ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1152 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 20ής Ιουνίου 2019

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,

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 ([3]),

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 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, του οποίου η διακήρυξη έγινε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017, 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, και ότι πρέπει να προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου· ότι, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές της οικονομικής συγκυρίας· ότι πρέπει να προάγονται καινοτόμες μορφές εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας, ότι πρέπει να ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση και ότι πρέπει να διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα, και ότι πρέπει να αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της απαγόρευσης της κατάχρησης άτυπων συμβάσεων, και ότι κάθε δοκιμαστική περίοδος πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια.

(3) Η αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς κατά την έναρξη της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου· ότι πριν από ενδεχόμενη απόλυση, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τους λόγους αυτής και να τους παρέχεται έγκαιρη προειδοποίηση και ότι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα σε ένδικα βοηθήματα, στα οποία περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης.

([1]) ΕΕ C 283 της 10.8.2018, σ. 39.
([2]) ΕΕ C 387 της 25.10.2018, σ. 53.
([3]) Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16ης Απριλίου 2019 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2019.

(4) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου ([4]), οι αγορές εργασίας έχουν υποστεί ριζικές μεταβολές οφειλόμενες σε δημογραφικές εξελίξεις και στην ψηφιοποίηση που οδηγεί στη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης, οι οποίες στήριξαν την καινοτομία, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας. Νέες μορφές απασχόλησης διαφέρουν σημαντικά από τις παραδοσιακές σχέσεις εργασίας όσον αφορά την προβλεψιμότητά τους, δημιουργώντας αβεβαιότητα σχετικά με τα ισχύοντα δικαιώματα και την κοινωνική προστασία για τους οικείους εργαζομένους. Ως εκ τούτου, σε 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 εγκαίρως και γραπτώς, σε μορφή εύκολα προσβάσιμη στους εργαζόμενους. 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, με παράλληλη επίτευξη ανοδικής σύγκλισης μεταξύ των κρατών μελών και διατήρηση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας.

(5) 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.

(6) 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, με παράλληλη διατήρηση εύλογης ευελιξίας στην άτυπη απασχόληση, ούτως ώστε να διατηρούνται τα πλεονεκτήματά της για τους εργαζομένους και τους εργοδότες.

(7) Η Επιτροπή δρομολόγησε διαβούλευση δύο φάσεων με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), για τη βελτίωση του πεδίου εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ και τη διεύρυνση των στόχων της, προκειμένου να θεσπιστούν 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 στις νέες εξελίξεις.

(8) Στη νομολογία του, το ΔΕΕ έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου ([5]). 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 πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολουμένου, όπως αυτό ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης είναι ψευδές όταν ένα πρόσωπο έχει δηλωθεί ως αυτοαπασχολούμενος ενώ πληροί τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μια σχέση μισθωτής απασχόλησης, προκειμένου να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις. Τα πρόσωπα αυτά δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ο καθορισμός ύπαρξης σχέσης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά που συνδέονται με την πραγματική εκτέλεση των εργασιών και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη.

([4]) 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).

([5]) Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, Deborah Lawrie-Blum κατά Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284· της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union Syndicale Solidaires Isère κατά πρωθυπουργού και άλλων, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612· της 9ης Ιουλίου 2015, Ender Balkaya κατά Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455· της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411· και της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH κατά Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

(9) 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 ή άλλες υπηρεσίες επιβολής του νόμου λόγω της ειδικής φύσης των καθηκόντων που καλούνται να εκτελέσουν ή λόγω των όρων απασχόλησής τους.

(10) Οι απαιτήσεις που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία σχετικά με τα ακόλουθα θέματα δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται στους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς λόγω των ιδιαιτεροτήτων των όρων απασχόλησής τους: παράλληλη απασχόληση στις περιπτώσεις που είναι ασυμβίβαστες με την εργασία που εκτελείται σε πλοία ή αλιευτικά σκάφη, ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας, οι εργαζόμενοι που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή τρίτη χώρα, η μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης και η παροχή πληροφοριών σχετικά με την ταυτότητα των ιδρυμάτων κοινωνικής ασφάλισης που εισπράττουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, οι ναυτικοί και οι θαλάσσιοι αλιείς όπως ορίζονται αντίστοιχα στις οδηγίες 2009/13/ΕΚ ([6]) και (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου ([7]), θα πρέπει να θεωρείται ότι εργάζονται στην Ένωση όταν εργάζονται σε πλοία ή αλιευτικά σκάφη, αντίστοιχα, που είναι νηολογημένα σε κράτος μέλος και/ή φέρουν σημαία κράτους μέλους.

(11) Λαμβανομένου υπόψη του αυξανόμενου αριθμού εργαζομένων που εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ βάσει εξαιρέσεων που εφαρμόζονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, είναι απαραίτητο να αντικατασταθούν οι εξαιρέσεις αυτές με τη δυνατότητα των κρατών μελών να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις της παρούσης οδηγίας σε σχέσεις εργασίας διάρκειας που δεν υπερβαίνει τις τρεις ώρες εβδομαδιαίως σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων συναπτών εβδομάδων. Ο υπολογισμός των ωρών αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνει τον συνολικό χρόνο της πράγματι παρασχεθείσας εργασίας για έναν εργοδότη, όπως υπερωρίες ή εργασία επιπλέον αυτής που καλύπτεται ή προβλέπεται στη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Όταν ένας εργαζόμενος έχει υπερβεί το όριο αυτό, θα εφαρμόζονται στην περίπτωσή του οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, ανεξάρτητα από τις ώρες εργασίας που ο εργαζόμενος έχει παράσχει εν συνεχεία ή από τις ώρες εργασίας που αναφέρονται στη σύμβαση εργασίας.

(12) Οι εργαζόμενοι χωρίς εγγυημένο χρόνο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας και με ορισμένες κατά παραγγελία συμβάσεις, βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευάλωτη κατάσταση. Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας θα πρέπει, επομένως, να εφαρμόζονται στους εργαζομένους αυτούς, ανεξάρτητα από τον αριθμό των πραγματικών ωρών εργασίας.

(13) 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 εν λόγω υποχρεώσεις θα επιβάλλονται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δεν είναι μέρος της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας.

(14) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να εξαιρούν άτομα που λειτουργούν ως εργοδότες για οικιακούς βοηθούς στο νοικοκυριό από τις οριζόμενες στην παρούσα οδηγία απαιτήσεις, όσον αφορά τα ακόλουθα ζητήματα: να εξετάζουν και να ανταποκρίνονται σε αιτήματα για διαφορετικό τύπο απασχόλησης, να παρέχουν δωρεάν υποχρεωτική κατάρτιση, καθώς και να μεριμνούν για την ύπαρξη μηχανισμών επανόρθωσης βάσει ευνοϊκών τεκμηρίων σε περίπτωση που λείπουν στοιχεία από τα αποδεικτικά έγγραφα που πρέπει να παρέχονται στον εργαζόμενο βάσει της παρούσας οδηγίας.

(15) Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ θέσπισε κατάλογο ουσιωδών στοιχείων της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας για τα οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται γραπτώς. Είναι αναγκαία η προσαρμογή του εν λόγω καταλόγου, τον οποίο τα κράτη μέλη μπορούν να διευρύνουν, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, ιδίως η αύξηση των μη τυπικών μορφών απασχόλησης.

(16) Όταν ο εργαζόμενος δεν έχει σταθερό ή κύριο χώρο εργασίας, θα πρέπει να λαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις ρυθμίσεις που ισχύουν, εάν υπάρχουν, για τις μετακινήσεις μεταξύ των τόπων εργασίας.

([6]) Οδηγία 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου, της 16ης Φεβρουαρίου 2009, για την εφαρμογή της συμφωνίας που συνήψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) 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/ΕΚ (ΕΕ L 124 της 20.5.2009, σ. 30).

([7]) 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 (Europêche) (ΕΕ L 25 της 31.1.2017, σ. 12).

(17) 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 πληροφορίες σχετικά με τη γενική πολιτική κατάρτισης του εργοδότη.

(18) Οι πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία που πρέπει να τηρείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας τους θα πρέπει να μπορούν να περιλαμβάνουν τη διάρκεια της προθεσμίας για την άσκηση αγωγής για την προστασία από απόλυση.

(19) 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 ([8]) και να περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα διαλείμματα, την ημερήσια ανάπαυση, την εβδομαδιαία ανάπαυση και τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών, ούτως ώστε να διασφαλίζουν την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

(20) Οι πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται σχετικά με την αμοιβή θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα στοιχεία της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των εισφορών σε χρήμα ή σε είδος, των αντισταθμιστικών πληρωμών για υπερωρίες και λοιπών δικαιωμάτων, 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 της αμοιβής 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.

(21) Εάν δεν είναι δυνατόν να αναφερθεί σταθερό ωράριο εργασίας λόγω της φύσης της εργασίας, όπως είναι η σύμβαση κατά παραγγελία, οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους πώς θα διαμορφωθεί ο χρόνος εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των χρονικών περιόδων στις οποίες μπορεί να κληθούν να εργαστούν και της ελάχιστης περιόδου προειδοποίησης που θα πρέπει να λάβουν πριν από την έναρξη της ανάθεσης εργασίας.

(22) 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, πατρότητας και γονικά επιδόματα, επιδόματα για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές νόσους, και επιδόματα γήρατος, αναπηρίας, επιζώντων, ανεργίας, πρόωρης συνταξιοδότησης και οικογενειακά επιδόματα. Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να παρέχουν αυτές τις πληροφορίες όταν η επιλογή ασφαλιστικού ιδρύματος εναπόκειται στον εργαζόμενο. Η ενημέρωση σχετικά με την προστασία κοινωνικής ασφάλισης που παρέχεται από τον εργοδότη θα πρέπει να περιλαμβάνει, κατά περίπτωση, την ενδεχόμενη κάλυψη από συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης κατά την έννοια της οδηγίας 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([9]) και της οδηγίας 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου ([10]).

(23) 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 συντομότερο δυνατό και 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. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν ως στόχο την παροχή σχετικής ενημέρωσης ως προς τη σχέση εργασίας από τους εργοδότες πριν από τη λήξη της αρχικά συμφωνηθείσας διάρκειας της σύμβασης.

(24) 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.

(25) Για να διευκολυνθεί η προσπάθεια των εργοδοτών να παρέχουν έγκαιρα ενημέρωση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να είναι σε θέση να εξασφαλίζουν τη διαθεσιμότητα προτύπων σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων σχετικών και επαρκώς περιεκτικών πληροφοριών για το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο. Τα εν λόγω πρότυπα θα μπορούσαν να αναπτυχθούν περαιτέρω σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο, από τις εθνικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους. Η Επιτροπή θα υποστηρίξει τα κράτη μέλη στην ανάπτυξη προτύπων και υποδειγμάτων και θα τα καταστήσει ευρύτερα διαθέσιμα, κατά περίπτωση.

([8]) 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).

([9]) 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).

([10]) 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).

(26) 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, όπως στις διεθνείς οδικές μεταφορές, θα πρέπει να είναι δυνατή η ομαδοποίηση των πληροφοριών αυτών για πολλές αποστολές πριν από την πρώτη αναχώρηση και, στη συνέχεια, η τροποποίηση 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 ([11]), θα πρέπει επίσης να τους κοινοποιείται ο ενιαίος επίσημος εθνικός δικτυακός τόπος που έχει αναπτύξει 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 άλλως, οι εν λόγω υποχρεώσεις ισχύουν εάν η διάρκεια της περιόδου εργασίας στο εξωτερικό υπερβαίνει τις τέσσερις συναπτές εβδομάδες.

(27) Οι δοκιμαστικές περίοδοι επιτρέπουν στα μέρη της σχέσης εργασίας να επαληθεύουν τη συμβατότητα των εργαζομένων και των θέσεων στις οποίες έχουν προσληφθεί, παρέχοντας ταυτόχρονα στους εργαζομένους συνοδευτική υποστήριξη. 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.

(28) 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. Κατ' εξαίρεση, θα πρέπει να είναι δυνατόν οι δοκιμαστικές περίοδοι 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 περίοδοι να παρατείνονται αναλόγως σε περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος έχει απουσιάσει κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, για παράδειγμα λόγω ασθενείας ή άδειας, προκειμένου ο εργοδότης να μπορεί να διαπιστώσει την καταλληλότητα του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη εργασία. Στην περίπτωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν υπερβαίνουν τους 12 μήνες, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι εύλογη και ανάλογη προς την αναμενόμενη διάρκεια της σύμβασης και τη φύση της εργασίας. Στις περιπτώσεις που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να θεμελιώνουν εργασιακά δικαιώματα κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

(29) Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να απαγορεύουν σε έναν εργαζόμενο να αναλαμβάνει απασχόληση σε άλλους εργοδότες, εκτός του χρόνου εργασίας του ή να επιφυλάσσουν δυσμενή μεταχείριση σε εργαζόμενο για τον λόγο αυτό. Θα πρέπει να είναι δυνατόν τα κράτη μέλη να προβλέπουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για τη χρήση περιορισμών λόγω ασυμβίβαστου, οι οποίοι πρέπει να νοούνται ως περιορισμοί στην εργασία για άλλους εργοδότες για αντικειμενικούς λόγους, όπως η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων μεταξύ άλλων με την επιβολή ορίων στον χρόνο εργασίας, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η ακεραιότητα του δημοσίου τομέα ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.

(30) Οι εργαζόμενοι των οποίων το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτο, θα πρέπει να επωφελούνται από ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας 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.

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

(32) Μια εύλογη ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης, 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 στο πλαίσιο των οποίων το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτο. Η διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τις ανάγκες του οικείου τομέα, διασφαλίζοντας παράλληλα την επαρκή προστασία των εργαζομένων. Η εν λόγω ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([12]).

(33) 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 περιόδου 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.

([11]) 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).

([12]) 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).

(34) Όταν ένας εργαζόμενος το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του οποίου είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτο έχει συμφωνήσει με τον οικείο εργοδότη να αναλάβει συγκεκριμένη εργασία, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι σε θέση να κάνει τον ανάλογο προγραμματισμό. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να προστατεύεται από απώλεια εισοδήματος λόγω καθυστερημένης ακύρωσης της συμφωνηθείσας εργασίας, με τη λήψη εύλογης αποζημίωσης.

(35) Συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία ή παρόμοιες συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας, βάσει των οποίων ο εργοδότης έχει την ευελιξία να καλεί τον εργαζόμενο να εργαστεί όπως και όταν χρειάζεται, είναι ιδιαίτερα απρόβλεπτες για τον εργαζόμενο. Τα κράτη μέλη που επιτρέπουν τέτοιες συμβάσεις θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι εφαρμόζονται αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησής τους. Τα μέτρα αυτά θα μπορούσαν να λάβουν τη μορφή περιορισμών στη χρήση και τη διάρκεια των συμβάσεων αυτών, μαχητού τεκμηρίου ύπαρξης σύμβασης εργασίας ή σχέσης εργασίας με εγγυημένο ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας με βάση ώρες εργασίας που παρασχέθηκαν σε προηγούμενη περίοδο αναφοράς, ή άλλων ισοδύναμων μέτρων που εξασφαλίζουν αποτελεσματική πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών.

(36) 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 σύμφωνα 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 δεόντως αιτιολογημένη 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 θέτουν 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 μορφή απασχόλησης με πιο και προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας.

(37) Όταν οι εργοδότες υποχρεούνται από την ενωσιακή ή την εθνική 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 σε όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων όσων απασχολούνται σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης. Οι δαπάνες για την εν λόγω κατάρτιση δεν θα πρέπει να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο ή να παρακρατούνται ή να αφαιρούνται από την αμοιβή του εργαζομένου. Η κατάρτιση αυτή θα πρέπει να υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας και, όπου είναι δυνατόν, να πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Η εν λόγω 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 της ενωσιακής ή εθνικής νομοθεσίας ή συλλογικής σύμβασης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από καταχρηστικές πρακτικές όσον αφορά την κατάρτιση.

(38) 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 ορισμένα 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, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων δεν μειώνεται.

(39) Η δημόσια 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, ή διοικητική διαδικασία βάσει της οποίας ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να παράσχει τις πληροφορίες που λείπουν και μπορεί να υπόκειται σε κύρωση αν ο εργοδότης δεν το πράξει, ή αμφότερα. Τα εν λόγω ευνοϊκά τεκμήρια θα πρέπει να μπορούν να περιλαμβάνουν τεκμήριο σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος έχει εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου, δεν υπάρχει καμία δοκιμαστική περίοδος ή ο εργαζόμενος κατέχει θέση πλήρους απασχόλησης, σε περίπτωση που λείπουν οι σχετικές πληροφορίες. Η επανόρθωση θα ήταν δυνατόν να υπόκειται σε διαδικασία με την οποία ο εργοδότης ενημερώνεται από τον εργαζόμενο ή από τρίτο, όπως εκπρόσωπο του εργαζομένου ή άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα, ότι λείπουν πληροφορίες και καλείται να παράσχει πλήρεις και ορθές πληροφορίες σε εύθετο χρόνο.

(40) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ έχει θεσπιστεί ένα εκτεταμένο σύστημα διατάξεων επιβολής για το κοινωνικό κεκτημένο της Ένωσης, ιδίως στον τομέα της ίσης μεταχείρισης, 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, που μπορεί να περιλαμβάνει εύλογη αποζημίωση, στοιχείο που αντικατοπτρίζει την αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

(41) Συγκεκριμένα, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής νομικής προστασίας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξακολουθούν 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.

(42) 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.

(43) 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 ή φορείς θα πρέπει να μπορούν να απαιτούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης ή του ισοδύναμου μέτρου δεόντως τεκμηριωμένους.

(44) 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 ή φορέα, 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 τον εν λόγω κανόνα σε διαδικασίες στις οποίες εναπόκειται σε δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά, ιδίως σε συστήματα όπου η απόλυση πρέπει να εγκρίνεται εκ των προτέρων από την εν λόγω αρχή ή τον εν λόγω φορέα.

(45) 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.

(46) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η βελτίωση των όρων εργασίας με την προώθηση πιο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη, ενώ μπορεί, λόγω της ανάγκης θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων, να επιτευχθεί 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 όπως διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη του στόχου αυτού.

(47) 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 χρησιμεύει 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 χρησιμοποιείται ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας.

(48) 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 πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχει στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στη διοικητική επιβάρυνση, και να δημοσιεύσουν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων.

(49) 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. Θα πρέπει επίσης, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

(50) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν κάθε κατάλληλο μέτρο για να εξασφαλίσουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, για παράδειγμα με τη διενέργεια επιθεωρήσεων, κατά περίπτωση.

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

(52) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής της 28ης Σεπτεμβρίου 2011 σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα ([13]), τα κράτη μέλη δεσμεύτηκαν να επισυνάπτουν στην κοινοποίηση των εθνικών μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, όταν δικαιολογείται, και ένα ή περισσότερα έγγραφα που διευκρινίζουν τον δεσμό ανάμεσα στα στοιχεία μιας οδηγίας και στα αντίστοιχα τμήματα των εθνικών πράξεων μεταφοράς. Όσον αφορά την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί ότι η διαβίβαση τέτοιων εγγράφων είναι δικαιολογημένη,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σκοπός, αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των όρων εργασίας, με την προώθηση περισσότερο διαφανούς 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 εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία σε εργαζομένους που έχουν σχέση εργασίας με προκαθορισμένο και πραγματικό χρόνο εργασίας ίσο με ή κατώτερο από τρεις ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων συναπτών 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 τριών 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.

([13]) 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/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([14]).

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, ότι οι διατάξεις του κεφαλαίου ΙΙΙ δεν πρέπει να εφαρμόζονται σε δημόσιους υπαλλήλους, στις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, στις ένοπλες δυνάμεις, και σε αστυνομικές αρχές, δικαστές, εισαγγελείς, ανακριτές ή άλλες υπηρεσίες επιβολής του νόμου.

7. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόζουν τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 12 και 13 και στο άρθρο 15 παράγραφος 1 στοιχείο α) σε φυσικά πρόσωπα εντός νοικοκυριών που ενεργούν ως εργοδότες όταν η εργασία εκτελείται για τα εν λόγω νοικοκυριά.

8. Το κεφάλαιο ΙΙ της παρούσας οδηγίας ισχύει για τους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς, με την επιφύλαξη των οδηγιών του Συμβουλίου 2009/13/ΕΚ και (ΕΕ) 2017/159, αντίστοιχα. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχεία ιβ) και ιδ), και στα άρθρα 7, 9, 10 και 12 δεν ισχύουν για τους ναυτικούς και τους αλιείς.

Άρθρο 2

Ορισμοί

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

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

β) «ώρες και ημέρες αναφοράς»: χρονικές περίοδοι σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη·

γ) «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας»: μορφή οργάνωσης του χρόνου εργασίας και κατανομή της σύμφωνα με ορισμένο τρόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη.

Άρθρο 3

Παροχή πληροφοριών

Ο εργοδότης παρέχει γραπτώς σε κάθε εργαζόμενο τις απαιτούμενες πληροφορίες σύμφωνα με την παρούσα οδηγία. Οι πληροφορίες παρέχονται και διαβιβάζονται σε έγχαρτη μορφή ή, εφόσον υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης του εργαζόμενου στις πληροφορίες, μπορούν να αποθηκεύονται και να τυπώνονται, και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη της διαβίβασης ή της παραλαβής, σε ηλεκτρονική μορφή.

([14]) Οδηγία 2008/104/ΕΚ 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).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 4

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 τουλάχιστον τα εξής:

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) είτε:

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

ii) συνοπτικό χαρακτηρισμό ή περιγραφή της εργασίας·

δ) την ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας·

ε) εάν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, την ημερομηνία λήξης ή την προβλεπόμενη διάρκειά της·

στ) εάν πρόκειται για εργαζομένους σε επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, την ταυτότητα των χρηστριών επιχειρήσεων, όταν και μόλις γίνει γνωστή·

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

η) το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη, εφόσον υπάρχει·

θ) 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·

ι) τη διαδικασία, που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, περιλαμβανομένων των τυπικών προϋποθέσεων και της διάρκειας των περιόδων προειδοποίησης ή, αν δεν είναι δυνατή γνωστή η διάρκεια των περιόδων προειδοποίησης κατά τη στιγμή παροχής της ενημέρωσης, τη μέθοδο καθορισμού των εν λόγω περιόδων προειδοποίησης·

ια) την αμοιβή, συμπεριλαμβανομένου του αρχικού βασικού ποσού, οποιαδήποτε άλλα κατά περίπτωση συστατικά στοιχεία που αναφέρονται χωριστά, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης, τη συχνότητα και τη μέθοδο καταβολής της αμοιβής που δικαιούται ο εργαζόμενος·

ιβ) εάν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, τη διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας του εργαζομένου και τυχόν ρυθμίσεις για υπερωρίες και την αμοιβή του και, κατά περίπτωση, για ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας·

ιγ) σε περίπτωση που το πρόγραμμα του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργοδότης ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με:

i) την αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και την αμοιβή για την εργασία που εκτελείται επιπροσθέτως των εγγυημένων αυτών ωρών·

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

iii) την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης που πρέπει να λάβει ο εργαζόμενος πριν από την έναρξη μιας ανάθεσης εργασίας και, κατά περίπτωση, την προθεσμία για την ακύρωση που προβλέπεται στο άρθρο 10 παράγραφος 3·

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

ιε) εφόσον ο εργοδότης υπέχει σχετική υποχρέωση, την ταυτότητα των φορέων κοινωνικής ασφάλισης που λαμβάνουν 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 ζ) έως ιβ) και στοιχείο ιε), μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα εν λόγω στοιχεία.

Άρθρο 5

Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης

1. Εφόσον δεν έχει παρασχεθεί προηγουμένως, η ενημέρωση που αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχεία α) έως ε), ζ), ια), ιβ) και ιγ) παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή ενός ή περισσότερων εγγράφων κατά το διάστημα που αρχίζει την πρώτη εργάσιμη ημέρα και λήγει το αργότερο την έβδομη ημερολογιακή ημέρα από την έναρξη της σχέσης εργασίας. Η λοιπή ενημέρωση που αναφέρεται στο άρθρο 4 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 τα έγγραφα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και τα θέτουν στη διάθεση του εργαζομένου και του εργοδότη, μεταξύ άλλων καθιστώντας τα διαθέσιμα σε ενιαίο, επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο ή 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 γενικής εφαρμογής 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.

Άρθρο 6

Τροποποίηση της σχέσης εργασίας

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε αλλαγή στα στοιχεία της σχέσης εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 και στις συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα στο άρθρο 7 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 5 παράγραφος 1 και, κατά περίπτωση, στο άρθρο 7.

Άρθρο 7

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, ο εργοδότης παρέχει τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 πριν από την αναχώρηση του εργαζομένου και τα έγγραφα περιλαμβάνουν τουλάχιστον τις ακόλουθες συμπληρωματικές πληροφορίες:

α) τη χώρα ή τις χώρες όπου θα παρασχεθεί η εργασία στο εξωτερικό και την αναμενόμενη 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·

δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατρισμός και, εάν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του εργαζομένου.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος που καλύπτεται από την οδηγία 96/71/ΕΚ πρέπει επιπλέον να ενημερώνεται για:

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

β) κατά περίπτωση, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τυχόν ρυθμίσεις για την επιστροφή εξόδων ταξιδίου, διατροφής και στέγης·

γ) τον σύνδεσμο με τον επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο που δημιουργείται από το κράτος μέλος υποδοχής σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([15]).

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 σε συγκεκριμένες διατάξεις νομοθετικών, διοικητικών ή καταστατικών πράξεων ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τις εν λόγω πληροφορίες.

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 III

ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 8

Μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν η σχέση εργασίας υπόκειται σε δοκιμαστική περίοδο, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική, η εν λόγω περίοδος δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες.

2. Στην περίπτωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι ανάλογη προς την αναμενόμενη διάρκεια της σύμβασης και τη φύση της εργασίας. Σε περίπτωση ανανέωσης μιας σύμβασης για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν απαιτείται νέα δοκιμαστική περίοδος για τη σχέση εργασίας.

([15]) 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).

3. Τα κράτη μέλη δύνανται, κατ' εξαίρεση, να προβλέπουν δοκιμαστικές περιόδους μεγαλύτερης διάρκειας, 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 έχουν τη δυνατότητα να θεσπίσουν ανάλογη παράταση της αντίστοιχης περιόδου, σε συνάρτηση με τη διάρκεια της απουσίας.

Άρθρο 9

Παράλληλη απασχόληση

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης δεν πρόκειται να απαγορεύσει σε εργαζόμενο να αναλάβει εργασία σε άλλους εργοδότες, εκτός του ωραρίου εργασίας που καθορίζεται με τον εν λόγω εργοδότη, ή να επιφυλάξει δυσμενή μεταχείριση σε εργαζόμενο για τον λόγο αυτό.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν προϋποθέσεις για τη χρήση των περιορισμών περί ασυμβίβαστου από εργοδότες για αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η ακεραιότητα του δημοσίου τομέα ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.

Άρθρο 10

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος δεν υποχρεώνεται από τον εργοδότη να εργαστεί εάν δεν πληρούνται αμφότερες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) η εργασία λαμβάνει χώρα εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς όπως αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχείο ιγ) σημείο ii)· και

β) ο εργαζόμενος έχει ενημερωθεί από τον οικείο εργοδότη για ανάθεση εργασίας εντός εύλογου χρονικού διαστήματος πριν από τη διεξαγωγή, καθοριζόμενου σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική όπως προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχείο ιγ) σημείο iii).

2. Σε περίπτωση που ένας ή και οι δύο όροι που ορίζονται στην πρώτη παράγραφο δεν πληρούνται, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί ανάθεση εργασίας χωρίς να υποστεί δυσμενείς συνέπειες.

3. Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν σε έναν εργοδότη να ακυρώσει ανάθεση εργασίας χωρίς αποζημίωση, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, προκειμένου να εξασφαλίσουν ότι ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση εάν ο εργοδότης ακυρώσει μετά από συγκεκριμένη εύλογη προθεσμία την ανάθεση εργασίας που είχε συμφωνηθεί προηγουμένως με τον εργαζόμενο.

4. Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να θέτουν κανόνες για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική.

Άρθρο 11

Συμπληρωματικά μέτρα για συμβάσεις κατά παραγγελία

Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν τη χρήση συμβάσεων κατά παραγγελία ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας, λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα για την πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών:

α) περιορισμούς στη χρήση και τη διάρκεια των κατά παραγγελία ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας·

β) μαχητό τεκμήριο για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας με ελάχιστο ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας βάσει του μέσου όρου των ωρών εργασίας που παρασχέθηκαν κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου·

γ) άλλα ισοδύναμα μέτρα που εξασφαλίζουν αποτελεσματική πρόληψη των καταχρηστικών πρακτικών.

Τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή για τα μέτρα αυτά.

Άρθρο 12

Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος με τουλάχιστον έξι μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική του περίοδο, εφόσον αυτή προβλέπεται, δύναται να ζητήσει μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη και να λάβει αιτιολογημένη γραπτή απάντηση. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν τη συχνότητα των αιτήσεων για την ενεργοποίηση της υποχρέωσης βάσει του παρόντος άρθρου.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης παρέχει την αιτιολογημένη γραπτή απάντηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 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 13

Υποχρεωτική κατάρτιση

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ο εργοδότης υποχρεούται από την ενωσιακή ή την εθνική νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της εργασίας για την οποία εργάζεται, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας και, ει δυνατόν, πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.

Άρθρο 14

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

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 8 έως 13.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 15

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 5 παράγραφος 1 ή στο άρθρο 6, εφαρμόζεται ένα ή και τα δύο από τα ακόλουθα συστήματα:

α) ο εργαζόμενος επωφελείται από ευνοϊκά τεκμήρια που καθορίζονται από το κράτος μέλος, τα οποία οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να ανατρέψουν· ή

β) ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να υποβάλει καταγγελία σε αρμόδια αρχή ή φορέα και να λάβει ικανοποιητική επανόρθωση σε εύθετο χρόνο και με αποτελεσματικό τρόπο.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η εφαρμογή των τεκμηρίων και των μηχανισμών που αναφέρονται στην παράγραφο 1 προϋποθέτει πρότερη κοινοποίηση προς τον εργοδότη και μη έγκαιρη παροχή από τον εργοδότη των πληροφοριών που λείπουν.

Άρθρο 16

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 17

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 διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 18

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 ή φορέα, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση ή ισοδύναμα μέτρα, εναπόκειται στον εργοδότη 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 τους εργαζόμενους.

5. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

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

Άρθρο 19

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης 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 V

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 20

Απαγόρευση της υποβάθμισης και 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 ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους.

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

Άρθρο 21

Μεταφορά και εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία έως την 1η Αυγούστου 2022. 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 αυτής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

3. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών μέτρων εθνικού δικαίου τα οποία θεσπίζουν στον τομέα που διέπει η παρούσα οδηγία.

4. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

5. 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 22

Μεταβατικές ρυθμίσεις

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία εφαρμόζονται σε όλες υφιστάμενες σχέσεις εργασίας το αργότερο έως την 1η Αυγούστου 2022. Ωστόσο, ο εργοδότης παρέχει ή συμπληρώνει τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 και στα άρθρα 6 και 7 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 8 έως 13.

Άρθρο 23

Επανεξέταση από την Επιτροπή

Έως την 1η Αυγούστου 2027, η Επιτροπή, κατόπιν διαβούλευσης με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο Ένωσης, και λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, και προτείνει, αν χρειαστεί, νομοθετικές τροποποιήσεις.

Άρθρο 24

Κατάργηση

Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ καταργείται με ισχύ από την 1η Αυγούστου 2022. Οι αναφορές στην καταργούμενη οδηγία νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 25

Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 26

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 20 Ιουνίου 2019.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	*Για το Συμβούλιο*
Ο Πρόεδρος	*Ο Πρόεδρος*
A. TAJANI	G. CIAMBA