



Σιούφας και Συνεργάτες
Δικηγορική Εταιρεία

ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2019/1152/ΕΕ



ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2019/1152/ΕΕ

Η ανάγκη προσαρμογής της ενωσιακής εργατικής νομοθεσίας στην τεράστια αύξηση των μη τυποποιημένων εργασιακών σχέσεων, στην ψηφιοποίηση, αλλά και τη διεθνοποίηση της αγοράς εργασίας και μάλιστα με σύγχρονες μεθόδους παραγωγής οδήγησε στην υιοθέτηση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ για «διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση» - η οποία **κατήργησε και αντικατέστησε από την 1^η Αυγούστου 2022 την Οδηγία 91/533/ΕΕ¹** - με την οποία κατοχυρώνεται, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτου μορφής της σχέσης εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων με ευέλικτη απασχόληση, για έγκαιρη γραπτή ενημέρωση σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας τους, το δικαίωμα για εγγυημένες αμειβόμενες ώρες εργασίας και το ανώτατο χρονικό διάστημα δωρεάν δοκιμαστικής περιόδου, η δυνατότητα παράλληλης απασχόλησης και δωρεάν κατάρτισής τους, έχοντας ως διττό στόχο αφενός τη

¹ Τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν την υποχρέωση λήψης των αναγκαίων μέτρων προς συμμόρφωση στη νέα Οδηγία 2019/1152/ΕΕ της 20.6.2019 έως την 1.8.2022





βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων από πιθανές παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων τους με την προώθηση περισσότερο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης και αφετέρου τη δημιουργία νέων ελάχιστων ρυθμιστικών προτύπων για όλους τους εργαζομένους με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας και ευελιξίας της οργάνωσης της αγοράς εργασίας.

✓ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Οδηγία αφορά όλους τους εργαζομένους στην Ευρωπαϊκή Ένωση που έχουν σύμβαση 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. Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας είναι συνεπώς εξαιρετικά ευρύ, καταλαμβάνοντας όλους τους εργαζόμενους, που εργάζονται όμως περισσότερο από 3 ώρες την εβδομάδα σε περίοδο 4 εβδομάδων², ανεξαρτήτως μορφής εργασίας, ακόμη και εκείνων με ευέλικτη ή προσωρινή απασχόληση ή μη τυποποιημένη σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως ενδεικτικά με σύμβαση απασχόλησης «μηδενικών ωρών» (zero hours contract) ή κατά παραγγελία (on demand) ή εργασία βάσει δελτίου (voucher-based work) ή κινητή εργασία με χρήση εφαρμογών και νέων τεχνολογιών (mobile work) ή με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.³

✓ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει **γραφτως ή και με ηλεκτρονικό μέσο** τον εργαζόμενο για τους ουσιώδεις όρους της εργασιακής σχέσης. Η εν λόγω Οδηγία προβλέπει, μεταξύ άλλων, ενδεικτικά – και όχι περιοριστικά – ότι η ενημέρωση πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον και σε διάστημα **εντός μίας εβδομάδας από την πρώτη εργάσιμη ημέρα**: την ταυτότητα των μερών της σχέσης και τον τόπο εργασίας⁴, την έδρα της επιχείρησης, την περιγραφή της εργασίας, την ημερομηνία έναρξης της εργασίας, την αμοιβή, τη συχνότητα και τη μέθοδο καταβολής της, το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας και τις τυχόν ρυθμίσεις για υπερωρίες, όπως και την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης σε περίπτωση μεταβλητού ωραρίου εργασίας και τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών⁵. Οι

² Επομένως προϋποθέτει ότι εργάζονται περισσότερο από 12 ώρες τον μήνα.

³ **Αποκλείονται από την εφαρμογή της Οδηγίας** οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες – εκτός αν η ανεξαρτησία είναι πλασματική καλύπτουσα εργασιακή σχέση – οι εργαζόμενοι σε μη συστηματικές αγροτικές ή αλιευτικές απασχολήσεις ή με συνολική διάρκεια απασχόλησης που δεν υπερβαίνει τον 1 μήνα ή με μη προκαθορισμένη πριν από τη διάρκεια απασχόλησης εγγυημένη διάρκεια αμειβόμενης εργασίας, οι δημόσιοι υπάλληλοι, δικαστές και εισαγγελείς και εργαζόμενοι στις ένοπλες δυνάμεις ή τις αστυνομικές αρχές όταν συντρέχουν αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, καθώς και πρόσωπα που ενεργούν για εργασία εντός νοικοκυριών ως εργοδότες.

⁴ Ελλείψει ορισμένου τόπου εργασίας πρέπει να προβλέπει ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε διάφορα σημεία ή ότι είναι ελεύθερος να καθορίζει τον τόπο εργασίας του.

⁵ Ο **εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση μηδενικών ωρών ή κατά παραγγελία** (στις οποίες ο εργοδότης δεν υποχρεούται να παρέχει ελάχιστο ωράριο εργασίας, ενώ ο εργαζόμενος μπορεί να είναι υποχρεωμένος να δεχθεί οποιαδήποτε προσφερόμενη εργασία) μπορεί να κληθεί να εργαστεί μόνο εντός του χρονικού πλαισίου για το οποίο έχει ήδη ενημερωθεί από τον εργοδότη, ενώ επιτρέπεται να αρνηθεί την ανάθεση εργασίας χωρίς να υποστεί δυσμενείς συνέπειες (όπως καταγγελία της σύμβασης εργασίας) αν δεν συντρέχουν οι όροι αυτοί.



πληροφορίες που αφορούν την διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών, το δικαίωμα κατάρτισης, τις τυχόν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την περίοδο προειδοποίησης σε περίπτωση λήξης της σχέσης εργασίας ή την ταυτότητα των φορέων κοινωνικής ασφάλισης πρέπει να χορηγηθούν **εντός μηνός από την έναρξη εργασίας**, ενώ κάθε **τροποποίηση της σύμβασης** παρέχεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο το συντομότερο δυνατό και **το αργότερο την ημέρα κατά την οποία αρχίζει να παράγει αποτελέσματα**.

✓ **ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

- Η **δοκιμαστική περίοδος** στην εργασία δεν υπερβαίνει τους 6 μήνες.
- Ο εργαζόμενος έχει τη **δυνατότητα παράλληλης απασχόλησης** εκτός του ωραρίου εργασίας του, σύμφωνα με την αρχή της επαγγελματικής ελευθερίας και της ευελιξίας της εργασίας.
- Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα τουλάχιστον 6 μήνες μετά από την απασχόλησή του στον ίδιο εργοδότη να αιτηθεί τη **μετάβασή του σε περισσότερο ασφαλή και προβλέψιμη εργασία**.
- Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει **δωρεάν κατάρτιση** στον εργαζόμενο – υπολογιζόμενη ως χρόνος εργασίας – για την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

✓ **ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ -ΚΥΡΩΣΕΙΣ**

Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. οφείλουν αφενός να διασφαλίσουν σε περίπτωση μη εκπλήρωσης ή πλημμελούς εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργοδότη και ειδικότερα της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργαζομένου είτε σύστημα ευνοϊκών τεκμηρίων υπέρ του εργαζομένου που ο εργοδότης θα μπορεί να ανατρέψει (μαχητό τεκμήριο) είτε δυνατότητα υποβολής καταγγελίας σε αρμόδια αρχή ή φορέα με επανόρθωση σε εύθετο χρόνο και αφετέρου να θεσπίσουν μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη και για την απαγόρευση απόλυσης εξαιτίας άσκησης δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα Οδηγία.

✓ **ΣΤΟΧΟΙ**

- Η παροχή υψηλότερου επιπέδου εγγυήσεων στους εργασιακούς όρους
- Η εναρμόνιση των συμφερόντων του εργοδότη για ευελιξία στην οργάνωση εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων - με κάθε μορφή σχέσης εργασίας- για παροχή εργασίας με προβλέψιμους και διαφανείς όρους.

Ελεονώρα Αναγνώστου

Δικηγόρος

D.E.A. Droit Economique et Social

Université Paris IX – Dauphine

