

Δημόσια διαβούλευση σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας («Οδηγία περί γραπτής δήλωσης»)

\* \* \*

## Έγγραφο αναφοράς

Η [οδηγία 91/533/ΕΟΚ](#), σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή, τη σχέση εργασίας — η λεγόμενη «οδηγία περί γραπτής δήλωσης» — εκδόθηκε στις 14 Οκτωβρίου 1991.

Κατ' ουσίαν, η οδηγία παρέχει στους εργαζομένους το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς για τα ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής τους σχέσης κατά την έναρξή της ή λίγο μετά. Αναφέρει επίσης ότι οι πρόσθετες πληροφορίες πρέπει να παρέχονται στους εκπατριζόμενους υπαλλήλους πριν από την αναχώρηση.

Η οδηγία έχει έναν κοινωνικό στόχο: τη βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματά τους. Απαιτώντας γραπτά στοιχεία σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις, μπορεί επίσης να συμβάλει στη μείωση της αδήλωτης εργασίας.

Ιστορικά, η οδηγία εκδόθηκε στον απόηχο του Κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (1989) του οποίου το άρθρο 9 προβλέπει ότι: «οι όροι εργασίας κάθε μισθωτού της Ευρωπαϊκής Κοινότητας θα πρέπει να καθορίζονται με βάση είτε τον νόμο,

είτε συλλογική σύμβαση είτε σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τα ισχύοντα σε κάθε χώρα».

Η Επιτροπή διεξάγει επί του παρόντος αξιολόγηση της εν λόγω οδηγίας. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή επιθυμεί να συγκεντρώσει τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με ορισμένα βασικά ζητήματα. Αυτό θα βοηθήσει την Επιτροπή να διαπιστώσει ποια οφέλη προκύπτουν από την οδηγία και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί.

## 1. Περιεχόμενο της οδηγίας

Η [οδηγία](#) περιλαμβάνει δέκα άρθρα και διαβάζεται εύκολα. Το παρακάτω πλαίσιο παρουσιάζει τα πέντε πρώτα άρθρα της οδηγίας. Το άρθρο 2 αποτελεί τη βασική διάταξη της πράξης· θεσπίζει την αρχή ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τις ουσιώδεις πτυχές της εργασιακής τους σχέσης, όπως η περιγραφή της εργασίας, η ημερομηνία έναρξης, η διάρκειά της (εάν είναι προσωρινή), η διάρκεια της αδειάς μετ' αποδοχών και ο χρόνος εργασίας.

### Τετραγωνίδιο 1. Παρουσίαση των άρθρων 1 έως 5 της οδηγίας

**Το άρθρο 1** καθορίζει το ποιος πρέπει να λαμβάνει τις πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας του/της: κάθε μισθωτός εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως αυτών που εργάζονται λιγότερο από 8 ώρες την εβδομάδα ή των οποίων η σχέση εργασίας θα διαρκέσει λιγότερο από ένα μήνα. Επίσης, η έννοια του εργαζομένου δεν ορίζεται από την οδηγία. Εναπόκειται στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν τον δικό τους ορισμό του τι είναι μισθωτός.

**Το άρθρο 2** αποτελεί τη βασική ρύθμιση της οδηγίας· ορίζει την αρχή ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τα ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής τους σχέσης. Τα βασικά αυτά στοιχεία είναι (τουλάχιστον):

α) τα στοιχεία ταυτότητας των μερών-

β) ο τόπος εργασίας- ελλείψει ορισμένου ή κύριου τόπου εργασίας, η αρχή ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε διάφορα σημεία, καθώς και η έδρα ή, ενδεχομένως, η κατοικία του εργοδότη-

γ) i) η ονομασία, ο βαθμός, η φύση ή η κατηγορία της απασχόλησης του εργαζόμενου, ή

ii) ο συνοπτικός χαρακτηρισμός ή περιγραφή της εργασίας-

δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας-

ε) εάν πρόκειται για σύμβαση ή σχέση προσωρινής εργασίας, η προβλεπόμενη διάρκεια της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας-

στ) η διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος ή, αν δεν είναι δυνατή η ένδειξη αυτή κατά τη στιγμή παροχής της πληροφορίας, οι λεπτομέρειες χορήγησης και προσδιορισμού της άδειας αυτής-

ζ) η διάρκεια των προθεσμιών καταγγελίας που πρέπει να τηρεί ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας ή, αν δεν είναι δυνατή η ένδειξη αυτή κατά τη στιγμή παροχής της πληροφορίας, τα περί καθορισμού αυτών των προθεσμιών καταγγελίας-

η) το αρχικό βασικό ποσό, τα άλλα συστατικά στοιχεία, καθώς και η περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής που δικαιούται ο εργαζόμενος-

θ) η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας του εργαζομένου,

ι) κατά περίπτωση:

i) η αναφορά των συλλογικών συμβάσεων ή/και συλλογικών συμφωνιών που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας του εργαζόμενου

ή

ii) εάν πρόκειται για συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί εκτός επιχείρησης από ειδικά όργανα ίσης εκπροσώπησης, η μνεία του αρμόδιου οργάνου ίσης εκπροσώπησης στα πλαίσια του οποίου έχουν συναφθεί.

Ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός: όλα τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας θα πρέπει, κατ' αρχήν, να κοινοποιούνται, όχι μόνο αυτά που απαριθμούνται στην οδηγία. Στην πράξη, εντούτοις, ο κατάλογος αυτός έχει ύψιστη σημασία και αποτελεί την τυποποιημένη δέσμη πληροφοριών που απαιτούνται.

**Το άρθρο 3** ορίζει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να λαμβάνει τις σχετικές πληροφορίες γραπτώς, το αργότερο δύο μήνες μετά την έναρξη της απασχόλησης.

Σύμφωνα με το **άρθρο 4**, πρόσθετες πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται σε εργαζόμενους που καλούνται να εργαστούν στο εξωτερικό για περισσότερο από ένα μήνα. Οι εργαζόμενοι αυτοί πρέπει να ενημερώνονται για:

- τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό-
- το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή-
- ενδεχομένως, τα πλεονεκτήματα, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με τον εκπατρισμό-
- ενδεχομένως, τους όρους επαναπατριsmού του εργαζόμενου.

Σε περίπτωση μεταβολής των πληροφοριών που αναφέρονται στα άρθρα 2 και 4, το άρθρο 5 υποχρεώνει τον εργοδότη να ενημερώνει τους εργαζομένους γραπτώς εντός ενός μηνός.

## 2. Οι σκοποί της οδηγίας

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η οδηγία έχει ουσιαστικά κοινωνικό στόχο. Αποσκοπεί ρητά στην καλύτερη προστασία των εργαζομένων έναντι πιθανού ανεπαρκούς σεβασμού ή έναντι παραβίασης των δικαιωμάτων τους. Οι πληροφορίες σχετικά με τα δικά του δικαιώματα αποτελούν πράγματι προαπαιτούμενο για έναν εργαζόμενο που επιθυμεί να γίνουν αυτά σεβαστά.

Η οδηγία επιδιώκει επίσης να προωθήσει μεγαλύτερη διαφάνεια στην αγορά εργασίας. Διαφάνεια σημαίνει ότι είναι εύκολο να προσδιοριστούν οι όροι εργασίας που εφαρμόζονται σε μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων. Εάν, για παράδειγμα, μπορούν εύκολα να διαπιστωθούν οι γενικοί όροι εργασίας των εργαζομένων στον τομέα της υγείας ή στον κατασκευαστικό τομέα σε μια συγκεκριμένη περιοχή της ΕΕ, η διαφάνεια είναι ικανοποιητική σε αυτούς τους τομείς. Ως εκ τούτου, η διαφάνεια φαίνεται να είναι χρήσιμη όχι μόνο για τους εργαζόμενους, αλλά και για τις δημόσιες αρχές (στις προσπάθειές τους για τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας) και για τους εργοδότες ή τους δυνητικούς επενδυτές που ενδέχεται να χρειάζονται ασφάλεια δικαίου.

Η αξιολόγηση θα προσδιορίσει επίσης εάν η οδηγία επέφερε και άλλα άμεσα οφέλη εκτός από τα αναμενόμενα. Για παράδειγμα, θα μπορούσαμε να συλλέξουμε στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η οδηγία ευνοεί τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων.

### **3. Το σκεπτικό για την αξιολόγηση**

Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που εγκρίθηκαν πρόσφατα για τη βελτίωση της νομοθεσίας, ως αξιολόγηση ορίζεται μια τεκμηριωμένη κρίση για τον βαθμό στον οποίο η παρέμβαση της ΕΕ ήταν (i) αποτελεσματική και αποδοτική (ii) ενδεδειγμένη λαμβανομένων υπόψη των αναγκών και των στόχων της (iii) συνεπής τόσο εσωτερικά όσο και με άλλες παρεμβάσεις πολιτικής της ΕΕ και (iv) συντελεστής προστιθέμενης αξίας για την ΕΕ<sup>1</sup>.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έθεσε σε εφαρμογή το πρόγραμμα ελέγχου καταλληλότητας και αποτελεσματικότητας της νομοθεσίας (REFIT)<sup>2</sup> Ο γενικός στόχος του προγράμματος REFIT είναι να καταστήσει τη νομοθεσία της ΕΕ απλούστερη και κατάλληλη για τον σκοπό που υπηρετεί και να μειώσει τις κανονιστικές επιβαρύνσεις, ώστε να υπάρξει ένα σαφές,

---

<sup>1</sup>Κατευθυντήριες γραμμές για τη βελτίωση της νομοθεσίας, SWD (2015) 111 τελικό, σ. 49.

<sup>2</sup>Για περισσότερες πληροφορίες ακολουθήστε [http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index\\_el.htm](http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_el.htm)

σταθερό και προβλέψιμο κανονιστικό πλαίσιο που να ευνοεί την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Η «οδηγία περί γραπτής δήλωσης» ουδέποτε είχε αξιολογηθεί σωστά από την έγκρισή της το 1991<sup>3</sup> και θεωρήθηκε ότι πρέπει να αξιολογηθεί στο πλαίσιο του REFIT<sup>4</sup>.

Η αξιολόγηση δικαιολογείται περαιτέρω από τις θεμελιώδεις αλλαγές που έχουν επέλθει στην αγορά εργασίας, όπου η ποικιλία των σχέσεων εργασίας έχει αυξηθεί. Εκτός της εργασίας αορίστου χρόνου και γνωστών μορφών άτυπης εργασίας, όπως η εργασία ορισμένου χρόνου και η εργασία μερικής απασχόλησης, έχουν εμφανιστεί ή αναπτυχθεί νέες μορφές απασχόλησης. Ο ακόλουθος πίνακας παρέχει τον ορισμό ορισμένων από αυτές τις νέες μορφές απασχόλησης.

**Πίνακας 1. Ορισμοί των «νέων μορφών απασχόλησης» για τους σκοπούς της αξιολόγησης της οδηγίας περί γραπτής δήλωσης**

|   |   |
|---|---|
| <b>Τηλεργασία</b>   | Μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης της εργασίας μέσω της τεχνολογίας της πληροφορίας, κατά την οποία η εργασία που θα μπορούσε επίσης να έχει πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών, πραγματοποιείται μακριά από τις εγκαταστάσεις αυτές σε τακτική βάση. |
| <b>Απασχόληση μέσω γραφείου προσωρινής διάθεσης προσωπικού</b>                      | Ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, με σκοπό να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του  |
| <b>Συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας (όπως οι συμβάσεις περιστασιακής εργασίας)</b> | Εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου, αλλά χωρίς εγγυημένη διάρκεια εργασίας.   |
| <b>Κοινή χρήση υπαλλήλων</b>  | Κάθε εργαζόμενος έχει προσληφθεί από κοινού από ομάδα εργοδοτών (που δεν είναι πελάτες μιας παραδοσιακής εταιρείας προσωρινής απασχόλησης). Οι εν λόγω εργαζόμενοι εναλλάσσονται μεταξύ των διαφόρων επιχειρήσεων.  |
| <b>Συναπασχόληση</b>  | Ένας και μόνον εργοδότης προσλαμβάνει δύο ή περισσότερους εργαζομένους για την από κοινού κάλυψη μιας συγκεκριμένης θέσης   |

<sup>3</sup> Η εφαρμογή της ωστόσο είχε εξεταστεί λεπτομερώς για κάθε κράτος μέλος (με εξαίρεση την Κροατία), είτε από την ίδια την Επιτροπή είτε με μια μελέτη που ανέθεσε η Επιτροπή, βλ. Έκθεση και μελέτες στη διεύθυνση <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

<sup>4</sup> Ανακοίνωση με θέμα «Πρόγραμμα βελτίωσης της καταλληλότητας και της αποδοτικότητας του κανονιστικού πλαισίου (REFIT): Αποτελέσματα και επόμενα βήματα», COM (2013) 685. Βλέπε επίσης τα προγράμματα εργασίας της Επιτροπής 2015 και 2016 αντίστοιχα του παραρτήματος 3 Δράση REFIT αριθ. 26 και παράρτημα 2 πρωτοβουλία REFIT αριθ. 23.

|  |  |
|--|--|
|  | εργασίας.  |
| <b>Εργασία βάσει δελτίου</b>                 | Η σχέση εργασίας και η σχετική πληρωμή στηρίζονται σε δελτίο και όχι σε σύμβαση εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι έχουν καθεστώς μεταξύ μισθωτού και αυτοαπασχολούμενου.   |
| <b>Μεταβατική διαχείριση</b>                 | Οι υπηρεσίες ενός εργαζόμενου — συνήθως εμπειρογνώμονα υψηλής εξειδίκευσης — μισθώνονται για ένα προσωρινό χρονικό διάστημα από έναν εργοδότη, συχνά για τη διεξαγωγή ενός συγκεκριμένου έργου ή για την επίλυση συγκεκριμένου προβλήματος. Σε αντίθεση με τις παραδοσιακές ρυθμίσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η μεταβατική διαχείριση έχει ορισμένα στοιχεία παροχής συμβουλών αλλά ο εμπειρογνώμων έχει καθεστώς μισθωτού μάλλον παρά εξωτερικού συμβούλου.  |
| <b>Κινητή εργασία που βασίζεται στις ΤΠΕ</b> | Πρότυπα εργασίας που χαρακτηρίζονται από το ότι ο εργαζόμενος (μισθωτός ή αυτοαπασχολούμενος) εργάζεται από διάφορες πιθανές τοποθεσίες εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη του (για παράδειγμα, από το σπίτι του, από εγκαταστάσεις πελάτη ή «καθ' οδόν»), υποστηριζόμενος από σύγχρονες τεχνολογίες όπως φορητοί ηλεκτρονικοί υπολογιστές και υπολογιστές τύπου ταμπλέτας. Αυτά τα πρότυπα διαφέρουν από την παραδοσιακή τηλεργασία υπό την έννοια ότι είναι ακόμη λιγότερο «εξαρτώμενα από την τοποθεσία».   |
| <b>Συνεργατικά μοντέλα απασχόλησης</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Κεντρικές υπερκείμενες οργανώσεις, που προσφέρουν συγκεκριμένες διοικητικές υπηρεσίες, όπως η έκδοση τιμολογίων στους πελάτες ή ενασχόληση με φορολογικά θέματα.</li> <li>• Από κοινού εργασία, που περιλαμβάνει τον συμμερισμό των χώρων εργασίας και των υπηρεσιών υποστήριξης καθώς και των καθηκόντων υποστήριξης. Ο κοινός χώρος εργασίας δεν είναι κατ' ανάγκη ένας φυσικός χώρος, αλλά μπορεί επίσης να είναι ένας εικονικός χώρος συνεδριάσεων που διευκολύνει τη συνεργασία.</li> <li>• Συνεταιρισμοί, που αποτελούν κοινή ιδιοκτησία και δημοκρατικά ελεγχόμενες επιχειρήσεις, που χαρακτηρίζονται από εντατική συνεργασία μεταξύ των μελών τους στους τομείς της παραγωγής, της εμπορίας και της στρατηγικής διαχείρισης. Σε αντίθεση με την από κοινού εργασία, δεν υπάρχει κοινός χώρος. Οι συνεταιρισμοί δεν έχουν αποκλειστικά αυτοαπασχολούμενους.</li> </ul> |

Ως εκ τούτου, η οδηγία περί γραπτής δήλωσης αφορά μόνον τον όγκο των πληροφοριών που πρέπει να παρέχονται στους εργαζομένους· δεν επιτρέπει ούτε απαγορεύει οιαδήποτε μορφή απασχόλησης.

Ωστόσο, αυτές οι νέες μορφές απασχόλησης αποτελούν πρόκληση για την εφαρμογή της οδηγίας. Πράγματι, η οδηγία προβλέπει ότι τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν την εφαρμογή της σε όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στον εκάστοτε εθνικό ορισμό του μισθωτού. Ο ορισμός αυτός διαφέρει

σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Για παράδειγμα, ένας ασκούμενος μπορεί να θεωρείται μισθωτός σε μια χώρα αλλά όχι σε άλλη.

Η αβεβαιότητα αυτή όσον αφορά τις ακριβείς κατηγορίες δικαιούχων της οδηγίας καθίσταται περισσότερο ζωτικής σημασίας σήμερα με την εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης. Δεν είναι σαφές για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά πόσον τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι άνθρωποι που εργάζονται υπό αυτές τις νέες μορφές απασχόλησης λαμβάνουν τις πληροφορίες που απαιτούνται από την οδηγία (η Επιτροπή θα εξετάσει τη νομοθεσία και την πρακτική των κρατών μελών με σκοπό να αποκτήσει καλύτερη εικόνα της κατάστασης).

Στο πλαίσιο του παρόντος ερωτηματολογίου, η Επιτροπή θα ήθελε να πληροφορηθεί εάν η συγκεκριμένη έλλειψη ομοιομορφίας μεταξύ των κρατών μελών αποτελεί πρόβλημα. Θα ήταν σκόπιμο να επιβεβαιώνεται ρητά στην οδηγία ότι αυτή καλύπτει επίσης τα άτομα που εργάζονται υπό ορισμένες νέες μορφές απασχόλησης;

#### **4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ**

Μέσω της παρούσας δημόσιας διαβούλευσης, η Επιτροπή ελπίζει ότι θα συγκεντρώσει τις απόψεις πολλών ενδιαφερόμενων παραγόντων σχετικά με τη οδηγία περί γραπτής δήλωσης.

\* \* \*