



Βρυξέλλες, 21 Ιουνίου 2018  
(OR. en)

10299/18

---

**Διοργανικός φάκελος:  
2017/0355 (COD)**

---

**SOC 429  
EMPL 350  
DIGIT 137  
CODEC 1114**

### **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ**

---

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

---

αριθ. προηγ. εγγρ.: 10054/18

Αριθ. εγγρ. Επιτρ.: 16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final

---

Θέμα: Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ  
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην  
Ευρωπαϊκή Ένωση  
- Γενική προσέγγιση

---

Επισυνάπτεται για τις αντιπροσωπείες το κείμενο της ανωτέρω οδηγίας, επί του οποίου το Συμβούλιο (EPSCO) κατέληξε σε γενική προσέγγιση κατά τη σύνοδο της 21ης Ιουνίου 2018.

2017/0355 (COD)

Πρόταση

**ΟΔΗΓΙΑΣ 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 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Μετά τη διαβίβαση του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής<sup>1</sup>,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών<sup>2</sup>,

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.

---

<sup>1</sup> ΕΕ C ,της , σ. .

<sup>2</sup> ΕΕ C ,της , σ. .

- (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. Προβλέπει ακόμη 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 και την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση. Προβλέπει επίσης ότι πρέπει να 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 πρέπει να προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου.
- (3) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου<sup>3</sup>, οι αγορές εργασίας έχουν υποστεί ριζικές μεταβολές οφειλόμενες σε δημογραφικές εξελίξεις και στην ψηφιοποίηση, με αποτέλεσμα τη 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 οικειούς 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.

---

<sup>3</sup> 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).

- (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, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης, για τη βελτίωση του πεδίου εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ και τη διεύρυνση των στόχων της, προκειμένου να συμπεριληφθούν νέα δικαιώματα για τους εργαζομένους. 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) Στη νομολογία του, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης θέσπισε κριτήρια για τον καθορισμό του καθεστώτος του εργαζομένου<sup>4</sup>. Η ερμηνεία των κριτηρίων αυτών από το Δικαστήριο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. 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. Οι μη μισθωτοί δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια.

---

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

- (7α) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προβλέπουν, σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, ότι ορισμένες διατάξεις της παρούσας οδηγίας δεν εφαρμόζονται σε ορισμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, στις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, στις ένοπλες δυνάμεις, στις αστυνομικές αρχές, σε δικαστές, εισαγγελείς, ανακριτές και άλλες υπηρεσίες επιβολής του νόμου λόγω της ειδικής φύσης των καθηκόντων που καλούνται να εκτελέσουν ή λόγω των όρων απασχόλησής τους.
- (7β) Οι απαιτήσεις σχετικά με την παράλληλη απασχόληση, στις περιπτώσεις που είναι ασυμβίβαστες με την εργασία που εκτελείται σε πλοία ή αλιευτικά σκάφη, οι απαιτήσεις σχετικά με την ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας, οι απαιτήσεις για τους εργαζομένους που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή τρίτη χώρα, οι απαιτήσεις για τη μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης και η απαίτηση παροχής πληροφοριών σχετικά με την ταυτότητα των ιδρυμάτων κοινωνικής ασφάλισης που εισπράττουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται στους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς λόγω των ιδιαιτεροτήτων των όρων απασχόλησής τους. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, οι ναυτικοί και οι αλιείς όπως ορίζονται στις οδηγίες του Συμβουλίου 2009/13/EK και (ΕΕ) 2017/159, αντίστοιχα, θα πρέπει να θεωρείται ότι εργάζονται στην Ένωση όταν εργάζονται σε πλοία ή αλιευτικά σκάφη, αντίστοιχα, που είναι νηολογημένα σε κράτος μέλος ή/και φέρουν σημαία κράτους μέλους.
- (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 εν λόγω παρεκκλίσεις με τη δυνατότητα των κρατών μελών να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις της οδηγίας σε σχέσεις εργασίας διάρκειας που δεν υπερβαίνει τις 5 ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων εβδομάδων.
- (9) Λόγω του απρόβλεπτου χαρακτήρα της κατά παραγγελία εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας, η παρέκκλιση των 5 ωρών ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων εβδομάδων 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 ή άλλες οντότητες 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.
- (10α) 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 στα έγγραφα που θα πρέπει να λαμβάνει ο εργαζόμενος σύμφωνα με την παρούσα οδηγία.
- (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.
- (11α) Θα πρέπει να είναι δυνατόν οι πληροφορίες σχετικά με το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη να συνίστανται σε πληροφορίες που περιλαμβάνουν τον αριθμό των ημερών κατάρτισης ανά έτος, εάν υπάρχουν, που δικαιούται ο εργαζόμενος και/ή πληροφορίες σχετικά με τη γενική πολιτική κατάρτισης του εργοδότη.
- (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<sup>5</sup>, και να περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα διαλείμματα, την ημερήσια ανάπαυση, την εβδομαδιαία ανάπαυση και τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών.

---

<sup>5</sup> 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).

- (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 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 ο χρόνος εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των χρονοθυρίδων στις οποίες μπορεί να κληθούν να εργαστούν και της ελάχιστης προθεσμίας προειδοποίησης που θα πρέπει να λάβουν.
- (15) Η ενημέρωση σχετικά με τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με την ταυτότητα των ιδρυμάτων κοινωνικής ασφάλισης που εισπράττουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, κατά περίπτωση, για επιδόματα ασθένειας, μητρότητας και ισοδύναμα επιδόματα πατρότητας, επιδόματα για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές νόσους, και επιδόματα γήρατος, αναπηρίας, επιζώντων, ανεργίας, πρόωρης συνταξιοδότησης και τα οικογενειακά επιδόματα. Η ενημέρωση σχετικά με την προστασία κοινωνικής ασφάλισης που παρέχεται από τον εργοδότη θα πρέπει να περιλαμβάνει, κατά περίπτωση, την ύπαρξη κάλυψης από συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης κατά την έννοια της οδηγίας 98/49/ΕΚ<sup>6</sup> του Συμβουλίου και της οδηγίας 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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).

- (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 βασικές πληροφορίες θα πρέπει να τους διαβιβάζονται το αργότερο εντός μίας ημερολογιακής εβδομάδας από την πρώτη εργάσιμη ημέρα. Οι υπόλοιπες πληροφορίες θα πρέπει να τους έχουν διαβιβαστεί εντός ενός μηνός από την πρώτη εργάσιμη ημέρα. Ως πρώτη εργάσιμη ημέρα θα πρέπει να νοείται η πραγματική έναρξη εκτέλεσης της εργασίας από τον εργαζόμενο στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας.
- (16α) Λαμβανομένης υπόψη της αυξανόμενης χρήσης εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας, όταν η παρούσα οδηγία αναφέρεται σε πληροφορίες που παρέχονται γραπτώς, υπονοείται ότι μπορεί να παρέχονται σε ηλεκτρονική μορφή.
- (17) Για να διευκολυνθεί η προσπάθεια των εργοδοτών να παρέχουν έγκαιρα ενημέρωση, θα πρέπει να είναι δυνατόν τα κράτη μέλη να εξασφαλίζουν τη διαθεσιμότητα προτύπων σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων σχετικών και επαρκώς περιεκτικών πληροφοριών για το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο. Τα πρότυπα αυτά θα ήταν δυνατόν να αναπτυχθούν περαιτέρω σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο, από τις εθνικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους.
- (18) Οι εργαζόμενοι που 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, θα πρέπει να είναι δυνατόν οι πληροφορίες αυτές 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/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>8</sup>, 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 περίπτωση τους. Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν άλλως, οι εν λόγω υποχρεώσεις ισχύουν εάν η διάρκεια της περιόδου εργασίας στο εξωτερικό υπερβαίνει τις τέσσερις συναπτές εβδομάδες.

---

<sup>8</sup> Οδηγία 96/71/EK 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).



- (19) Οι δοκιμαστικές περιόδοι επιτρέπουν στους εργοδότες να επαληθεύουν ότι οι εργαζόμενοι είναι κατάλληλοι για τη θέση για την οποία έχουν προσληφθεί, παρέχοντάς τους ταυτόχρονα συνοδευτική στήριξη. 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 περιόδοι θα πρέπει, επομένως, να έχουν εύλογη διάρκεια. Σημαντικός αριθμός κρατών μελών έχουν θεσπίσει γενική ανώτατη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ίση με τρεις έως και έξι μήνες, η οποία θα πρέπει να θεωρείται εύλογη. Θα πρέπει να είναι δυνατόν οι δοκιμαστικές περιόδοι να διαρκούν περισσότερο από έξι μήνες, εφόσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση της απασχόλησης, όπως για διευθυντικές θέσεις ή θέσεις ανώτατων στελεχών ή για θέσεις σε δημόσιες υπηρεσίες ή όποτε αυτό είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου, όπως στο πλαίσιο ειδικών μέτρων για την προώθηση της μόνιμης απασχόλησης, ιδίως για τους νέους εργαζομένους. Θα πρέπει επίσης να υπάρχει η δυνατότητα οι δοκιμαστικές περιόδοι να παρατείνονται αναλόγως σε περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος έχει απουσιάσει κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, για παράδειγμα λόγω ασθένειας ή άδειας, προκειμένου ο εργοδότης να μπορεί να διαπιστώσει την καταλληλότητα του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη εργασία.
- (20) Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να απαγορεύουν στους εργαζομένους να αναλαμβάνουν απασχόληση σε άλλους εργοδότες, εκτός του χρόνου εργασίας τους. Θα πρέπει να είναι δυνατόν τα κράτη μέλη να προβλέπουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για τη χρήση των περιορισμών λόγω ασυμβίβαστου, που νοούνται ως περιορισμοί στην εργασία για άλλους εργοδότες για αντικειμενικούς λόγους, όπως η προστασία των επιχειρηματικών απορρήτων ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.
- (21) Οι εργαζόμενοι για τους οποίους η διαμόρφωση των ωρών εργασίας είναι πλήρως ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτη 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 όπου η διαμόρφωση των ωρών εργασίας ]είναι πλήρως ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτη και καθορίζεται κυρίως από τον εργοδότη. Η χρονική διάρκεια της προειδοποίησης μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τις ανάγκες του εκάστοτε τομέα· θα πρέπει επίσης να είναι δυνατόν να προβλεφθεί ότι η διάρκειά της μπορεί να μειωθεί σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης, διασφαλίζοντας παράλληλα την επαρκή προστασία των εργαζομένων. Εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 2002/15/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.<sup>9</sup>
- (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 στον εργαζόμενο εντός της ελάχιστης προθεσμίας 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.

---

<sup>9</sup> Οδηγία 2002/15/EK 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).

- (25) Οι μη τυπικές μορφές απασχόλησης προσφέρουν μεν ευκαιρίες στους εργαζόμενους να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, ωστόσο κάποιοι εργαζόμενοι κινδυνεύουν να εγκλωβιστούν σε απρόβλεπτες και επισφαλείς θέσεις εργασίας. 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 σε συμμόρφωση με τις αρχές που κατοχυρώνονται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. 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. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να θέσουν περιορισμούς στη συχνότητα των εν λόγω αιτήσεων. Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να εμποδίζει τα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι, στην περίπτωση θέσεων του δημόσιου τομέα όπου η πρόσληψη πραγματοποιείται μετά από διαγωνισμό, οι θέσεις αυτές δεν πρέπει να θεωρούνται διαθέσιμες με απλή αίτηση του εργαζομένου, και, ως εκ τούτου, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαιώματός του να αιτείται πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας.
- (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. Αυτή η υποχρέωση δεν καλύπτει την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση που απαιτείται προκειμένου οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν, να διατηρήσουν ή να ανανεώσουν κάποιο επαγγελματικό προσόν, εφόσον ο εργοδότης δεν υποχρεούται να την παράσχει στον εργαζόμενο βάσει ενωσιακής ή εθνικής νομοθεσίας ή συλλογικής σύμβασης.
- (27) Η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και η ιδιότητά τους ως εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών θα πρέπει να γίνεται σεβαστή. Θα πρέπει συνεπώς να είναι δυνατόν οι κοινωνικοί εταίροι 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 στην παρούσα οδηγία. Συνεπώς, τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες αποκλίνουν από ορισμένες διατάξεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα οδηγία, 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. Η αξιολόγηση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ που διεξήχθη στο πλαίσιο του προγράμματος της Επιτροπής για τη βελτίωση της καταλληλότητας και της αποδοτικότητας του κανονιστικού πλαισίου επιβεβαίωσε ότι οι ενισχυμένοι μηχανισμοί επιβολής της νομοθεσίας θα μπορούσαν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα του ενωσιακού εργατικού δικαίου. Η διαβούλευση 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, ήτοι 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 ευνοϊκών τεκμηρίων στις περιπτώσεις όπου δεν παρέχονται πληροφορίες για τη σχέση εργασίας, και/ή διαδικασία βάσει της οποίας ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να παράσχει τις πληροφορίες που λείπουν και να είναι δυνατόν να υπόκειται σε κύρωση, αν ο εργοδότης δεν το κάνει. Τα εν λόγω ευνοϊκά τεκμήρια θα μπορούσαν να είναι, ενδεικτικά, ότι ο εργαζόμενος έχει εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου, ότι δεν υπάρχει δοκιμαστική περίοδος ή ότι ο εργαζόμενος κατέχει θέση πλήρους απασχόλησης, στις περιπτώσεις που δεν παρέχεται η αντίστοιχη πληροφορία. Η επανόρθωση θα ήταν δυνατόν να υπόκειται σε διαδικασία με την οποία ο εργοδότης ενημερώνεται από τον εργαζόμενο ή από τρίτο όπως, ενδεικτικά, από εκπρόσωπο του εργαζομένου ή άλλη αρμόδια οντότητα ή αρχή, ότι λείπουν πληροφορίες και να παράσχει πλήρεις και ορθές πληροφορίες σε εύθετο χρόνο.
- (29) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ έχει θεσπιστεί ένα εκτεταμένο σύστημα διατάξεων επιβολής για το κοινωνικό κεκτημένο της Ένωσης, ιδίως στον τομέα των ίσων ευκαιριών, στοιχεία των οποίων θα πρέπει να εφαρμόζονται στην παρούσα οδηγία, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών, όπως δικαστήριο αστικών ή εργατικών διαφορών, και δικαίωμα επανόρθωσης, 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 προς τον 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. Θα πρέπει να είναι δυνατόν τα κράτη μέλη να μην εφαρμόζουν αυτόν τον κανόνα σε διαδικασίες στις οποίες εναπόκειται σε δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά, ιδίως σε συστήματα όπου η απόλυση πρέπει να εγκρίνεται εκ των προτέρων από την εν λόγω αρχή.
- (34) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν διοικητικές και οικονομικές κυρώσεις, όπως είναι η επιβολή προστίμου ή η καταβολή αποζημίωσης, καθώς και άλλες μορφές κυρώσεων.

- (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 του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία 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. Ειδικότερα, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας.
- (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 μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις τους η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι εν λόγω επιχειρήσεις 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 των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011<sup>10</sup>, τα κράτη μέλη ανέλαβαν να συνοδεύουν, σε αιτιολογημένες περιπτώσεις, την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα στα οποία θα επεξηγείται η σχέση ανάμεσα στα συστατικά στοιχεία μιας οδηγίας και στα αντίστοιχα μέρη των νομικών πράξεων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο. Όσον αφορά την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί ότι η διαβίβαση τέτοιων εγγράφων είναι αιτιολογημένη,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

### ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

#### *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[, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος].
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 5 ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων εβδομάδων. Ο χρόνος εργασίας σε όλους τους εργοδότες που αποτελούν ή ανήκουν στην ίδια επιχείρηση, ομάδα ή οντότητα συνυπολογίζεται στον εν λόγω μέσο όρο των 5 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.

---

<sup>10</sup> ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

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 των εν λόγω υποχρεώσεων θα ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δεν είναι μέρος της σχέσης εργασίας. Η παρούσα παράγραφος εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>11</sup>.
- 5α Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, ότι οι διατάξεις του κεφαλαίου III δεν εφαρμόζονται σε δημόσιους υπαλλήλους, στις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, στις ένοπλες δυνάμεις, και σε αστυνομικές αρχές, δικαστές, εισαγγελείς, ανακριτές και άλλες υπηρεσίες επιβολής του νόμου.
6. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόζουν τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 10 και 11 και στο άρθρο 14 παράγραφος 1 στοιχείο α) σε φυσικά πρόσωπα εντός νοικοκυριών που ενεργούν ως εργοδότες όταν η εργασία εκτελείται για τα εν λόγω νοικοκυριά.
7. Το κεφάλαιο II της παρούσας οδηγίας ισχύει για τους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς, με την επιφύλαξη της οδηγίας 2009/13/EK<sup>12</sup> του Συμβουλίου και της οδηγίας (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου<sup>13</sup>, αντίστοιχα. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο (ιβ) και (ιδ), και στα άρθρα 6, 8, 9 και 10 δεν εφαρμόζονται στους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς.

---

<sup>11</sup> Οδηγία 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).

<sup>12</sup> Οδηγία 2009/13/EK του Συμβουλίου, της 16ης Φεβρουαρίου 2009, για την εφαρμογή της συμφωνίας που συνήσαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSA) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) σχετικά με τη σύμβαση ναυτικής εργασίας του 2006 και για τροποποίηση της οδηγίας 1999/63/EK (ΕΕ L 124, 20.5.2009, σ. 30).

<sup>13</sup> Οδηγία (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, για την υλοποίηση της συμφωνίας για την εφαρμογή της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007 σχετικά με την εργασία στον τομέα της αλιείας που συνήφθη στις 21 Μαΐου 2012 μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Γεωργικών Συνεταιρισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COGECA), της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) και της Ένωσης Εθνικών Οργανώσεων Επιχειρήσεων Αλιείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurorêche) (ΕΕ L25, της 31.1.2017, σ. 12).



## *Άρθρο 2*

### **Ορισμοί**

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:
  - (α) [...]
  - (β) [...]
  - (γ) [...]
  - (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·
  - (στ) «διαμόρφωση των ωρών εργασίας»: μορφή της οργάνωσης της εργασίας σύμφωνα με ορισμένο ρυθμό που καθορίζεται από τον εργοδότη.
  
2. [...]

## *Άρθρο 2α*

Όλα τα έγγραφα μπορούν να παρέχονται και να διαβιβάζονται ηλεκτρονικά, εφόσον είναι εύκολα προσβάσιμα από τον εργαζόμενο και μπορούν να αποθηκευτούν και να εκτυπωθούν.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Π

### ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### *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, εφόσον υπάρχει·
  - (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 η διαμόρφωση των ωρών εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμη, τη διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας του εργαζομένου και τυχόν ρυθμίσεις για υπερωρίες και τις αποδοχές του·
  - (ιβ) εάν η διαμόρφωση των ωρών εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτη, την αρχή ότι η διαμόρφωση των ωρών εργασίας είναι απρόβλεπτη, τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών, την αμοιβή της εργασίας που εκτελείται επιπροσθέτως των εγγυημένων ωρών και:
    - (i) τις ώρες και ημέρες αναφοράς εντός των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να κληθεί να εργαστεί·
    - (ii) την ελάχιστη προθεσμία για την 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) την ταυτότητα του /των φορέα/-έων 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 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 στοιχεία α), β), γ), δ), ε), στ), ι), ια) και ιβ) παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή ενός ή περισσότερων εγγράφων το αργότερο εντός μίας ημερολογιακής εβδομάδας από την πρώτη εργάσιμη ημέρα. Η λοιπή ενημέρωση που αναφέρεται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή εγγράφου εντός ενός μηνός από την πρώτη εργάσιμη ημέρα.
2. Τα κράτη μέλη μπορούν να καταρτίζουν τα υποδείγματα και πρότυπα για το έγγραφο/-α που αναφέρονται 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 καθολικής ισχύος 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***

1. 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 αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή τρίτη χώρα 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.

2. Το έγγραφο που αναφέρεται στην παράγραφο 1 δεν απαιτείται σε περίπτωση αλλαγών που προκύπτουν απλώς και μόνον λόγω τροποποίησης των νομοθετικών, κανονιστικών, διοικητικών ή καταστατικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων όπου παραπέμπουν τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και, κατά περίπτωση, στο άρθρο 6.

#### *Άρθρο 6*

#### ***Συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα***

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, τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 παρέχονται πριν από την αναχώρησή του και περιλαμβάνουν 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 πλεονεκτήματα, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση/-εις εργασίας·
  - (δ) κατά περίπτωση, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του εργαζομένου.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τυχόν αποσπασμένος εργαζόμενος που καλύπτεται από την οδηγία 96/71/ΕΚ ενημερώνεται επιπλέον για:
- (α) την αμοιβή που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής·
  - (αα) ανάλογα με την περίπτωση, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τυχόν ρυθμίσεις για την επιστροφή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης·

(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 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου<sup>14</sup>.

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.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

#### ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

##### *Άρθρο 7*

##### *Μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου*

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν η σχέση εργασίας υπόκειται σε δοκιμαστική περίοδο, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική, η εν λόγω περίοδος δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες.
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. Στις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος απουσίασε από την εργασία του κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η δοκιμαστική περίοδος μπορεί να παρατείνεται αναλόγως, σε συνάρτηση με τη διάρκεια της απουσίας.

---

<sup>14</sup> Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός ΙΜΙ») (ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11).

## *Άρθρο 8*

### ***Παράλληλη απασχόληση***

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης δεν απαγορεύει στον εργαζόμενο να αναλάβει εργασία σε άλλους εργοδότες, εκτός του ωραρίου εργασίας που καθορίζεται με τον εν λόγω εργοδότη.
2. Τα κράτη μέλη 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 η διαμόρφωση των ωρών εργασίας ενός εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτη, 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 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 με εύλογο χρονικό διάστημα πριν από τη διεξαγωγή, καθοριζόμενο σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο ιβ) σημείο ii).

Τα κράτη μέλη μπορούν να καθορίζουν λεπτομερείς κανόνες για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.

## *Άρθρο 10*

### **Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης**

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι ένας εργαζόμενος που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική του περίοδο, εφόσον αυτή προβλέπεται, με τουλάχιστον έξι μήνες απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη δύναται να ζητήσει μια μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη. Τα κράτη μέλη μπορούν να θέτουν περιορισμούς στη συχνότητα των εν λόγω αιτήσεων.
2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης παρέχει γραπτή απάντηση εντός ενός μηνός από την υποβολή της αίτησης. 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 ο εργοδότης υποχρεούται από την ενωσιακή ή την εθνική νομοθεσία ή τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις να παρέχει κατάρτιση σε εργαζόμενο για την εκτέλεση του έργου για το οποίο απασχολείται, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο.

## *Άρθρο 12*

### **Συλλογικές συμβάσεις**

Τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν 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.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

### ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

#### *Άρθρο 13*

[...]

#### *Άρθρο 14*

##### ***Νομικό τεκμήριο και μηχανισμός έγκαιρης διευθέτησης***

1. 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, ή στο άρθρο 5 εφαρμόζεται ένα τουλάχιστον από τα ακόλουθα συστήματα:
  - (α) ο εργαζόμενος επωφελείται από ευνοϊκά τεκμήρια που καθορίζονται από το κράτος μέλος. Οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να ανατρέψουν τα τεκμήρια· ή
  - (β) ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να υποβάλει καταγγελία σε αρμόδια αρχή και να λάβει ικανοποιητική επανόρθωση σε εύθετο χρόνο και με αποτελεσματικό τρόπο.
2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η πρόσβαση στα συστήματα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 προϋποθέτει πρότερη κοινοποίηση προς τον εργοδότη και μη παροχή από αυτόν των πληροφοριών που λείπουν εγκαίρως.

#### *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 σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

## *Άρθρο 16*

### ***Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή επιπτώσεις***

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 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 δεν απαιτείται να εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη 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. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI**

**ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

*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 συλλογικών συμβάσεων που είναι πιο ευνοϊκές 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 λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα που απαιτούνται για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία [έως την ημερομηνία έναρξης ισχύος της οδηγίας + 3 έτη]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.
2. Τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από αυτή την παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.
- 2α. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εσωτερικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπει η παρούσα οδηγία.
3. 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.

## *Άρθρο 21*

### ***Μεταβατικές ρυθμίσεις***

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία εφαρμόζονται σε όλες υφιστάμενες σχέσεις εργασίας το αργότερο την [ημερομηνία έναρξης ισχύος + 3 έτη]. Ωστόσο, ο εργοδότης παρέχει ή συμπληρώνει τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στο άρθρο 5 και στο άρθρο 6 μόνον κατόπιν αιτήματος εργαζομένου που απασχολείται ήδη κατά την εν λόγω ημερομηνία. Η απουσία του εν λόγω αιτήματος δεν έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των εργαζομένων από τα ελάχιστα δικαιώματα που καθορίζονται δυνάμει των άρθρων 7 έως 11.

*Άρθρο 22*

***Επανεξέταση από την Επιτροπή***

Έως τις [ημερομηνία έναρξης ισχύος + 9 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 + 3 έτη]. Οι παραπομπές στην καταργούμενη οδηγία νοούνται ως παραπομπές 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*

---