ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, XXX
COM(2017) 797/2

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

{SWD(2017) 478} - {SWD(2017) 479}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Ο κόσμος της εργασίας έχει εξελιχθεί σημαντικά από τότε που εκδόθηκε η οδηγία 91/533/ΕΟΚ σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας («Οδηγία για τη γραπτή δήλωση»). Τα τελευταία 25 χρόνια επέφεραν αυξανόμενη ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας. Το 2016 το ένα τέταρτο του συνόλου των συμβάσεων εργασίας αφορούσε «μη τυπικές» μορφές απασχόλησης και τα τελευταία δέκα χρόνια περισσότερο από το ήμισυ του συνόλου των νέων θέσεων ήταν «μη τυπικές»[1]. Η ψηφιοποίηση έχει διευκολύνει τη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης, ενώ οι δημογραφικές αλλαγές έχουν οδηγήσει σε μεγαλύτερη διαφοροποίηση του ενεργού πληθυσμού. Η ευελιξία που συνεπάγονται οι νέες μορφές απασχόλησης αποτελεί σημαντική κινητήρια δύναμη για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας. Από το 2014 έχουν δημιουργηθεί πάνω από πέντε εκατομμύρια θέσεις εργασίας, εκ των οποίων σχεδόν το 20 % σε νέες μορφές απασχόλησης. Η προσαρμοστικότητα των νέων μορφών απασχόλησης στις μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος επέτρεψε την ανάπτυξη νέων επιχειρηματικών μοντέλων —και στη συνεργατική οικονομία— και πρόσφερε είσοδο στην αγορά εργασίας σε ανθρώπους οι οποίοι στο παρελθόν θα είχαν αποκλειστεί. Το επίπεδο απασχόλησης στην ΕΕ είναι υψηλότερο από ποτέ, με 236 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες εργαζομένους.

Ωστόσο, οι τάσεις αυτές οδήγησαν επίσης σε αστάθεια και αυξημένη έλλειψη προβλεψιμότητας σε ορισμένες σχέσεις εργασίας, ιδίως για τους εργαζομένους σε πιο επισφαλείς καταστάσεις. Εξαιτίας των ανεπαρκών νομικών πλαισίων, οι εργαζόμενοι σε μη τυπική απασχόληση μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο ασαφών ή αθέμιτων πρακτικών και να συναντήσουν εμπόδια στην επιβολή των δικαιωμάτων τους. 4 έως 6 εκατομμύρια εργαζόμενοι έχουν συμβάσεις κατά παραγγελία και συμβάσεις διαλείπουσας απασχόλησης, πολλοί εκ των οποίων με λίγες ενδείξεις σχετικά με το πότε και για πόσο χρονικό διάστημα θα εργαστούν. Έως και 1 εκατομμύριο εργαζόμενοι υπόκεινται σε ρήτρες αποκλειστικότητας, οι οποίες τους εμποδίζουν να εργαστούν για άλλον εργοδότη[2]. Μόνο ένα τέταρτο των έκτακτων εργαζομένων μεταβαίνουν σε μόνιμες θέσεις και μέχρι το 2016 ο ρυθμός της μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης είχε φτάσει το 28 % περίπου[3]. Οι πιο ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να δημιουργήσουν αβεβαιότητα ως προς τα εφαρμοστέα δικαιώματα[4].

Στο πλαίσιο αυτό, ορισμένα κράτη μέλη έχουν θέσει σε εφαρμογή νέους κανονισμούς και οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι έχουν αναπτύξει νέες συλλογικές συμβάσεις, γεγονός που αυξάνει την ανομοιογένεια του κανονιστικού συστήματος σε ολόκληρη την ΕΕ. Αυτό επιτείνει τον κίνδυνο ανταγωνισμού ο οποίος βασίζεται στην υπονόμευση των κοινωνικών προτύπων, γεγονός που έχει επιζήμιες συνέπειες και για τους εργοδότες, οι οποίοι υφίστανται μη

---

1 Η μη τυπική εργασία περιλαμβάνει μόνιμη μερική απασχόληση και προσωρινή μερική και πλήρη απασχόληση.

2 «Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive» (Μελέτη για την υποστήριξη της εκτίμησης των επιπτώσεων σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση) από το Κέντρο Υπηρεσιών Στρατηγικής και Αξιολόγησης και το Ινστιτούτο Δημόσιας Πολιτικής και Διοίκησης.

3 Έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ (ΕΕ των 28, 2016).

4 Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία» COM(2016) 356 final.

βιώσιμη ανταγωνιστική πίεση, καθώς και για τα κράτη μέλη, τα οποία χάνουν φορολογικά έσοδα και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Η πρόκληση είναι να διασφαλιστεί ότι οι δυναμικές καινοτόμες αγορές εργασίας που στηρίζουν την ανταγωνιστικότητα της ΕΕ πλαισιώνονται κατά τρόπο που παρέχει βασική προστασία σε όλους τους εργαζομένους και πιο μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας για τους εργοδότες, ενώ επιτρέπει τη σύγκλιση προς καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η παρούσα πρωτοβουλία είναι μία από τις βασικές δράσεις της Επιτροπής για την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στην κοινωνική σύνοδο κορυφής για τη δίκαιη απασχόληση και την ανάπτυξη, που πραγματοποιήθηκε στο Γκέτεμπεργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017[5]. Ο πυλώνας λειτουργεί ως πυξίδα για την ανανεωμένη ανοδική σύγκλιση στα κοινωνικά πρότυπα στο πλαίσιο της μεταβαλλόμενης πραγματικότητας του κόσμου της εργασίας. Η παρούσα οδηγία συμβάλλει κυρίως στην αρχή 5 «Ασφαλής και ευπροσάρμοστη απασχόληση» και στην αρχή 7 «Ενημέρωση για τους όρους απασχόλησης και προστασία σε περίπτωση απολύσεων» του πυλώνα[6]. Η πρωτοβουλία ανακοινώθηκε στην επιστολή προθέσεων του προέδρου Juncker και του πρώτου αντιπροέδρου κ. Timmermans, της 13ης Σεπτεμβρίου 2017, και αποτελεί μέρος του προγράμματος εργασίας της Επιτροπής.

Η πρόταση αντιμετωπίζει δύο αλληλένδετες προκλήσεις. Πρώτον, η αξιολόγηση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ που διενεργήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος βελτίωσης της καταλληλότητας και της αποδοτικότητας του κανονιστικού πλαισίου (REFIT)[7] της Επιτροπής εντόπισε ελλείψεις στο προσωπικό και το ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και υπέδειξε τρόπους βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς της. Δεύτερον, η δημόσια διαβούλευση για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων[8] ανέδειξε κενά μεταξύ του ισχύοντος κοινωνικού κεκτημένου της ΕΕ και των πρόσφατων εξελίξεων στην αγορά εργασίας. Αυτό τονίστηκε επίσης στο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Ιανουαρίου 2017, σχετικά με τον πυλώνα. Το Κοινοβούλιο ζήτησε την επέκταση των υφιστάμενων ελάχιστων προτύπων σε νέα είδη σχέσεων εργασίας, τη βελτίωση της επιβολής της ενωσιακής νομοθεσίας, την αύξηση της ασφάλειας δικαίου σε ολόκληρη την ενιαία αγορά και την πρόληψη των διακρίσεων με τη συμπλήρωση της υφιστάμενης ενωσιακής νομοθεσίας, προκειμένου να διασφαλιστεί για κάθε εργαζόμενο ένα βασικό σύνολο εκτελεστών δικαιωμάτων, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας[9]. Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την επισφαλή απασχόληση, του Ιουλίου 2017, καλεί την Επιτροπή να αναθεωρήσει την οδηγία για τη γραπτή δήλωση, ώστε να ληφθούν υπόψη οι νέες μορφές απασχόλησης[10]. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και η Επιτροπή των Περιφερειών, στις γνωμοδοτήσεις τους σχετικά με τον πυλώνα, επισήμαναν τα κενά στην προστασία των

5 http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/el/pdf

6 Αρχή 7: «Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου...»

7 Αξιολόγηση REFIT της «οδηγίας για τη γραπτή δήλωση» (οδηγία 91/533/ΕΟΚ), SWD(2017) 205 final.

8 Έκθεση της δημόσιας διαβούλευσης, που συνοδεύει το έγγραφο «Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών — Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», SWD(2017) 206 final.

9 Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 19ης Ιανουαρίου 2017, σχετικά με έναν ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

10 Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 4ης Ιουλίου 2017, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την επισφαλή απασχόληση.

εργαζομένων και την ανάγκη ανάληψης δράσης σε επίπεδο ΕΕ για τον καθορισμό ενός πλαισίου για δίκαιους όρους εργασίας και την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας[11].

Στις 26 Απριλίου 2017 και στις 21 Σεπτεμβρίου 2017, αντίστοιχα, η Επιτροπή εγκαινίασε δύο φάσεις της διαβούλευσης με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με την πιθανή κατεύθυνση και το περιεχόμενο της δράσης της Ένωσης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)[12]. Οι κοινωνικοί εταίροι δεν κίνησαν τη διαδικασία διαλόγου με στόχο τη σύναψη συμβατικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των συμφωνιών, σχετικά με το θέμα αυτό, όπως προβλέπεται στο άρθρο 155 της ΣΛΕΕ. Με βάση τις απόψεις που εκφράστηκαν στη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, η Επιτροπή υποβάλλει την παρούσα πρόταση οδηγίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της ΣΛΕΕ.

Ο **γενικός στόχος** της προτεινόμενης οδηγίας είναι η προώθηση ασφαλέστερης και πιο προβλέψιμης απασχόλησης, με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας και βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης.

Οι **ειδικοί στόχοι** μέσω των οποίων θα επιτευχθεί ο γενικός στόχος είναι οι εξής:

1) βελτίωση της πρόσβασης των εργαζομένων σε ενημέρωση σχετικά με τους όρους εργασίας τους·

2) βελτίωση των όρων εργασίας για όλους τους εργαζομένους, ιδίως εκείνους που βρίσκονται σε νέα και μη τυπική απασχόληση, με παράλληλη διατήρηση περιθωρίου για προσαρμοστικότητα και καινοτομία της αγοράς εργασίας·

3) βελτίωση της συμμόρφωσης με τα πρότυπα των όρων εργασίας μέσω ενισχυμένης επιβολής της νομοθεσίας· και

4) βελτίωση της διαφάνειας στην αγορά εργασίας, με παράλληλη αποφυγή της επιβολής υπερβολικών επιβαρύνσεων στις επιχειρήσεις όλων των μεγεθών.

Η προτεινόμενη οδηγία θα αντικαταστήσει την οδηγία για τη γραπτή δήλωση με μια νέα πράξη που εξασφαλίζει διαφάνεια σχετικά με τους όρους εργασίας για όλους τους εργαζομένους και ορίζει νέα ουσιαστικά δικαιώματα για τη βελτίωση της προβλεψιμότητας και της ασφάλειας των όρων εργασίας, ιδίως για τα άτομα που εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της πρόβλεψης, στο κεφάλαιο ΙΙ, για επικαιροποιημένη ουσιώδη ενημέρωση σχετικά με τη σχέση εργασίας για όλους τους εργαζομένους στην Ένωση, μεταξύ των οποίων οι κατ' εκτίμηση 2-3 εκατομμύρια εργαζόμενοι που σήμερα εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση, σύμφωνα με την οποία οι έννοιες «εργαζόμενος» και «σχέση εργασίας» ορίζονται από το δίκαιο των κρατών μελών. Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας θα αποσαφηνιστεί με τον ορισμό της έννοιας του «εργαζομένου» βάσει της πάγιας νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) για τον προσδιορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου και θα επεκταθεί με τη μείωση των δυνατοτήτων των κρατών μελών να αποκλείουν εργαζομένους που έχουν σύντομες ή περιστασιακές σχέσεις εργασίας. Μια νέα δέσμη ελάχιστων απαιτήσεων στο κεφάλαιο ΙΙΙ θεσπίζει όριο στη διάρκεια της δοκιμαστικής

[11] Γνώμη SOC/542 της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της 25ης Ιανουαρίου 2017. Επιτροπή των Περιφερειών, Γνώμη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, 11 Οκτωβρίου 2017.

[12] C(2017) 2611 final και C(2017) 6121 final.

περιόδου, έναν γενικό κανόνα ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εμποδίζεται να αναλάβει εργασία σε άλλον εργοδότη εκτός του ωραρίου εργασίας, δικαιώματα σε μεγαλύτερη προβλεψιμότητα του χρόνου εργασίας και σε έγκαιρη προειδοποίηση για όσους εργάζονται με μεταβλητό ωράριο εργασίας, τη δυνατότητα να ζητήσουν να μεταβούν σε πιο προβλέψιμη και ασφαλή μορφή απασχόλησης, καθώς και δικαίωμα σε δωρεάν υποχρεωτική κατάρτιση. Τα δικαιώματα υποστηρίζονται από διατάξεις που αντιμετωπίζουν τις αδυναμίες στην επιβολή της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ και προσαρμόζουν τα μέτρα επιβολής της νομοθεσίας με βάση άλλα στοιχεία του κοινωνικού κεκτημένου της ΕΕ που αφορούν παρεμφερείς καταστάσεις[13].

Αντί να επιληφθεί κάποιου συγκεκριμένου είδους απασχόλησης, όπως συμβαίνει με τις οδηγίες για τη μερική απασχόληση, την εργασία ορισμένου χρόνου ή την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης[14], η προτεινόμενη οδηγία θα εξασφαλίσει ένα βασικό επίπεδο καθολικής προστασίας σε υφιστάμενες και μελλοντικές συμβατικές μορφές. Η οδηγία αυτή θα αποτελέσει πιο αποτελεσματικό μέσο από ό,τι μεμονωμένες νομοθετικές πρωτοβουλίες που στοχεύουν σε συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης, οι οποίες μπορούν εύκολα να ξεπεραστούν από τον ταχύ ρυθμό των αλλαγών στην αγορά εργασίας. Η προτεινόμενη οδηγία θα πρέπει να θεσπίζει το νομικό πλαίσιο για μια μελλοντική θετική ανάπτυξη νέων ευπροσάρμοστων μορφών απασχόλησης.

Η παρούσα πρόταση αναμένεται να προσφέρει πολλά οφέλη. Όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται με σχέσεις σύντομης και περιστασιακής απασχόλησης, θα επωφεληθούν από τη σαφήνεια σχετικά με τους όρους εργασίας τους και τα νέα ελάχιστα πρότυπα. Οι εργοδότες, παρόλο που ενδεχομένως να χάσουν οριακά κάποια ευελιξία, αναμένεται να ωφεληθούν από πιο βιώσιμο ανταγωνισμό με μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου και από πιο πρόθυμο και παραγωγικό εργατικό δυναμικό, με αυξημένη συμβατική σταθερότητα και διατήρηση. Η κοινωνία στο σύνολό της θα ωφεληθεί από μια ευρύτερη βάση για τη φορολογία και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

- **Συνοχή με τις ισχύουσες διατάξεις στον τομέα πολιτικής**

Η προτεινόμενη οδηγία συμπληρώνει τις ακόλουθες πράξεις της παράγωγης νομοθεσίας της ΕΕ:

Οδηγία 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών

Το άρθρο 6 της προτεινόμενης οδηγίας ορίζει τις γραπτές πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στους εργαζομένους οι οποίοι αποστέλλονται στο εξωτερικό, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ, με βάση τις σχετικές διατάξεις της οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως συνιστάται στην αξιολόγηση REFIT.

Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου για την εργασία μερικής απασχόλησης και οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου για την εργασία ορισμένου χρόνου

---

[13] Οδηγία 2006/54/ΕΚ [για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)], οδηγία 2000/43/ΕΚ (εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής) και οδηγία 2000/78/ΕΚ (διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία).

[14] Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου (εργασία μερικής απασχόλησης), οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου (εργασία ορισμένου χρόνου), οδηγία 2008/104/ΕΚ (εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης).

Το άρθρο 10 της προτεινόμενης οδηγίας συμπληρώνει διατάξεις των εν λόγω δύο οδηγιών που έχουν ως στόχο ειδικά τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου, θεσπίζοντας τη δυνατότητα του εργαζομένου να ζητά μια μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη, και να λαμβάνει γραπτή απάντηση από τον εργοδότη.

Οδηγία 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

Από την αξιολόγηση REFIT διαπιστώθηκε ότι η οδηγία για τη γραπτή δήλωση θα μπορούσε να λάβει καλύτερα υπόψη την οδηγία 2008/104/ΕΚ, καλύπτοντας ρητά εργαζομένους σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και διευκρινίζοντας ότι η χρήστρια επιχείρηση έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τον εργαζόμενο της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης για τους όρους απασχόλησης. Αυτό αντικατοπτρίζεται στο άρθρο 2 της προτεινόμενης οδηγίας, όπου καθορίζονται τα κριτήρια για τον καθορισμό των ιδιοτήτων εργαζομένου και εργοδότη, και στο άρθρο 1, που ορίζει ότι τα καθήκοντα του εργοδότη μπορεί να πληρούνται από περισσότερες από μία οντότητες.

Επιπλέον, οι διατάξεις του κεφαλαίου ΙΙΙ της προτεινόμενης οδηγίας στηρίζουν την επίτευξη μιας οργάνωσης του χρόνου εργασίας η οποία θα προστατεύει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, των οποίων επιλαμβάνεται η οδηγία 2003/88/ΕΚ, σχετικά με ορισμένα στοιχεία του χρόνου εργασίας.

Όσον αφορά τους ασκούμενους, η Επιτροπή σημειώνει ότι ήδη τελούν υπό προστασία, δυνάμει της σύστασης του Συμβουλίου, της 10ης Μαρτίου 2014, σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης. Η Επιτροπή έχει προτείνει παρόμοιο πλαίσιο για τους μαθητευόμενους[15].

Οι διατάξεις για την επιβολή της νομοθεσίας που περιέχονται στα άρθρα 13 έως 18 της προτεινόμενης οδηγίας προέρχονται από, και συμπληρώνουν, διατάξεις του υφιστάμενου κοινωνικού κεκτημένου της ΕΕ, όπως αναλύεται στο τμήμα που περιγράφει τα άρθρα της προτεινόμενης οδηγίας.

- **Συνοχή με άλλες πολιτικές της Ένωσης**

Η προτεινόμενη οδηγία συμβάλλει στην εφαρμογή των ακόλουθων αρχών που ορίζονται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων:

Αρχή 1: *Εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση*. Οι απαιτήσεις ενημέρωσης του άρθρου 3 επεκτείνονται για να καλύψουν την κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη και το άρθρο 11 απαιτεί από τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ότι οι εργοδότες παρέχουν δωρεάν υποχρεωτική κατάρτιση στους εργαζομένους τους, όπως απαιτείται στη σχετική ενωσιακή ή εθνική νομοθεσία ή σε συλλογικές συμβάσεις.

Αρχή 2: *Ισότητα των φύλων*. Το εργατικό δυναμικό που απασχολείται σε νέες και μη τυπικές μορφές απασχόλησης, και το οποίο θα επωφεληθεί ιδιαίτερα από τα ουσιαστικά δικαιώματα που δημιουργούνται στα κεφάλαια ΙΙΙ έως VI της προτεινόμενης οδηγίας, είναι ως επί το πλείστον γυναίκες[16]. Επομένως, η οδηγία θα συμβάλει στην αρχή της βελτίωσης της ισότητας μεταχείρισης και ευκαιριών όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

15 COM(2017) 563 final.

16 Έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ (ΕΕ των 28, 2016).

Αρχή 5: *Ασφαλής και ευπροσάρμοστη απασχόληση*. Η επέκταση του πεδίου εφαρμογής της προτεινόμενης οδηγίας, που ορίζεται στα άρθρα 1 και 2, αφορά την αρχή ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, καθώς και σε πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και κατάρτιση «ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης». Το συνολικό περιεχόμενο της προτεινόμενης οδηγίας αποσκοπεί στην εξισορρόπηση μεταξύ της ενίσχυσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της διατήρησης της «αναγκαίας ευελιξίας για τους εργοδότες ώστε να μπορούν αυτοί να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές των οικονομικών συνθηκών», που αναφέρεται στην αρχή 5β), επιτρέποντας, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα τροποποίησης των ελάχιστων απαιτήσεων για τους όρους εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 12). Η προτεινόμενη οδηγία αφορά επίσης την αρχή 5δ): «Αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων. Κάθε δοκιμαστική περίοδος θα πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια.». Τα νέα ουσιαστικά δικαιώματα για αυξημένη προβλεψιμότητα, για την υποβολή αιτήματος για νέα μορφή απασχόλησης, καθώς και οι περιορισμοί της χρήσης των ρητρών αποκλειστικότητας και των ρητρών περί ασυμβίβαστου άπτονται του πρώτου σκέλους της αρχής. Ο καθορισμός εξάμηνου ορίου για τις δοκιμαστικές περιόδους άπτεται του δεύτερου σκέλους.

Αρχή 7: *Ενημέρωση για τους όρους απασχόλησης και την προστασία σε περίπτωση απόλυσης*. Η προτεινόμενη οδηγία ενισχύει την ισχύουσα υποχρέωση παροχής γραπτής ενημέρωσης, με τη διεύρυνση και επικαιροποίηση του πεδίου της ενημέρωσης που πρέπει να παρέχεται κατ' ελάχιστον, και με μείωση της προθεσμίας για την παροχή της από 2 μήνες στην πρώτη ημέρα της σχέσης απασχόλησης, καλύπτοντας έτσι το στοιχείο της αρχής 7α) ότι η ενημέρωση πρέπει να παρέχεται «στην αρχή της απασχόλησής τους».

Αρχή 8: *Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων*. Ζητήθηκε η γνώμη των κοινωνικών εταίρων βάσει του άρθρου 154 της ΣΛΕΕ σχετικά με το πιθανό πεδίο εφαρμογής της δράσης της Ένωσης για την αναθεώρηση της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση και οι απαντήσεις τους λήφθηκαν υπόψη κατά την εκπόνηση της πρότασης της Επιτροπής. Το άρθρο 12 της προτεινόμενης οδηγίας προβλέπει ευελιξία ώστε οι ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζονται στο κεφάλαιο ΙΙΙ να ρυθμίζονται μέσω συλλογικής σύμβασης, εφόσον το αποτέλεσμα σέβεται τη συνολική προστασία που παρέχει η προτεινόμενη οδηγία.

Άλλες πρωτοβουλίες που συμβάλλουν στην υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων είναι στενά συνδεδεμένες με την παρούσα προτεινόμενη οδηγία και τη συμπληρώνουν, ιδίως η νομοθετική πρόταση σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές [COM(2017) 253 final], η διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους με θέμα την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους [C(2017) 2610 final και C(2017) 7773 final] και μια ερμηνευτική ανακοίνωση σχετικά με τον χρόνο εργασίας [C(2017) 2601 final]. Η πρόταση οδηγίας σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές θεσπίζει δικαίωμα για τους εργαζομένους με παιδιά ηλικίας έως τουλάχιστον 12 ετών, να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας· στη συνέχεια, οι εργοδότες έχουν καθήκον να εξετάζουν τα αιτήματα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και να ανταποκρίνονται σ' αυτά, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, και να αιτιολογούν οποιαδήποτε απόρριψη τέτοιου αιτήματος. Επίσης, οι εργοδότες θα είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν και να ανταποκρίνονται σε αιτήματα επιστροφής στην αρχική μορφή απασχόλησης. Η προτεινόμενη οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους

εργασίας θα συμπληρώσει την υποχρέωση αυτή με τη δημιουργία της δυνατότητας των εργαζομένων να ζητούν μια πιο ασφαλή, αντί για μια πιο ευέλικτη, μορφή εργασίας.

Τέλος, ελήφθησαν υπόψη η πρόταση σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων [COM(2016) 128 final] και οι προτάσεις που διατυπώθηκαν στο πλαίσιο της «δέσμης μέτρων για την κινητικότητα», της 31ης Μαΐου 2017, και ιδίως οι προτεινόμενοι ειδικοί κανόνες σχετικά με την απόσπαση οδηγών στον τομέα των οδικών μεταφορών [COM(2017) 278 final].

2. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

- **Νομική βάση**

Η πρόταση βασίζεται στο άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, που προβλέπει την έγκριση οδηγιών με τη θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών όσον αφορά, *μεταξύ άλλων*, τους «όρους εργασίας» όπως ορίζονται στο άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, με παράλληλη αποφυγή επιβολής διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

- **Επικουρικότητα**

Υποχρεώσεις ενημέρωσης σχετικά με τους όρους εργασίας έχουν θεσπιστεί σε επίπεδο ΕΕ από την οδηγία 91/533/ΕΟΚ. Η αξιολόγηση REFIT της εν λόγω οδηγίας επιβεβαίωσε ότι απαιτείται δράση σε επίπεδο ΕΕ σ' αυτόν τον τομέα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας. Τροποποιήσεις είναι αναγκαίες για την ευθυγράμμιση της εν λόγω οδηγίας με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, από την έκδοσή της, το 1991, καθώς και για την αντιμετώπιση των ελλείψεων που εντοπίστηκαν κατά την αξιολόγηση REFIT.

Τα πρόσθετα ουσιαστικά δικαιώματα που δημιουργούνται στο κεφάλαιο ΙΙΙ είναι δικαιολογημένα σε επίπεδο ΕΕ, εφόσον η ανάληψη δράσης αποκλειστικά από τα κράτη μέλη ως ανταπόκριση σε νέες και μη τυπικές μορφές απασχόλησης δεν θα έχει αναγκαστικά το ίδιο επίπεδο προστασίας όσον αφορά τη διαφάνεια και την προβλεψιμότητα και θα ελλοχεύει ο κίνδυνος να αυξηθούν οι αποκλίσεις μεταξύ κρατών μελών με δυνητικό ανταγωνισμό με βάση τα κοινωνικά πρότυπα. Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις θα συνέχιζαν να ανταγωνίζονται υπό άνισους όρους ανταγωνισμού, πράγμα που θα παρεμπόδιζε τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται σε έναν ελάχιστο βαθμό εναρμόνισης των συστημάτων των κρατών μελών, που σέβεται τις αρμοδιότητες των κρατών μελών να ορίζουν υψηλότερα πρότυπα και προβλέπει τη δυνατότητα των κοινωνικών εταίρων να διαφοροποιούν το μείγμα των ουσιαστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων με συλλογική σύμβαση. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, θα υποστηρίξει και θα συμπληρώσει τις δραστηριότητες των κρατών μελών μέσω ελάχιστων απαιτήσεων για σταδιακή υλοποίηση.

- **Αναλογικότητα**

Η αρχή της αναλογικότητας τηρείται πλήρως, δεδομένου ότι το πεδίο εφαρμογής της πρότασης περιορίζεται στην εξασφάλιση της παροχής συνεκτικών πληροφοριών στους εργαζομένους σχετικά με τους όρους εργασίας τους και στην εξασφάλιση βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, η απουσία των οποίων θα μπορούσε να δημιουργήσει υποβάθμιση των κοινωνικών προτύπων. Η προτεινόμενη οδηγία περιλαμβάνει μέτρα για τον μετριασμό των επιβαρύνσεων και την υποστήριξη της συμμόρφωσης. Όπως αναφέρεται στην εκτίμηση των επιπτώσεων, το κόστος είναι εύλογο και δικαιολογημένο ενόψει των σωρευμένων και πιο μακροπρόθεσμων οφελών από την άποψη της ασφαλέστερης

απασχόλησης, της αυξημένης παραγωγικότητας και των απλουστευμένων διαδικασιών τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες, πράγμα που ανταποκρίνεται στις ευρύτερες κοινωνικές φιλοδοξίες της ΕΕ.

Η πρόταση παρέχει στα κράτη μέλη την επιλογή να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ευνοϊκότερα πρότυπα για τους εργαζομένους και να λάβουν υπόψη τα ειδικά χαρακτηριστικά της εθνικής τους κατάστασης, ενώ παρέχει τη δυνατότητα τροποποιήσεων στη σύνθεση των ουσιαστικών δικαιωμάτων μέσω συλλογικών συμβάσεων. Κατά συνέπεια, η πρόταση αφήνει περιθώρια ευελιξίας όσον αφορά την επιλογή συγκεκριμένων μέτρων εφαρμογής.

- **Επιλογή της νομικής πράξης**

Το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ προβλέπουν ρητά ότι η οδηγία θα είναι το νομικό μέσο που θα χρησιμοποιηθεί για τη θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών όσον αφορά τους όρους εργασίας οι οποίες θα εφαρμόζονται σταδιακά από τα κράτη μέλη.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚ ΤΩΝ ΥΣΤΕΡΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

- **Εκ των υστέρων αξιολογήσεις / έλεγχοι καταλληλότητας της ισχύουσας νομοθεσίας**

Τον Απρίλιο του 2017 δημοσιεύτηκε αξιολόγηση REFIT της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση[17]. Κατέληγε στο συμπέρασμα ότι η οδηγία θεωρείται **συναφής** από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και ότι η **συμμόρφωση** με την οδηγία στα κράτη μέλη και στους διάφορους τομείς κυμαίνεται από μέτρια έως υψηλή. Η οδηγία έχει σε μεγάλο βαθμό **επιτύχει** τους στόχους της. Η αποτελεσματικότητά της θα μπορούσε να βελτιωθεί περαιτέρω με την αναθεώρηση του πεδίου εφαρμογής της, ώστε να διασφαλίζεται ευρύτερη κάλυψη των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων σε νέες μορφές απασχόλησης, καθώς και με τη μείωση της δίμηνης προθεσμίας για την παροχή ενημέρωσης στους εργαζομένους και τη βελτίωση της επιβολής της νομοθεσίας μέσω της αναθεώρησης των μέσων επανόρθωσης και των κυρώσεων σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης. Όσον αφορά την **αποδοτικότητα**, η μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο δεν φαίνεται να έχει αυξήσει σημαντικά το κόστος για τις επιχειρήσεις. Όσον αφορά την εξωτερική **συνοχή**, υπάρχει περιθώριο για περαιτέρω σύγκλιση με τους κανόνες που καλύπτουν τους αποσπασμένους εργαζομένους, τους εργαζομένους σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και τους ασκούμενους.

Η αξιολόγηση επιβεβαίωσε επίσης ότι η οδηγία αποφέρει σαφή **προστιθέμενη αξία για την ΕΕ**. Τα ελάχιστα πρότυπα σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων είναι σημαντικά, διότι αυξάνουν τη βεβαιότητα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους και αποτρέπουν τον επιζήμιο ανταγωνισμό προς τα κάτω μεταξύ των κρατών μελών σε ό,τι αφορά τους όρους εργασίας. Αυξάνουν επίσης την προβλεψιμότητα για τις επιχειρήσεις και διευκολύνουν την κινητικότητα των εργαζομένων εντός της εσωτερικής αγοράς.

- **Διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη**

[17] SWD(2017) 205 final.

Από τις 26 Ιανουαρίου έως και τις 20 Απριλίου 2016, η Επιτροπή διενήργησε δημόσια διαβούλευση σχετικά με την οδηγία για τη γραπτή δήλωση. Σύνοψη των απαντήσεων αυτών περιλαμβάνεται υπό μορφή παραρτήματος στην αξιολόγηση REFIT.

Από τον Μάρτιο έως τον Δεκέμβριο του 2016 διενεργήθηκε ανοικτή δημόσια διαβούλευση για την πρόταση της Επιτροπής για ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Όπως κατέδειξε σαφώς αυτή η δημόσια διαβούλευση[18], υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη καθορισμού και εφαρμογής των κατάλληλων δικαιωμάτων για πολλούς εργαζομένους σε νέες και μη τυπικές μορφές εργασιακών σχέσεων. Οι εν λόγω συμβατικές ρυθμίσεις δημιουργούν ευκαιρίες για τα άτομα να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και η ευελιξία που παρέχουν μπορεί να είναι θέμα προσωπικής επιλογής. Ωστόσο, οι ανεπαρκείς νομοθετικές ρυθμίσεις συνεπάγονται ότι πολλοί εργαζόμενοι είναι εγκλωβισμένοι σε νομικά κενά, εξαιτίας των οποίων ενδέχεται να αποτελούν αντικείμενο ασαφών ή αθέμιτων πρακτικών και να δυσκολεύονται να επιβάλουν τα δικαιώματά τους.

Σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ, η Επιτροπή δρομολόγησε διαβούλευση δύο φάσεων με τους **κοινωνικούς εταίρους** σχετικά με πιθανή αναθεώρηση της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση.

Όσον αφορά την ανάγκη ανάληψης νομοθετικής δράσης για την αναθεώρηση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ, οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων ήταν ανάμεικτες και δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη απευθείας διαπραγματεύσεων για τη σύναψη συμφωνίας σε ενωσιακό επίπεδο.

Και στις δύο φάσεις οι **συνδικαλιστικές οργανώσεις** τάχθηκαν υπέρ της αποσαφήνισης και της διεύρυνσης του προσωπικού πεδίου εφαρμογής της οδηγίας, ειδικότερα μέσω της άρσης των αποκλεισμών από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής και της συμπερίληψης κριτηρίων που θα βοηθούν στον προσδιορισμό της ύπαρξης σχέσης εργασίας. Επιπλέον, υποστήριξαν τη συμπερίληψη των αυτοαπασχολούμενων στο πεδίο εφαρμογής. Όσον αφορά το πακέτο ενημέρωσης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συμφώνησαν με τον κατάλογο που προτείνεται στο έγγραφο διαβούλευσης της Επιτροπής και υποστήριξαν περαιτέρω προσθήκες στο πακέτο. Ζήτησαν δε να παρέχονται γραπτές δηλώσεις πριν από την έναρξη της εργασίας ή αμέσως μετά την υπογραφή της σύμβασης. Αναγνωρίστηκε η ανάγκη βελτίωσης της πρόσβασης σε κυρώσεις και μέσα επανόρθωσης, μεταξύ άλλων με σύσταση για τη θέσπιση τεκμηρίου απασχόλησης, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν υποβάλλει γραπτή δήλωση. Τέλος, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τάχθηκαν υπέρ νέων ελάχιστων δικαιωμάτων με στόχο τη βελτίωση της διαφάνειας και της προβλεψιμότητας των όρων εργασίας. Ωστόσο, ζήτησαν περισσότερα δικαιώματα από εκείνα που είχαν υποβληθεί στο δεύτερο έγγραφο διαβούλευσης, καθώς και πλήρη απαγόρευση των μορφών συμβατικών ρυθμίσεων που δεν εγγυώνται στους εργαζομένους ένα ελάχιστο αμειβόμενων ωρών και το δικαίωμα σε επαρκή αμοιβή.

Και στις δύο φάσεις οι **οργανώσεις των εργοδοτών** εξέφρασαν την αντίθεσή τους στη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας και στην εισαγωγή ορισμού του εργαζομένου, με βάση ανησυχίες που συνδέονται με την ευελιξία για τις επιχειρήσεις και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, καθώς και την αρχή της επικουρικότητας. Η πλειονότητα δεν υποστήριξε την τροποποίηση του πακέτου ενημέρωσης ούτε τη μείωση της προθεσμίας των 2

[18] Βλ. ανακοίνωση για την έναρξη της διαβούλευσης, COM(2016) 127 final, και έκθεση της δημόσιας διαβούλευσης, SWD(2017) 206 final, σελίδες 18-21.

μηνών. Καμία οργάνωση δεν υποστήριξε αλλαγές σε επίπεδο ΕΕ στο σύστημα επανόρθωσης και κυρώσεων. Με πολύ περιορισμένες εξαιρέσεις, οι οργανώσεις εργοδοτών αντιτάχθηκαν στη συμπερίληψη νέων ελάχιστων δικαιωμάτων στην αναθεωρημένη οδηγία. Για τον λόγο αυτό, προτίμησαν να μην εκφράσουν άποψη για συγκεκριμένα ελάχιστα δικαιώματα που ορίζονται στο έγγραφο της διαβούλευσης, υποστηρίζοντας ότι τα ζητήματα αυτά άπτονται της εθνικής αρμοδιότητας και ότι δεν ήταν αναγκαίο, ή ότι ήταν ακόμα και αντίθετο προς την αρχή της επικουρικότητας, να αναλάβει δράση η ΕΕ σ' αυτούς τους τομείς.

- **Συλλογή και χρήση εμπειρογνωσίας**

Η Επιτροπή ανέθεσε σύμβαση για την ανάλυση του κόστους και των οφελών που συνεπάγονται πιθανά μέτρα της ΕΕ τα οποία θα περιέχονται σε αναθεωρημένη οδηγία. Επίσης, εξέτασε ορισμένες βασικές πηγές ανάλυσης και δεδομένων σχετικά με τη νέα και μη τυπική απασχόληση, ιδίως εκείνες που καταρτίζονται από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο[19], το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)[20], τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)[21] και τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)[22].

- **Εκτίμηση των επιπτώσεων**

Στις 29 Νοεμβρίου 2017 η εκτίμηση των επιπτώσεων συζητήθηκε στην επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου. Η επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου εξέδωσε θετική γνώμη με σχόλια, τα οποία απαντήθηκαν με περαιτέρω αποσαφήνιση του πεδίου εφαρμογής, της ποικιλίας επιλογών και των αναμενόμενων οφελών της παρούσας πρωτοβουλίας, και με την παροχή επεξηγήσεων για το πώς θα μπορούσαν να μετριαστούν οι πιθανές ανεπιθύμητες συνέπειες της πρωτοβουλίας[23].

Ο συνδυασμός των μέτρων που προτείνονται στην παρούσα πρόταση αξιολογήθηκε στην εκτίμηση των επιπτώσεων ως ο πλέον αποτελεσματικός, αποδοτικός και συνεκτικός. Η ποσοτική ανάλυση του προτιμώμενου συνδυασμού μέτρων δείχνει ότι αναμένεται σημαντική βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, τουλάχιστον 2-3 εκατομμύρια εργαζόμενοι με μη τυπική απασχόληση θα υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Η ενισχυμένη προβλεψιμότητα για περίπου 4-7 εκατομμύρια εργαζομένους αναμένεται να έχει θετικό αντίκτυπο στην ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και στην υγεία. Περίπου 14 εκατομμύρια εργαζόμενοι θα μπορούσαν να ζητήσουν νέα μορφή εργασίας. Η έλλειψη ρητρών αποκλειστικότητας θα επιτρέψει σε περίπου 90.000-360.000 κατά παραγγελία εργαζομένους να αναζητούν πρόσθετη απασχόληση και να κερδίζουν επιπλέον 355-1 424 εκατ. EUR ανά έτος. Το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν δωρεάν υποχρεωτική κατάρτιση θα επιβεβαιωθεί και θα έχουν ευκολότερη πρόσβαση σε μέσα επανόρθωσης. Οι εργοδότες θα ωφεληθούν από πιο βιώσιμο ανταγωνισμό, αυξημένη ασφάλεια δικαίου και συνολική βελτίωση της διαφάνειας στις αγορές εργασίας. Τα μη ποσοτικοποιημένα οφέλη για τους εργοδότες περιλαμβάνουν υψηλότερη διατήρηση και

---

19 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Θεματικό Τμήμα Α, (2016) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

20 Eurofound (2015), *New forms of employment*, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο· Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Δουβλίνο.

21 *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Διεθνές Γραφείο Εργασίας, Γενεύη: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. 2016.

22 ΟΟΣΑ — *Προοπτικές απασχόλησης* 2014, «Non-regular employment, job security and labour market divide».

23 Βλ. παράρτημα Ι της εκτίμησης των επιπτώσεων.

αφοσίωση, βελτιωμένες σχέσεις εργαζομένων, λιγότερες καταγγελίες και δικαστικές υποθέσεις και καλύτερο προγραμματισμό των πόρων, συμβάλλοντας έτσι στη συνολική αύξηση της παραγωγικότητας.

Το αναμενόμενο κόστος του προτεινόμενου συνδυασμού επιλογών είναι για τους εργοδότες: το κόστος έκδοσης νέας ή αναθεωρημένης γραπτής δήλωσης αναμένεται να ανέλθει σε 18-153 EUR για τις ΜΜΕ και 10-45 EUR για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις θα επιβαρυνθούν επίσης με κατ' αποκοπή δαπάνες που σχετίζονται με την εξοικείωση με τη νέα οδηγία: κατά μέσο όρο 53 EUR για μια ΜΜΕ και 39 EUR για μια μεγαλύτερη επιχείρηση. Το κόστος της ανταπόκρισης σε αιτήματα για νέα μορφή απασχόλησης αναμένεται να είναι παρόμοιο με εκείνο που προκύπτει από την έκδοση νέας γραπτής δήλωσης. Οι εργοδότες προβλέπουν επίσης ορισμένες μέτριες έμμεσες δαπάνες (νομικές συμβουλές, αναθεωρημένα συστήματα προγραμματισμού, χρόνος διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, ενημέρωση για το προσωπικό). Απώλειες ευελιξίας θα σημειωθούν μόνο οριακά (δηλαδή για το μικρό ποσοστό των εργοδοτών που κάνουν εκτενή χρήση των πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης). Ο προτιμώμενος συνδυασμός επιλογών λαμβάνει υπόψη τις ανεπιθύμητες συνέπειες και περιλαμβάνει μέτρα για τον μετριασμό τους. Δεν αναμένεται σημαντικός σωρευτικός αντίκτυπος στους μισθούς, αν και μπορεί να αναμένεται ότι η μειωμένη υποαπασχόληση, η χαμηλότερη συχνότητα των ρητρών αποκλειστικότητας και οι πιο προβλέψιμοι όροι εργασίας θα επιτρέψουν την αύξηση του ατομικού εισοδήματος. Εκτιμάται ότι οι εργαζόμενοι δεν θα επιβαρυνθούν με δαπάνες.

Οι συγκεκριμένες επιπτώσεις ανά κράτος μέλος θα εξαρτηθούν από μια σειρά παραγόντων, μεταξύ των οποίων η έκταση των αναγκαίων νομοθετικών τροποποιήσεων, η συχνότητα των μη τυπικών μορφών απασχόλησης, καθώς και το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο. Συνολικά, μπορούν να αναμένονται οφέλη όσον αφορά τη μείωση της αδήλωτης εργασίας, δεδομένου ότι τα προτεινόμενα μέτρα θα διευκολύνουν την επιθεώρηση και την επιβολή της νομοθεσίας. Σε επίπεδο ΕΕ, η αξία της αδήλωτης εργασίας στην επίσημη οικονομία εκτιμάται σε 40-120 εκατομμύρια EUR ανά έτος. Τα συνδεόμενα οφέλη θα μπορούσαν να ανέλθουν σε 8-25 εκατ. EUR ετησίως σε αυξημένα φορολογικά έσοδα και 4-24 εκατ. EUR ετησίως σε μειωμένες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Θα μπορούσε επίσης να υπάρξει αύξηση της τάξης των 46-185 εκατ. EUR ετησίως στα φορολογικά έσοδα, καθώς οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι θα μπορούν να αναζητούν πρόσθετη απασχόληση. Τα μη ποσοτικοποιημένα οφέλη θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν αυξημένη παραγωγικότητα, ενισχυμένη προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού, αυξημένη κινητικότητα τόσο εντός των εθνικών αγορών εργασίας όσο και σε ολόκληρη την ΕΕ, και ενισχυμένη κοινωνική συνοχή. Η ενισχυμένη πρόσβαση σε μέσα επανόρθωσης θα μπορούσε να βελτιώσει τη συνέπεια στην εφαρμογή του νομικού πλαισίου. Μπορούν να αναμένονται κάποιες μέτριες κατ' αποκοπή δαπάνες μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο και τρέχουσες δαπάνες υλοποίησης, καθώς θα χρειαστεί προσαρμογή των νομικών πλαισίων των κρατών μελών.

- **Καταλληλότητα και απλούστευση του κανονιστικού πλαισίου**

Καθώς η παρούσα πράξη αποτελεί αναθεώρηση υφιστάμενης νομοθετικής πράξης, η Επιτροπή εξέτασε τις ευκαιρίες απλούστευσης και μείωσης των επιβαρύνσεων. Η ανάλυση καταδεικνύει ότι το κόστος που προκύπτει από την οδηγία είναι μέτριο και δεν παρουσιάστηκε κανένα στοιχείο από το οποίο να προκύπτει ότι υπάρχουν φθηνότερες μέθοδοι επίτευξης των ίδιων στόχων με την ίδια αποτελεσματικότητα. Ωστόσο, υπάρχουν περιθώρια αποσαφήνισης και αύξησης της διαφάνειας και της προβλεψιμότητας του δικαίου των συμβάσεων εργασίας. Η αποσαφήνιση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας θα κάνει το ρυθμιστικό πλαίσιο πιο κατανοητό και πιο προβλέψιμο. Επίσης, έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα οδηγία συγκεκριμένα στοιχεία απλούστευσης. Δεδομένης της περιορισμένης διαθεσιμότητας δεδομένων, τα στοιχεία απλούστευσης δεν έχουν ποσοτικοποιηθεί, αλλά

εξηγούνται σε ολόκληρη την αιτιολογική έκθεση. Όσον αφορά τη θέσπιση νέων υποχρεώσεων, έχει προβλεφθεί ένα λιγότερο επαχθές καθεστώς για τις ΜΜΕ για τα αιτήματα μετάβασης σε άλλη μορφή απασχόλησης και θα παρέχονται υποδείγματα και πρότυπα για τις γραπτές δηλώσεις, καθώς και για τη διάθεση, στους εργοδότες, πληροφοριών σχετικά με τους εθνικούς νόμους ή διατάξεις και τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις σε προσβάσιμη μορφή, προκειμένου να μειωθούν οι επιβαρύνσεις για τους εργοδότες. Με βάση την εκτίμηση των επιπτώσεων, τα εν λόγω μέτρα μετριασμού θα μπορούσαν να μειώσουν το κόστος παραγωγής γραπτών δηλώσεων κατά 30 έως 40 %.

- **Θεμελιώδη δικαιώματα**

Οι στόχοι της παρούσας πρότασης συνάδουν με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως με το άρθρο 31 για δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, το οποίο προβλέπει ότι *«κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του»*.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η πρόταση δεν απαιτεί επιπλέον πόρους από τον προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

5. ΛΟΙΠΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- **Ρυθμίσεις παρακολούθησης, αξιολόγησης και υποβολής εκθέσεων**

Τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο εντός δύο ετών από την έκδοσή της και να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή τα εθνικά μέτρα μεταφοράς μέσω της βάσης δεδομένων ΜΝΕ. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους τη μεταφορά μέσω συλλογικών συμβάσεων.

Η Επιτροπή, για να εκτιμήσει την αποτελεσματικότητα με την οποία η παρούσα πρωτοβουλία επιτυγχάνει τον γενικό και τους ειδικούς στόχους της, έχει εντοπίσει βασικούς δείκτες προόδου για την παρακολούθηση της επιτυχούς εφαρμογής[24]. Οι δείκτες αυτοί θα παρακολουθούνται τακτικά από την Επιτροπή και θα χρησιμεύουν ως βάση για την εκ μέρους της αξιολόγηση και υποβολή έκθεσης σχετικά με τον αντίκτυπο της οδηγίας, οκτώ έτη μετά την έναρξη ισχύος της.

- **Αναλυτική επεξήγηση των επιμέρους διατάξεων της πρότασης**

Κεφάλαιο Ι — Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1 — Σκοπός, αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

Η παράγραφος 3 επιτρέπει στα κράτη μέλη να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις της οδηγίας σε σχέση εργασίας διάρκειας έως 8 ωρών τον μήνα. Η παρέκκλιση αυτή αντικαθιστά τις υφιστάμενες δυνατότητες εξαίρεσης από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1 της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ (σχέση εργασίας της οποίας η συνολική διάρκεια δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα ή ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες ή που έχει

[24] Οι βασικοί δείκτες που έχουν επιλεγεί προκύπτουν, κατά κύριο λόγο, από πηγές συγκριτικών δεδομένων (Eurostat, ΟΟΣΑ), αλλά, όταν δεν υπάρχουν δείκτες, μπορούν να αντληθούν πληροφορίες από εθνικά δεδομένα. Ο λεπτομερής κατάλογος των δεικτών περιλαμβάνεται στην εκτίμηση των επιπτώσεων.

χαρακτήρα περιστασιακής και/ή ιδιάζουσας εργασίας), οι οποίες, σύμφωνα με την αξιολόγηση REFIT, εφαρμόστηκαν χωρίς συνοχή και απέκλεισαν ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων[25]. Η παράγραφος 4 ορίζει ότι, όταν οι ώρες εργασίας δεν καθορίζονται εκ των προτέρων, για παράδειγμα στην απασχόληση κατά παραγγελία, η εν λόγω παρέκκλιση δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται, διότι η διάρκεια της εργασίας δεν είναι γνωστή.

Σύμφωνα με την παράγραφο 5, ο ορισμός του εργοδότη στο άρθρο 2 συμπληρώνεται από μια διευκρίνιση ότι ο ρόλος του εργοδότη για τους σκοπούς της προτεινόμενης οδηγίας δύναται να εκπληρώνεται από περισσότερες από μία οντότητες. Για παράδειγμα, στην περίπτωση εργαζομένου μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, οι απαιτήσεις ενημέρωσης στο άρθρο 3 δύνανται να εκπληρώνονται εν μέρει από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και εν μέρει από τη χρήστρια επιχείρηση. Προκειμένου να αποφευχθεί δυσανάλογη επιβάρυνση για τα ιδιωτικά νοικοκυριά, τα κράτη μέλη δύνανται να μην εφαρμόζουν τα δικαιώματα υποβολής αιτήματος για νέα μορφή εργασίας και δωρεάν υποχρεωτικής κατάρτισης και την εφαρμογή ευνοϊκών τεκμηρίων σε περίπτωση ελλειπουσών πληροφοριών σχετικά με φυσικά πρόσωπα που απασχολούν οικιακό προσωπικό.

Η οδηγία 2009/13/ΕΚ για την εφαρμογή της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τη σύμβαση ναυτικής εργασίας του 2006 και για την τροποποίηση της οδηγίας 1999/63/ΕΚ και η οδηγία (ΕΕ) 2017/159 για την υλοποίηση της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων για τη σύμβαση για την εργασία στην αλιεία περιέχουν ειδικές διατάξεις για τις συμβάσεις απασχόλησης των ναυτικών και τις συμβάσεις εργασίας των αλιέων. Ως εκ τούτου, η παράγραφος 7 του άρθρου 1 διευκρινίζει ότι το κεφάλαιο ΙΙ της προτεινόμενης οδηγίας θα εφαρμόζεται με την επιφύλαξη των εν λόγω οδηγιών.

Άρθρο 2 — Ορισμοί

Το άρθρο αυτό καθορίζει τα κριτήρια για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου για τους σκοπούς της προτεινόμενης οδηγίας. Τα κριτήρια αυτά βασίζονται στη νομολογία του ΔΕΕ, όπως αυτή αναπτύχθηκε από την υπόθεση C-66/85, *Lawrie-Blum*, και όπως υπενθυμίστηκε πιο πρόσφατα στην υπόθεση C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Είναι απαραίτητο να διευκρινιστούν τα εν λόγω κριτήρια υπό το πρίσμα των πορισμάτων της αξιολόγησης REFIT ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών, ανάλογα με τις έννοιες του «μισθωτού», της «σχέσης απασχόλησης» και της «σύμβασης εργασίας»[26], και ελλοχεύει ο κίνδυνος αποκλεισμού αυξανόμενου αριθμού εργαζομένων σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης, όπως οι οικιακοί βοηθοί, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου και οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες. Η προτεινόμενη οδηγία θα ισχύει για τους εργαζομένους αυτούς, εφόσον πληρούν τα κριτήρια που καθορίζονται ανωτέρω[27].

Κεφάλαιο ΙΙ — Ενημέρωση σχετικά με τη σχέση εργασίας

Άρθρο 3 - Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης

Η διάταξη αυτή επικαιροποιεί τις ελάχιστες απαιτήσεις ενημέρωσης που προβλέπονται στο άρθρο 2 της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της

[25] SWD(2017) 205 final, σελ. 25.

[26] SWD(2017) 205 final, σελίδες 21, 25 και υποσημείωση 50.

[27] Βλ. επίσης ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία» COM(2016) 356 final, σημείο 2.4.

αξιολόγησης REFIT[28] και τις συμβολές των κοινωνικών εταίρων, με την εισαγωγή νέων στοιχείων σχετικά με:

- τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου (άρθρο 3.2.στ)·
- το δικαίωμα κατάρτισης (άρθρο 3.2.ζ)·
- τις ρυθμίσεις για τις υπερωρίες και τις αποδοχές τους, υπό το πρίσμα της απόφασης του ΔΕΕ στην υπόθεση C-350/99, *Lange*, ότι τέτοιες πληροφορίες αποτελούν μέρος των «ουσιωδών στοιχείων της σχέσεως εργασίας», σχετικά με τις οποίες ο εργαζόμενος θα πρέπει να ενημερώνεται στη γραπτή δήλωση (άρθρο 3.2.ια)·
- τις βασικές πληροφορίες σχετικά με τον προσδιορισμό του μεταβλητού ωραρίου εργασίας, ώστε να λαμβάνεται υπόψη η αυξημένη επικράτηση των συγκεκριμένων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπως οι συμβάσεις περιστασιακής εργασίας ή μηδενικών ωρών εργασίας ή εργασίας στη συνεργατική οικονομία (άρθρο 3.2.ιβ)·
- πληροφορίες σχετικά με το/τα σύστημα/-τα κοινωνικής ασφάλισης που λαμβάνει/-ουν εισφορές (άρθρο 3.2.ιγ).

Επιπλέον, οι απαιτήσεις ενημέρωσης σχετικά με τον χώρο εργασίας (άρθρο 3.2.β) έχουν εκσυγχρονιστεί, ώστε να επιτρέπουν μορφές όπως η εργασία σε πλατφόρμα, όπου ο χώρος εργασίας δεν καθορίζεται από τον εργοδότη, και έχει συμπεριληφθεί η διαδικασία για τον τερματισμό της απασχόλησης (3.2.θ).

Άρθρο 4 — Χρόνος και μέσα ενημέρωσης

Η παράγραφος 1 αντικαθιστά το ισχύον μέγιστο χρονικό πλαίσιο 2 μηνών για την παροχή γραπτής δήλωσης που προβλέπεται στο άρθρο 3 της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ με την πρώτη ημέρα της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που αναφέρεται ανωτέρω. Ορίζει επίσης ότι η δήλωση μπορεί να παρέχεται με ηλεκτρονικά μέσα.

Προκειμένου να μειωθεί η επιβάρυνση των εργοδοτών, και σύμφωνα με τη σύσταση που διατυπώθηκε στην αξιολόγηση REFIT[29], οι παράγραφοι 2 και 3 απαιτούν από τα κράτη μέλη να εκπονούν πρότυπα και υποδείγματα για τη γραπτή δήλωση και να καθιστούν τις πληροφορίες σχετικά με την εθνική νομοθεσία ή διατάξεις και τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαθέσιμες στους εργοδότες σε προσιτή μορφή.

Άρθρο 5 — Τροποποίηση της σχέσης εργασίας

Η διάταξη αυτή επικαιροποιεί το άρθρο 5 «Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας» της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ, ώστε να απαιτεί ότι όλες οι τροποποιήσεις των όρων εργασίας που κοινοποιούνται στο πλαίσιο του άρθρου 3 ή της ενημέρωσης που παρέχεται δυνάμει του άρθρου 6 της προτεινόμενης οδηγίας πρέπει να διαβιβάζονται το αργότερο την ημέρα της θέσης τους σε ισχύ, και όχι έως δύο μήνες αργότερα, όπως στην ισχύουσα οδηγία.

Άρθρο 6 — Συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους που αποσπώνται ή αποστέλλονται στο εξωτερικό

[28] SWD(2017) 205 final, σελ. 24.
[29] SWD(2017) 205 final, σελ. 29.

Η διάταξη αυτή επικαιροποιεί το άρθρο 4 «Εκπατριζόμενοι εργαζόμενοι» της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ, ώστε να ευθυγραμμίζεται με τις σχετικές διατάξεις της οδηγίας 96/71/ΕΚ για τους αποσπασμένους εργαζομένους και της σχετικής εφαρμοστικής οδηγίας 2014/67/ΕΕ. Προκειμένου να περιοριστούν οι επιβαρύνσεις στους εργοδότες, οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο άρθρο αυτό εφαρμόζονται μόνο εάν η διάρκεια της περιόδου εργασίας στο εξωτερικό υπερβαίνει τις τέσσερις συναπτές εβδομάδες, εκτός εάν υπάρχει ειδική διαφορετική πρόβλεψη από τα κράτη μέλη. Η ενημέρωση που παρέχεται πριν από την πρώτη αναχώρηση μπορεί να καλύπτει διάφορες ομαδοποιημένες αναθέσεις εργασίας και μπορεί στη συνέχεια να τροποποιηθεί σε περίπτωση αλλαγής.

Κεφάλαιο ΙΙΙ — Ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας

Άρθρο 7 — Μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου

Η διάταξη αυτή ορίζει μέγιστη διάρκεια έξι μηνών για οποιαδήποτε δοκιμαστική περίοδο, εκτός αν δικαιολογείται μεγαλύτερη διάρκεια από τη φύση της απασχόλησης, όπως μια διευθυντική θέση, ή όταν είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου, για παράδειγμα μια παράταση έπειτα από ασθένεια μακράς διαρκείας.

Η διάταξη αυτή αντικατοπτρίζει την αρχή 5δ) του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων: «5δ): Κάθε δοκιμαστική περίοδος θα πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια.».

Άρθρο 8 — Παράλληλη απασχόληση

Το άρθρο αυτό προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εμποδίζεται από τον εργοδότη του να αναλάβει άλλη απασχόληση (οι λεγόμενες ρήτρες αποκλειστικότητας ή περί ασυμβίβαστου), εκτός εάν αυτό δικαιολογείται από θεμιτούς λόγους, όπως είναι η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου ή η αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

Άρθρο 9 — Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας

Το άρθρο αυτό ορίζει ότι, αν ένας εργαζόμενος έχει μεταβλητό ωράριο εργασίας όπου ο εργοδότης, και όχι ο εργαζόμενος, καθορίζει το χρονοδιάγραμμα των εργασιών,

α) ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στον εν λόγω εργαζόμενο τις περιόδους ωρών και ημερών εντός των οποίων μπορεί να κληθεί να εργαστεί. Αυτό θα επιτρέψει στους εργαζομένους να αξιοποιήσουν τον χρόνο που δεν καλύπτεται από τέτοιες ώρες/ημέρες αναφοράς σε άλλη απασχόληση, σε εκπαίδευση ή στην εκπλήρωση υποχρεώσεων φροντίδας. Οι εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνούν να εργαστούν εκτός των ωρών και ημερών αναφοράς, αλλά δεν είναι υποχρεωμένοι να το πράξουν και δεν πρέπει να υφίστανται ζημία αν αρνηθούν (βλ. άρθρο 16).

β) οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να κληθούν να εργαστούν εάν λαμβάνουν λιγότερο από εύλογη προειδοποίηση από τον εργοδότη τους, που καθορίζεται εκ των προτέρων στη γραπτή δήλωση. Οι εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν να το πράξουν, αλλά δεν πρέπει να υφίστανται ζημία αν αρνηθούν (βλ. άρθρο 16). Αυτό που θεωρείται εύλογη προειδοποίηση μπορεί να ποικίλλει μεταξύ τομέων.

Οι διατάξεις αυτές δεν εφαρμόζονται σε περιπτώσεις όπου ο εργοδότης αναθέτει ένα καθήκον που πρέπει να εκτελεστεί, αλλά ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να καθορίσει το χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου θα ασκήσει το καθήκον.

Άρθρο 10 — Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

Το άρθρο αυτό ορίζει οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να ζητούν ασφαλέστερη και πιο προβλέψιμη μορφή εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη, για παράδειγμα στην περίπτωση εργαζομένων που επιθυμούν να μεταβούν σε σχέση πλήρους απασχόλησης ή σε εργασιακή σχέση με υψηλότερο αριθμό εγγυημένων αμειβόμενων ωρών εργασίας ή λιγότερο μεταβλητό ωράριο εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να απαντούν γραπτώς.

Η προθεσμία απάντησης για τον εργοδότη θα είναι τρεις μήνες για τα φυσικά πρόσωπα, τις πολύ μικρές, τις μικρές ή τις μεσαίες επιχειρήσεις και ένας μήνας για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, ώστε να μειωθεί η επιβάρυνση για τις μικρότερες επιχειρήσεις που ενδέχεται να μην έχουν την ίδια πρόσβαση σε ειδικές υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Επιπλέον, η απάντηση σε μεταγενέστερα αιτήματα του ίδιου εργαζομένου σε εργοδότη που είναι φυσικό πρόσωπο ή πολύ μικρή, μικρή ή μεσαία επιχείρηση θα μπορούσε να λάβει προφορική μορφή, εάν η αιτιολόγηση για την απάντηση παραμένει αμετάβλητη.

Η διάταξη αυτή αντικατοπτρίζει την αρχή 5α) του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων: «Προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου.»

Άρθρο 11 — Κατάρτιση

Με τη διάταξη αυτή διασφαλίζεται ότι οι εργοδότες παρέχουν στους εργαζομένους κατάρτιση για να εκτελούν τα καθήκοντά τους, την οποία κατάρτιση είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν σύμφωνα με την ενωσιακή ή την εθνική νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις, χωρίς το κόστος της να επιβαρύνει τους εργαζομένους.

Κεφάλαιο IV — Συλλογικές συμβάσεις

Άρθρο 12 — Συλλογικές συμβάσεις

Η διάταξη αυτή επιτρέπει τις τροποποιήσεις των ελάχιστων προτύπων που ορίζονται στα άρθρα 7 έως 11 (δηλαδή τα ουσιαστικά δικαιώματα, αλλά όχι το πακέτο ενημέρωσης) μέσω συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Ο συνολικός βαθμός προστασίας των εργαζομένων δεν πρέπει να είναι μικρότερος από εκείνον που προβλέπεται στα άρθρα 7 έως 11 συνδυαστικά.

Κεφάλαιο V — Οριζόντιες διατάξεις

Άρθρο 13 — Συμμόρφωση

Η διάταξη αυτή, σε συνδυασμό με τα άρθρα 16 έως 18, ακολουθεί την ίδια προσέγγιση που υιοθετήθηκε από τον συννομοθέτη στην οδηγία 2006/54/ΕΚ, την οδηγία 2000/43/ΕΚ και την οδηγία 2000/78/ΕΚ.

Το άρθρο 13 απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι γίνονται οι αναγκαίες τροποποιήσεις σε ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων και σε τυχόν άλλες ρυθμίσεις, ώστε να ευθυγραμμίζονται με τις διατάξεις της προτεινόμενης οδηγίας. Η υποχρέωση αυτή δεν αφορά τροποποιήσεις των ελάχιστων προτύπων που ορίζονται στα άρθρα 7 έως 11 που καθορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 12.

Άρθρο 14 — Νομικό τεκμήριο και μηχανισμός έγκαιρης διευθέτησης

Το άρθρο αυτό προβλέπει, βάσει των υφιστάμενων ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών, δύο εναλλακτικές δυνατότητες επανόρθωσης σε περίπτωση που δεν παρέχεται το σύνολο ή μέρος της ενημέρωσης που προβλέπεται στο άρθρο 3· είτε

- τη χρήση ευνοϊκών τεκμηρίων ανάλογα προς τις ελλείπουσες πληροφορίες, που περιλαμβάνουν τουλάχιστον τεκμήριο σχέσης αόριστης διάρκειας, αν δεν παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, τεκμήριο θέσης πλήρους απασχόλησης, εάν δεν παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις εγγυημένες αμειβόμενες ώρες, και τεκμήριο απουσίας δοκιμαστικής περιόδου, όταν δεν παρέχονται πληροφορίες για την ύπαρξη ή τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου· είτε
- πρόσβαση σε διοικητική διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας μια αρμόδια αρχή (που μπορεί να είναι ένας υφιστάμενος φορέας, όπως η επιθεώρηση εργασίας ή ένας δικαστικός φορέας) έχει την εξουσία να διαπιστώνει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, να υποχρεώνει τον εργοδότη να εκδίδει τις πληροφορίες που λείπουν και να επιβάλλει πρόστιμο, αν αυτό δεν γίνεται.

Η διάταξη αυτή αντιμετωπίζει τις ελλείψεις των υφιστάμενων μηχανισμών οι οποίες εντοπίστηκαν κατά την αξιολόγηση REFIT, η οποία κατέληγε στο συμπέρασμα ότι τα συστήματα επανόρθωσης βάσει αιτημάτων αποζημίωσης είναι λιγότερο αποτελεσματικά από εκείνα που βασίζονται σε άλλες μορφές κυρώσεων, όπως τα κατ' αποκοπήν ποσά[30].

Προκειμένου να αποφευχθεί η επιβάρυνση των επίσημων διαδικασιών επανόρθωσης σε καταστάσεις όπου ανακριβείς ή ελλείπουσες πληροφορίες μπορούν να αντιμετωπιστούν εύκολα, κάθε παράλειψη ενημέρωσης πρέπει να κοινοποιείται πρώτα στον εργοδότη, ο οποίος έχει προθεσμία 15 ημερών για να προσκομίσει τις ελλείπουσες πληροφορίες.

Άρθρο 15 — Δικαίωμα επανόρθωσης

Η διάταξη αυτή θεσπίζει την αρχή ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα εθνικά νομικά συστήματα παρέχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης και, ενδεχομένως, αποζημίωσης για παραβίαση των δικαιωμάτων που καθορίζονται στο πλαίσιο της προτεινόμενης οδηγίας. Αντικατοπτρίζει την αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

Άρθρο 16 — Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να παρέχουν στους εργαζομένους οι οποίοι καταγγέλλουν παραβάσεις διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας κατάλληλη δικαστική προστασία από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες από τον εργοδότη.

Άρθρο 17 — Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

Εάν ο εργαζόμενος εκτιμά ότι έχει απολυθεί ή υποστεί ισοδύναμη ζημία (όπως ένας κατά παραγγελία εργαζόμενος στον οποίο δεν ανατίθεται πλέον εργασία) για τον λόγο ότι ασκεί ή απολαύει των δικαιωμάτων που θεσπίζονται στην παρούσα οδηγία, και είναι σε θέση να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά που στηρίζουν τον ισχυρισμό αυτό, η διάταξη αυτή θέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη, ο οποίος πρέπει να αποδείξει ότι η απόλυση ή η εικαζόμενη δυσμενής μεταχείριση βασίστηκε σε άλλους αντικειμενικούς λόγους.

[30] SWD(2017) 205 final, σελ. 26.

Άρθρο 18 — Κυρώσεις

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, και να εξασφαλίζουν την εφαρμογή αυτών των κυρώσεων.

Κεφάλαιο VI — Τελικές διατάξεις

Άρθρο 19 — Ευνοϊκότερες διατάξεις

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας από αυτό που εγγυάται η προτεινόμενη οδηγία, και που αποτρέπει τη χρήση του για την υποβάθμιση των υφιστάμενων προτύπων στους ίδιους τομείς.

Άρθρο 20 — Εφαρμογή

Η εν λόγω διάταξη καθορίζει το ανώτατο χρονικό περιθώριο που έχουν τα κράτη μέλη προκειμένου να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο και να κοινοποιήσουν τις σχετικές διατάξεις στην Επιτροπή. Η περίοδος αυτή ορίζεται σε δύο έτη μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος. Επιπλέον, τονίζει ότι, σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 21 — Μεταβατικές ρυθμίσεις

Το άρθρο αυτό προβλέπει τη μετάβαση μεταξύ της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ και της θέσης σε ισχύ της προτεινόμενης οδηγίας.

Άρθρο 22 — Επανεξέταση από την Επιτροπή

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που απαιτεί από την Επιτροπή να υποβάλλει προς τον συννομοθέτη εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, περιλαμβανομένης της αξιολόγησης της ανάγκης για αναθεώρηση και επικαιροποίηση της οδηγίας.

Άρθρο 23 — Κατάργηση

Η διάταξη αυτή ορίζει την ημερομηνία κατά την οποία καταργείται η οδηγία 91/533/ΕΟΚ, καθορίζοντας ότι κάθε αναφορά στην καταργούμενη οδηγία νοείται ως αναφορά στη νέα οδηγία.

Άρθρο 24 — Έναρξη ισχύος και άρθρο 25 — Αποδέκτες

Πρόκειται για τυποποιημένες διατάξεις που ορίζουν ότι η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα και απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) και παράγραφος 2 στοιχείο β),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής[1],

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών[2],

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Στο άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπεται ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του, καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.

(2) Η αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, του οποίου η διακήρυξη έγινε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017, προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου, και ότι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα επανόρθωσης, όπου περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης. Η αρχή 5 προβλέπει ότι, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση, ότι αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων, ότι κάθε δοκιμαστική περίοδος θα πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια και ότι προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου.

(3) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου[3], οι αγορές εργασίας έχουν υποστεί ριζικές μεταβολές οφειλόμενες σε δημογραφικές εξελίξεις και στην

---

1 ΕΕ C , , σ. .

2 ΕΕ C , , σ. .

3 Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288 της 18.10.1991, σ. 32).

ψηφιοποίηση που οδηγεί στη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης, οι οποίες στήριξαν τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας. Οι νέες μορφές απασχόλησης συχνά δεν προσφέρουν την τακτικότητα ή τη σταθερότητα των παραδοσιακών σχέσεων εργασίας και οδηγούν σε μειωμένη προβλεψιμότητα για τους οικείους εργαζομένους, δημιουργώντας αβεβαιότητα ως προς τα εφαρμοστέα δικαιώματα και την κοινωνική προστασία. Ως εκ τούτου, σ' αυτόν τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας υπάρχει αυξημένη ανάγκη πλήρους ενημέρωσης των εργαζομένων για τους ουσιώδεις όρους εργασίας τους, η οποία ενημέρωση θα πρέπει να γίνεται σε γραπτή μορφή και εγκαίρως. Προκειμένου να πλαισιωθεί επαρκώς η ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης, οι εργαζόμενοι στην Ένωση θα πρέπει επίσης να διαθέτουν μια σειρά νέων ελάχιστων δικαιωμάτων, με στόχο την προώθηση της ασφάλειας και της προβλεψιμότητας στις σχέσεις εργασίας, επιτυγχάνοντας παράλληλα ανοδική σύγκλιση μεταξύ των κρατών μελών και διατηρώντας την προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας.

(4) Σύμφωνα με την οδηγία 91/533/ΕΟΚ, η πλειονότητα των εργαζομένων στην Ένωση έχουν το δικαίωμα να λάβουν γραπτή ενημέρωση σχετικά με τους όρους εργασίας τους. Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ δεν καλύπτει, ωστόσο, το σύνολο των εργαζομένων στην Ένωση. Επιπλέον, έχουν προκύψει κενά στην προστασία για νέες μορφές απασχόλησης που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στην αγορά εργασίας από το 1991.

(5) Συνεπώς, θα πρέπει να καθοριστούν σε επίπεδο Ένωσης οι ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την ενημέρωση για τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας και σχετικά με τους όρους εργασίας που ισχύουν για κάθε εργαζόμενο, προκειμένου να διασφαλίζεται σε όλους τους εργαζομένους εντός της Ένωσης επαρκής βαθμός διαφάνειας και προβλεψιμότητας όσον αφορά τους όρους εργασίας τους.

(6) Η Επιτροπή δρομολόγησε διαβούλευση δύο φάσεων με τους κοινωνικούς εταίρους για τη βελτίωση του πεδίου εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ και τη διεύρυνση των στόχων της, προκειμένου να προστεθούν νέα δικαιώματα για τους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης. Η διαβούλευση αυτή δεν οδήγησε σε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω θέματα. Ωστόσο, όπως επιβεβαιώθηκε από την έκβαση των ανοικτών δημόσιων διαβουλεύσεων που διενεργήθηκαν για να ζητηθούν οι απόψεις διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών και των πολιτών, είναι σημαντικό να αναληφθεί δράση σε ενωσιακό επίπεδο στον συγκεκριμένο τομέα, με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου.

(7) Προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων που παρέχονται από το δίκαιο της Ένωσης, θα πρέπει να επικαιροποιηθεί το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ. Στη νομολογία του, το ΔΕΕ έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου[4] τα οποία είναι κατάλληλα για τον προσδιορισμό του προσωπικού πεδίου εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ο ορισμός του εργαζομένου στο άρθρο 2 παράγραφος 1 βασίζεται σ' αυτά τα κριτήρια. Τα κριτήρια διασφαλίζουν την ομοιόμορφη εφαρμογή του προσωπικού πεδίου

[4] Αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, Deborah Lawrie-Blum, υπόθεση 66/85· της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, υπόθεση C-428/09· της 9ης Ιουλίου 2015, Balkaya, υπόθεση C-229/14· της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten, υπόθεση C-413/13· και της 17ης Νοεμβρίου 2016, Ruhrlandklinik, υπόθεση C-216/15.

εφαρμογής της οδηγίας, αφήνοντας στις εθνικές αρχές και στα εθνικά δικαστήρια την εφαρμογή της σε ειδικές καταστάσεις. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια, οι οικιακοί βοηθοί, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι θα μπορούσαν να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

(8) Λαμβανομένου υπόψη του αυξανόμενου αριθμού εργαζομένων που εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ βάσει παρεκκλίσεων που πραγματοποιούνται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, είναι απαραίτητο να αντικατασταθούν οι παρεκκλίσεις αυτές με τη δυνατότητα των κρατών μελών να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις της οδηγίας σε σχέσεις εργασίας διάρκειας που δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες συνολικά σε περίοδο αναφοράς ενός μηνός. Η εν λόγω παρέκκλιση δεν επηρεάζει τον ορισμό του εργαζομένου, που προβλέπεται στο άρθρο 2 παράγραφος 1.

(9) Λόγω του απρόβλεπτου χαρακτήρα της κατά παραγγελία εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας, η παρέκκλιση των 8 ωρών ανά μήνα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για σχέσεις εργασίας στις οποίες δεν καθορίζεται εγγυημένη αμειβόμενη εργασία πριν από την έναρξη της απασχόλησης.

(10) Διάφορα φυσικά ή νομικά πρόσωπα μπορούν, στην πράξη, να αναλάβουν τις αρμοδιότητες και ευθύνες του εργοδότη. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να παραμείνουν ελεύθερα να καθορίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια το/τα πρόσωπο/-α που θεωρείται/-ούνται πλήρως ή εν μέρει υπεύθυνο/-α για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει η παρούσα οδηγία για τους εργοδότες, εφόσον πληρούνται όλες οι εν λόγω υποχρεώσεις. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν ότι ορισμένες ή όλες οι υποχρεώσεις αυτές θα επιβάλλονται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δεν είναι μέρος της σχέσης εργασίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες για την εξαίρεση ατόμων που ενεργούν ως εργοδότες για οικιακούς βοηθούς στο νοικοκυριό από τις υποχρεώσεις εξέτασης και ανταπόκρισης σε αιτήματα για διαφορετικό τύπο απασχόλησης, καθώς και παροχής δωρεάν υποχρεωτικής κατάρτισης, και από την κάλυψη του μηχανισμού επανόρθωσης βάσει ευνοϊκών τεκμηρίων σε περίπτωση ελλειπουσών πληροφοριών στη γραπτή δήλωση.

(11) Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ θέσπισε ελάχιστο κατάλογο ουσιωδών στοιχείων για τα οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται γραπτώς. Είναι αναγκαία η προσαρμογή του εν λόγω καταλόγου, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, ιδίως η αύξηση των μη τυπικών μορφών απασχόλησης.

(12) Οι πληροφορίες σχετικά με τον χρόνο εργασίας θα πρέπει να συνάδουν με τις διατάξεις της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[5] και να περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα διαλείμματα, την ημερήσια ανάπαυση, την εβδομαδιαία ανάπαυση και τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών.

(13) Οι πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται σχετικά με τις αποδοχές θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα στοιχεία των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των εισφορών σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα ο εργαζόμενος λόγω της εργασίας

[5] Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).

του. Η παροχή των πληροφοριών αυτών δεν θα πρέπει να θίγει την ελευθερία των εργοδοτών να προβλέπουν πρόσθετα στοιχεία αμοιβής, όπως τα εφάπαξ. Το γεγονός ότι τα στοιχεία των αποδοχών που οφείλονται βάσει νόμου ή συλλογικών συμβάσεων δεν έχουν συμπεριληφθεί στην εν λόγω ενημέρωση δεν θα πρέπει να αποτελεί λόγο για τη μη παροχή τους στον εργαζόμενο.

(14) Εάν δεν είναι δυνατόν να αναφερθεί σταθερό ωράριο εργασίας λόγω της φύσης της απασχόλησης, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν πώς θα διαμορφωθεί το ωράριο εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των χρονοθυρίδων στις οποίες μπορεί να κληθούν να εργαστούν και της ελάχιστης προειδοποίησης που θα πρέπει να λάβουν.

(15) Οι πληροφορίες σχετικά με τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θα πρέπει να περιλαμβάνουν, κατά περίπτωση, τα επιδόματα ασθένειας, μητρότητας και ισοδύναμα επιδόματα, καθώς και τα γονικά επιδόματα, τα επιδόματα πατρότητας, γήρατος, αναπηρίας, επιζώντων, ανεργίας, πρόωρης συνταξιοδότησης ή τα οικογενειακά επιδόματα. Η ενημέρωση σχετικά με την προστασία κοινωνικής ασφάλισης που παρέχεται από τον εργοδότη θα πρέπει να περιλαμβάνει, κατά περίπτωση, την κάλυψη από συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης κατά την έννοια της οδηγίας 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου[6] και της οδηγίας 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[7].

(16) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση εργασίας γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους. Ως εκ τούτου, οι σχετικές πληροφορίες θα πρέπει τους διαβιβάζονται το αργότερο την πρώτη ημέρα της απασχόλησης.

(17) Για να διευκολυνθεί η προσπάθεια των εργοδοτών να παρέχουν έγκαιρα ενημέρωση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διαθεσιμότητα προτύπων σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων σχετικών και επαρκώς περιεκτικών πληροφοριών για το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο. Τα πρότυπα αυτά μπορούν να αναπτυχθούν περαιτέρω σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο, από τις εθνικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους.

(18) Οι εργαζόμενοι που αποσπώνται ή αποστέλλονται στο εξωτερικό θα πρέπει να λαμβάνουν πρόσθετες πληροφορίες που αφορούν ειδικά την κατάστασή τους. Για διαδοχικές αναθέσεις εργασίας σε διάφορα κράτη μέλη ή τρίτες χώρες, όπως στις διεθνείς οδικές μεταφορές, οι πληροφορίες αυτές μπορούν να ομαδοποιηθούν για πολλές αποστολές πριν από την πρώτη αναχώρηση και, στη συνέχεια, να τροποποιηθούν σε περίπτωση αλλαγής. Εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις για να προσδιοριστούν ως αποσπασμένοι εργαζόμενοι σύμφωνα με την οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[8], θα πρέπει επίσης να τους κοινοποιείται ο ενιαίος εθνικός δικτυακός τόπος που αναπτύχθηκε από το κράτος μέλος υποδοχής όπου θα βρουν όλες τις σχετικές πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας που ισχύουν στην περίπτωσή τους. Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν

---

[6] Οδηγία 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998, σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας (ΕΕ L 209 της 25.7.1998, σ. 46).

[7] Οδηγία 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου 2014, σχετικά με τις ελάχιστες προϋποθέσεις για την προαγωγή της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών με τη βελτίωση της απόκτησης και της διατήρησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης (ΕΕ L 128 της 30.4.2014, σ. 1).

[8] Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1).

άλλως, οι υποχρεώσεις αυτές ισχύουν εάν η διάρκεια της περιόδου εργασίας στο εξωτερικό υπερβαίνει τις τέσσερις συναπτές εβδομάδες.

(19) Οι δοκιμαστικές περίοδοι επιτρέπουν στους εργοδότες να επαληθεύουν ότι οι εργαζόμενοι είναι κατάλληλοι για τη θέση για την οποία έχουν προσληφθεί, παρέχοντάς τους ταυτόχρονα συνοδευτική στήριξη και κατάρτιση. Οι εν λόγω περίοδοι μπορεί να συνοδεύονται από μειωμένη προστασία κατά της απόλυσης. Κάθε είσοδος στην αγορά εργασίας ή μετάβαση σε νέα θέση δεν θα πρέπει να υπόκειται σε παρατεταμένη ανασφάλεια. Όπως ορίζεται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, οι δοκιμαστικές περίοδοι θα πρέπει, επομένως, να έχουν εύλογη διάρκεια. Σημαντικός αριθμός κρατών μελών έχουν θεσπίσει γενική ανώτατη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου μεταξύ τριών και έξι μηνών, η οποία θα πρέπει να θεωρείται εύλογη. Οι δοκιμαστικές περίοδοι δύνανται να διαρκούν περισσότερο από έξι μήνες, εφόσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση της απασχόλησης, όπως για διευθυντικές θέσεις, καθώς και όταν αυτό είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου, όπως στην περίπτωση μακράς ασθένειας ή στο πλαίσιο ειδικών μέτρων για την προώθηση της μόνιμης απασχόλησης, ιδίως για τους νέους εργαζομένους.

(20) Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να απαγορεύουν στους εργαζομένους να αναλαμβάνουν απασχόληση σε άλλους εργοδότες, εκτός του χρόνου εργασίας τους, εντός των ορίων που καθορίζονται στην οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[9]. Οι ρήτρες περί ασυμβίβαστου, που νοούνται ως περιορισμός στην εργασία για συγκεκριμένες κατηγορίες εργοδοτών, ενδέχεται να είναι απαραίτητες για αντικειμενικούς λόγους, όπως η προστασία των επιχειρηματικών απορρήτων ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.

(21) Οι εργαζόμενοι των οποίων το ωράριο εργασίας είναι ως επί το πλείστον μεταβλητό θα πρέπει να επωφελούνται από μια ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας όταν το ωράριο εργασίας καθορίζεται κυρίως από τον εργοδότη, είτε άμεσα —για παράδειγμα, μέσω της ανάθεσης εργασιών— είτε έμμεσα —για παράδειγμα, υποχρεώνοντας τον εργαζόμενο να ανταποκρίνεται σε αιτήματα πελατών.

(22) Οι ώρες και ημέρες αναφοράς, που νοούνται ως χρονοθυρίδες κατά τις οποίες μπορεί να πραγματοποιηθεί εργασία αν το ζητήσει ο εργοδότης, θα πρέπει να καθορίζονται γραπτώς κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας.

(23) Μια εύλογη ελάχιστη προειδοποίηση, η οποία νοείται ως η χρονική περίοδος που μεσολαβεί από τη στιγμή που ενημερώνεται ο εργαζόμενος σχετικά με μια νέα ανάθεση εργασίας έως τη στιγμή που αρχίζει η ανάθεση, αποτελεί ένα ακόμη απαραίτητο στοιχείο της προβλεψιμότητας της εργασίας για σχέσεις εργασίας με ωράριο εργασίας που είναι μεταβλητό ή καθορίζεται κυρίως από τον εργοδότη. Η διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τις ανάγκες των τομέων, διασφαλίζοντας παράλληλα επαρκή προστασία των εργαζομένων. Εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[10].

(24) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αρνηθούν μια ανάθεση εργασίας, εάν δεν εμπίπτει στις ώρες και ημέρες αναφοράς ή δεν έχει κοινοποιηθεί

[9] Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).

[10] Οδηγία 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 35).

εντός της ελάχιστης προειδοποίησης, χωρίς να υφίστανται δυσμενείς συνέπειες για την άρνηση αυτή. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν επίσης τη δυνατότητα να αποδεχθούν την ανάθεση εργασίας, εφόσον το επιθυμούν.

(25) Εάν οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης ή αορίστου χρόνου σε εργαζομένους σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης, θα πρέπει να προωθηθεί η μετάβαση σε ασφαλέστερες μορφές απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν άλλη, πιο προβλέψιμη και ασφαλή μορφή απασχόλησης, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη, και να λαμβάνουν γραπτή απάντηση από τον εργοδότη, η οποία θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες του εργοδότη και του εργαζομένου.

(26) Όταν οι εργοδότες υποχρεούνται από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις να παρέχουν κατάρτιση στους εργαζομένους για την εκτέλεση του έργου για το οποίο έχουν προσληφθεί, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι η κατάρτιση αυτή παρέχεται εξίσου, και στους απασχολούμενους σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης. Οι δαπάνες για την εν λόγω κατάρτιση δεν θα πρέπει να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο ούτε να παρακρατούνται ή να αφαιρούνται από τις αποδοχές του εργαζομένου.

(27) Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να θεωρούν ότι, σε συγκεκριμένους τομείς ή καταστάσεις, διαφορετικές διατάξεις είναι πιο κατάλληλες για την επιδίωξη του σκοπού της παρούσας οδηγίας, σε σχέση με τα ελάχιστα πρότυπα που καθορίζονται στο κεφάλαιο ΙΙΙ της παρούσας οδηγίας. Συνεπώς, τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις για την τροποποίηση των διατάξεων που περιλαμβάνονται στο εν λόγω κεφάλαιο, εφόσον το συνολικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων δεν μειώνεται.

(28) Η διαβούλευση για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ανέδειξε την ανάγκη να ενισχυθεί η επιβολή της εργατικής νομοθεσίας της Ένωσης, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητά της. Όσον αφορά την οδηγία 91/533/ΕΟΚ, η αξιολόγηση REFIT[11] επιβεβαίωσε ότι οι ενισχυμένοι μηχανισμοί επιβολής της νομοθεσίας θα μπορούσαν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητά της. Έδειξε ότι τα συστήματα επανόρθωσης με βάση μόνο τα αιτήματα αποζημίωσης είναι λιγότερο αποτελεσματικά από τα συστήματα που προβλέπουν επίσης την επιβολή κυρώσεων (π.χ. με την καθιέρωση κατ' αποκοπή ποσών ή την αφαίρεση των αδειών) για τους εργοδότες που δεν εκδίδουν γραπτές δηλώσεις. Έδειξε επίσης ότι οι εργαζόμενοι σπάνια ασκούν προσφυγές κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, γεγονός που θέτει σε κίνδυνο τον στόχο της διάταξης της γραπτής δήλωσης να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας τους. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να θεσπιστούν διατάξεις επιβολής που διασφαλίζουν τη χρήση είτε ευνοϊκών τεκμηρίων στις περιπτώσεις όπου δεν παρέχονται πληροφορίες για τη σχέση εργασίας, είτε διοικητικής διαδικασίας βάσει της οποίας ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να παράσχει τις πληροφορίες που λείπουν και να υπόκειται σε κύρωση, αν δεν το κάνει. Η εν λόγω επανόρθωση θα πρέπει να υπόκειται σε διαδικασία με την οποία ο εργοδότης ενημερώνεται ότι λείπουν πληροφορίες και έχει προθεσμία 15 ημερών για να παράσχει πλήρεις και ορθές πληροφορίες.

(29) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ έχει θεσπιστεί ένα εκτεταμένο σύστημα διατάξεων επιβολής για το κοινωνικό κεκτημένο της Ένωσης, ιδίως στους τομείς της καταπολέμησης των διακρίσεων και της προαγωγής των ίσων ευκαιριών, στοιχεία τα

[11] SWD(2017) 205 final, σελ. 26.

οποία θα πρέπει να εφαρμόζονται στην παρούσα οδηγία, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, περιλαμβανομένης εύλογης αποζημίωσης, στοιχείο που αντικατοπτρίζει την αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

(30) Συγκεκριμένα, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής νομικής προστασίας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξακολουθήσουν να τυγχάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας από την οποία δημιουργείται η υποτιθέμενη παραβίαση των δικαιωμάτων του εργαζομένου βάσει της παρούσας οδηγίας.

(31) Η αποτελεσματική εφαρμογή της παρούσας οδηγίας απαιτεί κατάλληλη δικαστική και διοικητική προστασία από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ως αντίδραση σε μια προσπάθεια άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία, σε οποιαδήποτε καταγγελία στον εργοδότη ή οποιαδήποτε νομική ή διοικητική διαδικασία που αποσκοπεί στην επιβολή της συμμόρφωσης με την παρούσα οδηγία.

(32) Οι εργαζόμενοι που ασκούν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση ή ισοδύναμη ζημία (όπως η μη ανάθεση εργασιών σε κατά παραγγελία εργαζόμενο) ή από οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι επιδίωξαν να ασκήσουν τα εν λόγω δικαιώματα. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή έχουν υποστεί ισοδύναμη ζημία για τους λόγους αυτούς, οι εργαζόμενοι και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να μπορούν να απαιτούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης ή του ισοδύναμου μέτρου δεόντως τεκμηριωμένους.

(33) Το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε καμία απόλυση ή ισοδύναμη ζημία επειδή οι εργαζόμενοι άσκησαν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να το φέρουν οι εργοδότες, όταν οι εργαζόμενοι αποδεικνύουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται ότι έχουν απολυθεί ή έχουν υποβληθεί σε μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα, για τέτοιους λόγους.

(34) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

(35) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, ενώ μπορούν, λόγω της ανάγκης θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων, να επιτευχθούν καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση δύναται να θεσπίσει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των στόχων αυτών.

(36) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά

βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

(37) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχει στις ΜΜΕ η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι ΜΜΕ δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στη διοικητική επιβάρυνση, και να δημοσιεύσουν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων.

(38) Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

(39) Λόγω των ουσιαστικών αλλαγών που εισάγει η παρούσα οδηγία σε επίπεδο σκοπού, πεδίου εφαρμογής και περιεχομένου, δεν είναι σκόπιμο να τροποποιηθεί η οδηγία 91/533/ΕΟΚ. Συνεπώς, η οδηγία 91/533/ΕΟΚ θα πρέπει να καταργηθεί.

(40) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα[12], τα κράτη μέλη ανέλαβαν να συνοδεύουν, στις περιπτώσεις όπου αυτό δικαιολογείται, την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα στα οποία θα επεξηγείται η σχέση μεταξύ των συστατικών στοιχείων μιας οδηγίας και των αντίστοιχων μερών των πράξεων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο. Όσον αφορά την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί ότι η διαβίβαση τέτοιων εγγράφων είναι δικαιολογημένη,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Κεφάλαιο I

Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1

Σκοπός, αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των όρων εργασίας, με την προώθηση πιο ασφαλούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας.

2. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστα δικαιώματα που ισχύουν για όλους τους εργαζομένους στην Ένωση.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία σε εργαζομένους που έχουν σχέση εργασίας διάρκειας ίσης με ή κατώτερης από 8 ώρες συνολικά σε περίοδο αναφοράς ενός

[12] ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

μηνός. Ο χρόνος εργασίας σε όλους τους εργοδότες που αποτελούν ή ανήκουν στην ίδια επιχείρηση, ομάδα ή οντότητα συνυπολογίζεται στην εν λόγω περίοδο 8 ωρών.

4. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται στη σχέση εργασίας όταν η εγγυημένη διάρκεια της αμειβόμενης εργασίας δεν προκαθορίζεται πριν από την έναρξη της απασχόλησης.

5. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίζουν ποια άτομα είναι υπεύθυνα για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που καθορίζονται από την παρούσα οδηγία για τους εργοδότες, εφόσον πληρούνται όλες οι εν λόγω υποχρεώσεις. Μπορούν επίσης να αποφασίζουν ότι το σύνολο ή μέρος αυτών των υποχρεώσεων θα ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δεν είναι μέρος της σχέσης εργασίας. Η παρούσα παράγραφος δεν θίγει την οδηγία 2008/104/ΕΚ.

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόζουν τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 10 και 11 και στο άρθρο 14 στοιχείο α) σε φυσικά πρόσωπα που ανήκουν σε νοικοκυριό όπου πραγματοποιείται η εργασία του εν λόγω νοικοκυριού.

7. Το κεφάλαιο ΙΙ της παρούσας οδηγίας ισχύει για τους ναυτικούς και τους αλιείς, με την επιφύλαξη της οδηγίας 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου και της οδηγίας (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου, αντίστοιχα.

Άρθρο 2

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

   α) «εργαζόμενος»: φυσικό πρόσωπο το οποίο, για ορισμένο χρονικό διάστημα, παρέχει υπηρεσίες για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου έναντι αμοιβής·

   β) «εργοδότης»: ένα ή περισσότερα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που είναι άμεσα ή έμμεσα μέρος σχέσης εργασίας με εργαζόμενο·

   γ) «σχέση εργασίας»: η εργασιακή σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, όπως ορίζεται ανωτέρω·

   δ) «ωράριο εργασίας»: το χρονοδιάγραμμα που καθορίζει τις ώρες και ημέρες έναρξης και λήξης της εκτέλεσης της εργασίας·

   ε) «ώρες και ημέρες αναφοράς»: χρονοθυρίδες σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, οι όροι «πολύ μικρή επιχείρηση», «μικρή επιχείρηση» και «μεσαία επιχείρηση» έχουν την έννοια που ορίζεται στη σύσταση της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων[13] ή σε οποιαδήποτε μεταγενέστερη πράξη που αντικαθιστά την εν λόγω σύσταση.

[13] ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36.

Κεφάλαιο ΙΙ

Πληροφορίες για τη σχέση εργασίας

Άρθρο 3

Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας.

2. Τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνουν:

α) την ταυτότητα των μερών της σχέσης εργασίας·

β) τον τόπο εργασίας· ελλείψει ορισμένου ή κύριου τόπου εργασίας, την αρχή ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε διάφορα σημεία ή ότι είναι ελεύθερος να καθορίζει τον τόπο εργασίας του, καθώς και την έδρα της επιχείρησης ή, κατά περίπτωση, την κατοικία του εργοδότη·

γ) i) την ονομασία, τον βαθμό, τη φύση ή την κατηγορία της εργασίας του εργαζομένου, ή

ii) συνοπτικό χαρακτηρισμό ή περιγραφή της εργασίας·

δ) την ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας·

ε) εάν πρόκειται για σχέση προσωρινής απασχόλησης, την ημερομηνία λήξης ή την προβλεπόμενη διάρκειά της·

στ) τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου, εάν υπάρχει·

ζ) το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη·

η) τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος ή, αν δεν είναι δυνατή η ένδειξη αυτή κατά τη στιγμή παροχής της ενημέρωσης, τις λεπτομέρειες χορήγησης και προσδιορισμού της εν λόγω άδειας·

θ) τη διαδικασία, περιλαμβανομένης της διάρκειας της περιόδου καταγγελίας, που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας ή, αν δεν είναι δυνατή η ένδειξη της διάρκειας της περιόδου καταγγελίας κατά τη στιγμή παροχής της ενημέρωσης, τη μέθοδο καθορισμού της εν λόγω περιόδου καταγγελίας·

ι) το αρχικό βασικό ποσό, οποιαδήποτε άλλα συστατικά στοιχεία, τη συχνότητα και τη μέθοδο καταβολής της αμοιβής που δικαιούται ο εργαζόμενος·

ια) εάν το ωράριο εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη μεταβλητό, τη διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας του εργαζομένου και τυχόν ρυθμίσεις για υπερωρίες και τις αποδοχές του·

ιβ) εάν το ωράριο εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μεταβλητό, την αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών, την αμοιβή της εργασίας που εκτελείται επιπροσθέτως των εγγυημένων ωρών και, εάν το ωράριο εργασίας καθορίζεται εξ ολοκλήρου ή κυρίως από τον εργοδότη:

i) τις ώρες και ημέρες αναφοράς εντός των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να κληθεί να εργαστεί·

ii) την ελάχιστη προειδοποίηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος πριν από την έναρξη μιας ανάθεσης έργου·

ιγ) τις συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους εργασίας του εργαζομένου· εάν πρόκειται για συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί εκτός της επιχείρησης από ειδικά όργανα ίσης εκπροσώπησης, την ονομασία του αρμόδιου οργάνου ίσης εκπροσώπησης στα πλαίσια του οποίου έχουν συναφθεί οι συμβάσεις·

ιδ) τον/τους φορέα/-είς κοινωνικής ασφάλισης που λαμβάνει/-ουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες συνδέονται με τη σχέση εργασίας και κάθε προστασία που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση που παρέχεται από τον εργοδότη.

3. Η ενημέρωση που αναφέρεται στην παράγραφο 2, στοιχεία στ) έως ια) και στοιχείο ιδ), μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.

Άρθρο 4

Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης

1. Η ενημέρωση που αναφέρεται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή εγγράφου το αργότερο την πρώτη ημέρα της σχέσης εργασίας. Το έγγραφο αυτό μπορεί να παρέχεται και να διαβιβάζεται ηλεκτρονικά, εφόσον είναι εύκολα προσβάσιμο από τον εργαζόμενο και μπορεί να αποθηκεύεται και να εκτυπώνεται.

2. Τα κράτη μέλη καταρτίζουν τα υποδείγματα και πρότυπα για το έγγραφο που αναφέρεται στην παράγραφο 1 και τα θέτουν στη διάθεση των εργαζομένων και των εργοδοτών· τα κάνουν επίσης διαθέσιμα σε έναν ενιαίο, επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο, καθώς και με άλλα κατάλληλα μέσα.

3. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι η ενημέρωση σχετικά με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή τις συλλογικές συμβάσεις που διέπουν το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο οι οποίες πρέπει να κοινοποιούνται από τους εργοδότες παρέχεται γενικά δωρεάν, με σαφή, διαφανή, διεξοδικό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο από απόσταση και με ηλεκτρονικά μέσα, μεταξύ άλλων και μέσω των υφιστάμενων επιγραμμικών πυλών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις της Ένωσης.

Άρθρο 5

Τροποποίηση της σχέσης εργασίας

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε αλλαγή στα στοιχεία της σχέσης εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 και στις συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους που αποσπώνται ή αποστέλλονται στο εξωτερικό στο άρθρο 6 παρέχεται με τη μορφή εγγράφου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο το συντομότερο δυνατόν και το

αργότερο την ημέρα κατά την οποία αρχίζει να παράγει αποτελέσματα.

Άρθρο 6

Συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους που αποσπώνται ή αποστέλλονται στο εξωτερικό

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ένας εργαζόμενος καλείται να εργαστεί σε κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα άλλη από το κράτος μέλος στο οποίο εργάζεται συνήθως, το έγγραφο που αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 παρέχεται πριν από την αναχώρησή του και περιλαμβάνει τουλάχιστον τις ακόλουθες συμπληρωματικές πληροφορίες:

   α) τη χώρα ή τις χώρες όπου θα εκτελεστεί η εργασία στο εξωτερικό και τη διάρκειά της·

   β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή·

   γ) κατά περίπτωση, τα επιδόματα, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την/τις ανάθεση/-εις εργασίας, που περιλαμβάνουν, στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων που καλύπτονται από την οδηγία 96/71/ΕΚ, τα ειδικά επιδόματα απόσπασης και τις ρυθμίσεις για την επιστροφή δαπανών σχετικά με τα έξοδα ταξιδιού, στέγης και διατροφής·

   δ) κατά περίπτωση, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του εργαζομένου.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, αν ο εργαζόμενος που αποστέλλεται στο εξωτερικό είναι αποσπασμένος εργαζόμενος που καλύπτεται από την οδηγία 96/71/ΕΚ, ο εργαζόμενος πρέπει επιπλέον να ενημερώνεται για:

   α) την αμοιβή που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής·

   β) τον σύνδεσμο με τον επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο που δημιουργείται από το/τα κράτος/-η μέλος/-η υποδοχής σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

3. Η ενημέρωση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στοιχείο β) και στην παράγραφο 2 στοιχείο α) μπορεί, κατά περίπτωση, να γίνεται με τη μορφή παραπομπής στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.

4. Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν άλλως, οι παράγραφοι 1 και 2 δεν εφαρμόζονται εάν η διάρκεια κάθε περιόδου εργασίας εκτός του κράτους μέλους στο οποίο συνήθως εργάζεται ο εργαζόμενος είναι τέσσερις συναπτές εβδομάδες ή λιγότερο.

Κεφάλαιο ΙΙΙ

Ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας

Άρθρο 7

Μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν η σχέση εργασίας υπόκειται σε δοκιμαστική περίοδο, η εν λόγω περίοδος δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες, συμπεριλαμβανομένης τυχόν παράτασης.

2. Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν μακρότερες δοκιμαστικές περιόδους, στις περιπτώσεις που αυτό δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας ή είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου.

Άρθρο 8

Παράλληλη απασχόληση

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης δεν απαγορεύει στους εργαζομένους να αναλάβουν εργασία σε άλλους εργοδότες, εκτός του ωραρίου εργασίας που καθορίζεται με τον εν λόγω εργοδότη.

2. Οι εργοδότες μπορούν, ωστόσο, να ορίζουν προϋποθέσεις ασυμβίβαστου όταν τέτοιοι περιορισμοί δικαιολογούνται από θεμιτούς λόγους, όπως είναι η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.

Άρθρο 9

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, όταν το ωράριο εργασίας ενός εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μεταβλητό και εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον καθορίζεται από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος μπορεί να υποχρεωθεί να εργαστεί από τον εργοδότη μόνο:

α) εάν η εργασία λαμβάνει χώρα εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, που έχουν οριστεί γραπτώς κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο ιβ) σημείο i), και

β) εάν ο εργαζόμενος έχει ενημερωθεί από τον εργοδότη του για ανάθεση εργασίας σε εύλογο χρονικό διάστημα πριν από τη διεξαγωγή, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο ιβ) σημείο ii).

Άρθρο 10

Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι με τουλάχιστον έξι μήνες προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη δύνανται να ζητήσουν μια μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη.

2. Ο εργοδότης παρέχει γραπτή απάντηση εντός ενός μηνός από την υποβολή του αιτήματος. Όσον αφορά τα φυσικά πρόσωπα που ενεργούν ως εργοδότες και τις πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η προθεσμία αυτή θα παρατείνεται σε τρεις το πολύ μήνες και να επιτρέπουν την προφορική απάντηση σε επακόλουθο παρόμοιο αίτημα που υποβάλλει ο ίδιος εργαζόμενος, εάν η αιτιολόγηση της απάντησης όσον αφορά την κατάσταση του εργαζομένου παραμένει αμετάβλητη.

Άρθρο 11

Κατάρτιση

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν οι εργοδότες υποχρεούνται από την ενωσιακή ή την εθνική νομοθεσία ή τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις να παρέχουν κατάρτιση στους εργαζομένους για την εκτέλεση του έργου για το οποίο εργάζονται, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο.

Κεφάλαιο IV

Συλλογικές συμβάσεις

Άρθρο 12

Συλλογικές συμβάσεις

Τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι οποίες, τηρώντας ταυτόχρονα τη γενική προστασία των εργαζομένων, θεσπίζουν ρυθμίσεις για τους όρους εργασίας των εργαζομένων οι οποίες διαφέρουν από εκείνες που αναφέρονται στα άρθρα 7 έως 11.

Κεφάλαιο V

Οριζόντιες διατάξεις

Άρθρο 13

Συμμόρφωση

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίσουν ότι οι διατάξεις που είναι αντίθετες προς την παρούσα οδηγία σε ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις,

εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή οποιεσδήποτε άλλες ρυθμίσεις θεωρούνται άκυρες ή τροποποιούνται ώστε να ευθυγραμμιστούν με τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 14

Νομικό τεκμήριο και μηχανισμός έγκαιρης διευθέτησης

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει εμπρόθεσμα το σύνολο ή μέρος των εγγράφων που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, το άρθρο 5 ή το άρθρο 6 και ο εργοδότης δεν έχει επανορθώσει την παράλειψη αυτή εντός 15 ημερών από την κοινοποίησή της, εφαρμόζεται ένα από τα ακόλουθα συστήματα:

α) ο εργαζόμενος επωφελείται από ευνοϊκά τεκμήρια που καθορίζονται από το κράτος μέλος. Όταν η παρεχόμενη ενημέρωση δεν περιλαμβάνει τις πληροφορίες που αναφέρονται στα στοιχεία ε), στ), ια) ή ιβ) του άρθρου 3 παράγραφος 2, τα ευνοϊκά τεκμήρια περιλαμβάνουν ένα τεκμήριο σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος έχει σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, ότι δεν υπάρχει δοκιμαστική περίοδος ή ότι ο εργαζόμενος έχει θέση πλήρους απασχόλησης, αντίστοιχα. Οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να ανατρέψουν τα τεκμήρια· ή

β) ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να υποβάλει καταγγελία σε αρμόδια αρχή σε εύθετο χρόνο. Εάν η αρμόδια αρχή κρίνει ότι η καταγγελία είναι βάσιμη, διατάζει τον/τους οικείο/-ους εργοδότη/-ες να παράσχει/-ουν τις πληροφορίες που λείπουν. Εάν ο εργοδότης δεν προσκομίσει τις ελλείπουσες πληροφορίες εντός 15 ημερών από την παραλαβή της παραγγελίας, η αρχή είναι σε θέση να επιβάλει κατάλληλη διοικητική κύρωση, ακόμα και εάν η σχέση εργασίας έχει λήξει. Οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν διοικητική προσφυγή κατά της απόφασης περί επιβολής της κύρωσης. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν υφιστάμενους φορείς ως αρμόδιες αρχές.

Άρθρο 15

Δικαίωμα επανόρθωσης

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, όπου περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 16

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, από δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν στον εργοδότη ή από τυχόν νομικές διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 17

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση ή οποιοδήποτε ισοδύναμό της και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για την απόλυση εργαζομένων, επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή έχουν υποβληθεί σε μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα για τον λόγο ότι έχουν ασκήσει τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης ή του ισοδυνάμου της, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν οι εργαζόμενοι που αναφέρονται στην παράγραφο 2 τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση ή ισοδύναμό της, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι η απόλυση βασίστηκε σε λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

4. Η παράγραφος 3 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

5. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή στην αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

6. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται σε ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το κράτος μέλος ορίζει διαφορετικά.

Άρθρο 18

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των σχετικών διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την επιβολή των εν λόγω κυρώσεων. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Μπορεί να λάβουν τη μορφή προστίμου. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης.

Κεφάλαιο VI

Τελικές διατάξεις

Άρθρο 19

Ευνοϊκότερες διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων για τους εργαζομένους.

3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη άλλων δικαιωμάτων που παρέχονται στους εργαζομένους από άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης.

Άρθρο 20

Εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν και δημοσιεύουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις [ημερομηνία έναρξης ισχύος + 2 έτη] ή εξασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, ενώ τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία.

Πληροφορούν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

2. Τα εν λόγω μέτρα, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, αναφέρονται στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 21

Μεταβατικές ρυθμίσεις

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία εφαρμόζονται στις υφιστάμενες σχέσεις εργασίας από τις [ημερομηνία έναρξης ισχύος + 2 έτη]. Ωστόσο, οι εργοδότες παρέχουν ή συμπληρώνουν τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στο άρθρο 5 και στο άρθρο 6 μόνον κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Η απουσία του εν λόγω αιτήματος δεν έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των εργαζομένων από τα ελάχιστα δικαιώματα που καθορίζονται δυνάμει της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 22

Επανεξέταση από την Επιτροπή

Έως τις [ημερομηνία έναρξης ισχύος + 8 έτη], η Επιτροπή, κατόπιν διαβούλευσης με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο Ένωσης, και λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, με σκοπό να προτείνει, αν χρειαστεί, τις αναγκαίες τροποποιήσεις.

Άρθρο 23

Κατάργηση

Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ καταργείται με ισχύ από τις [ημερομηνία έναρξης ισχύος + 2 έτη]. Οι αναφορές στην καταργούμενη οδηγία νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 24

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 25

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο *Για το Συμβούλιο*