

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής

<u>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</u>
ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»
Άρθρο 1: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης
ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 2: Σκοπός
Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 4: Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία
Άρθρο 5: Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης
Άρθρο 6: Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010
Άρθρο 7: Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010
Άρθρο 8: Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010
Άρθρο 9: Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης
Άρθρο 10: Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών
Άρθρο 11: Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας
Άρθρο 12: Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 13: Απαγόρευση αντιποίνων
Άρθρο 14: Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων
Άρθρο 15: Βάρος απόδειξης
Άρθρο 16: Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)
Άρθρο 17: Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 18: Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 19: Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας
Άρθρο 20: Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019
Άρθρο 21: Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019
Άρθρο 22: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 23: Μεταβατικές διατάξεις
ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2019 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158
Άρθρο 24: Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 25: Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 26: Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 27: Άδεια πατρότητας (άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 28: Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 29: Άδεια φροντιστή (άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 30: Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 31: Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 32: Αρμόδιος φορέας για τα περί διακρίσεων ζητήματα (Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
Άρθρο 33: Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 34: Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017
Άρθρο 35: Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής
Άρθρο 36: Επέκταση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στην υιοθεσία – Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008
Άρθρο 37: Άδεια φροντίδας τέκνου
Άρθρο 38: Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου
Άρθρο 39: Άδεια γάμου
Άρθρο 40: Άδεια προγεννητικών εξετάσεων
Άρθρο 41: Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία
Άρθρο 42: Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους
Άρθρο 43: Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών
Άρθρο 44: Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών
Άρθρο 45: Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α΄ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β΄
Άρθρο 46: Εργασιακά δικαιώματα (άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 47: Απαγόρευση διακρίσεων (άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 48: Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης (άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 49: Έννομη προστασία (άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 50: Κυρώσεις
Άρθρο 51: Ενημέρωση εργαζομένων (άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 52: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 53: Μεταβατικές διατάξεις

Άρθρο 54: Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ IV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Άρθρο 55: Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας
Άρθρο 56: Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999
Άρθρο 57: Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 άρθρου 38 του ν. 1892/1990
Άρθρο 58: Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3, 5, προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000
Άρθρο 59: Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990
Άρθρο 60: Αργία
Άρθρο 61: Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής
Άρθρο 62: Άδεια άνευ αποδοχών
Άρθρο 63: Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ. α΄, ι΄, ιε΄ και ιστ΄, προσθήκη περ. ιζ΄ έως και κβ΄ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η΄ έως και ια΄ στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966
Άρθρο 64: Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών
Άρθρο 65: Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας
Άρθρο 66: Προστασία από τις απολύσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 67: Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010
Άρθρο 68: Ψηφιακές πλατφόρμες
Άρθρο 69: Συμβατική σχέση συνεργατικών ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών
Άρθρο 70: Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων
Άρθρο 71: Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών
Άρθρο 72: Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ II»
Άρθρο 73: Σκοπός και λειτουργία
Άρθρο 74: Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας
Άρθρο 75: Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα
Άρθρο 76: Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ
Άρθρο 77: Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων
Άρθρο 78: Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α΄ και β΄ του άρθρου 80 του ν. 4144/2013
Άρθρο 79: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 80: Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ
Άρθρο 81: Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Άρθρο 82: Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982
Άρθρο 83: Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων - Αντικατάσταση του άρθρου 2 του ν. 1264/1982
Άρθρο 84: Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982
Άρθρο 85: Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982
Άρθρο 86: Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982
Άρθρο 87: Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982
Άρθρο 88: Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982
Άρθρο 89: Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982
Άρθρο 90: Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση του άρθρου 17 του ν. 1264/1982
Άρθρο 91: Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
Άρθρο 92: Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

Άρθρο 93: Προστασία δικαιώματος στην εργασία
Άρθρο 94: Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994
Άρθρο 95: Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982
Άρθρο 96: Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990
Άρθρο 97: Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990
Άρθρο 98: Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990
Άρθρο 99: Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990
Άρθρο 100: Μεταβατικές Διατάξεις Κεφαλαίου Δ΄
Άρθρο 101: Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ΄
ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»
Άρθρο 102: Σύσταση
Άρθρο 103: Αρμοδιότητες
Άρθρο 104: Λειτουργική ανεξαρτησία
Άρθρο 105: Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές
Άρθρο 106: Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
Άρθρο 107: Όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 108: Συμβούλιο Διοίκησης
Άρθρο 109: Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 110: Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 111: Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 112: Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων
Άρθρο 113: Διοικητής
Άρθρο 114: Αρμοδιότητες Διοικητή

Άρθρο 115: Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή
Άρθρο 116: Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή
Άρθρο 117: Οργανικές θέσεις
Άρθρο 118: Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον αμοιβή
Άρθρο 119: Προϋπολογισμός
Άρθρο 120: Οικονομική Διαχείριση
Άρθρο 121: Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 122: Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3 Β του ν. 3996/2011
Άρθρο 123: Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011
Άρθρο 124: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 125: Μεταβατικές διατάξεις
ΜΕΡΟΣ VI: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 126: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης
ΜΕΡΟΣ VII: ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 127: Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία
Άρθρο 128: Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Επιθεώρηση Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)
Άρθρο 129: Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Ι

ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 1

Κύρωση διεθνούς σύμβασης

Κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας», που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην αγγλική και η μετάφραση στην ελληνική γλώσσα έχουν ως εξής:

«Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας

Σύμβαση 190

Σύμβαση για την εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης

στον κόσμο της εργασίας,

που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στην 108^η Σύνοδό της

Γενεύη, 21 Ιουνίου 2019

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,

Που συγκλήθηκε στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και συνήλθε κατά την 108^η Σύνοδό της (Εκατονταετηρίδα) στις 10 Ιουνίου 2019, και

Αφού υπενθύμισε ότι η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας βεβαιώνει ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες, και

Αφού επιβεβαίωσε τη σημασία των θεμελιωδών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, και

Αφού υπενθύμισε άλλες συναφείς διεθνείς πράξεις, όπως η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα

Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση Πάσης Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, η Σύμβαση για την Εξάλειψη Πάσης Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, η Διεθνής Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Διακινούμενων Εργαζόμενων και Μελών των Οικογενειών τους, και η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, και

Αφού αναγνώρισε το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία, και

Αφού αναγνώρισε τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης, και

Αφού υπενθύμισε ότι τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα και

Αφού αναγνώρισε ότι η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια, και ότι κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν, στο πλαίσιο άλλων μέτρων, στην αναγνώριση, αντίδραση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας, και

Αφού αποφάσισε την έγκριση ορισμένων προτάσεων όσον αφορά τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, που αποτελεί το πέμπτο θέμα της ημερησίας διάταξης της συνόδου, και

Αφού έκρινε ότι οι προτάσεις αυτές θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης,

Εγκρίνει σήμερα την εικοστή πρώτη Ιουνίου του δύο χιλιάδες δεκαεννέα την ακόλουθη Σύμβαση, η οποία θα αναφέρεται ως «Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση», 2019:

I. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

1. Για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης:

(α) ο όρος “βία και παρενόχληση” στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,

(β) ο όρος “έμφυλη βία και παρενόχληση” σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

2. Με την επιφύλαξη των υποπαρ. (α) και (β) της παρ. 1 αυτού του Άρθρου, οι ορισμοί στις εθνικές νομοθεσίες και κανονισμούς ενδέχεται να προβλέπουν μία έννοια ή ξεχωριστές έννοιες.

II. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 2

1. Η Σύμβαση αυτή προστατεύει εργαζόμενους και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελλθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

2. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.

Άρθρο 3

Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,

(β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,

(γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,

(δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,

(ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και,

(στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

III. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Άρθρο 4

1. Κάθε Μέλος που κυρώνει την παρούσα Σύμβαση σέβεται, προωθεί και πραγματώνει το δικαίωμα του καθενός για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση.

2. Κάθε Μέλος θα υιοθετήσει, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις περιστάσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Μια τέτοια προσέγγιση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη βία και παρενόχληση με συμμετοχή τρίτων, κατά περίπτωση, και περιλαμβάνει:

(α) δια νόμου απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης,

(β) διασφάλιση ότι ανάλογες πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση,

(γ) υιοθέτηση ολοκληρωμένης στρατηγικής με σκοπό την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης,

(δ) καθιέρωση ή ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης,

(ε) διασφάλιση πρόσβασης σε ένδικο μέσα και στήριξης για τα θύματα,

(στ) πρόβλεψη κυρώσεων,

(ι) ανάπτυξη εργαλείων, καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ευαισθητοποίηση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση και

(ια) διασφάλιση αποτελεσματικών μέσων ελέγχου και διερεύνησης για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων μέσω των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων αρμοδίων αρχών.

3. Κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή της πρόσβασης που αναφέρεται στην παρ. 2 αυτού του Άρθρου, κάθε Μέλος θα αναγνωρίζει τους διαφορετικούς και συμπληρωματικούς ρόλους και καθήκοντα κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεών τους, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική φύση και έκταση των αντίστοιχων ευθυνών τους.

Άρθρο 5

Με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σέβεται, προωθεί και πραγματώνει τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, δηλαδή, τη συνδικαλιστική ελευθερία και την πραγματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, την πραγματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και το επάγγελμα, καθώς και θα προωθεί την αξιοπρεπή εργασία.

Άρθρο 6

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες, καθώς και για εργαζόμενους και άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.

IV. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

Άρθρο 7

Με επιφύλαξη του Άρθρου 1 και σύμφωνα με αυτό, κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς για να ορίσει και να απαγορεύσει τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 8

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης:

(α) της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία,

(β) εντοπισμού, μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλα μέσα, των τομέων ή επαγγελματιών και εργασιακών ρυθμίσεων, όπου εργαζόμενοι και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα είναι περισσότερο εκτεθειμένα στη βία και την παρενόχληση και

(γ) της λήψης μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τέτοιων ατόμων.

Άρθρο 9

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου που έχουν, για να προλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και ειδικότερα, στο μέτρο όπου αυτό είναι λογικά εφικτό, να:

(α) υιοθετούν και να εφαρμόζουν, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,

(β) λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία,

(γ) προσδιορίζουν και αξιολογούν τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και,

(δ) παρέχουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, για τους προσδιορισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, μεταξύ άλλων και για τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του Άρθρου.

V. ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΙ ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

Άρθρο 10

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να:

(α) παρακολουθεί και επιβάλλει εθνικούς νόμους και κανονισμούς σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας,

(β) διασφαλίζει εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα και ασφαλείς, δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς και διαδικασίες αναφοράς και επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως:

(i) διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης, καθώς και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, ανάλογα με την περίπτωση, σε επίπεδο χώρου εργασίας,

(ii) εξωτερικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών του χώρου εργασίας,

(iii) δικαστήρια,

(iv) προστασία από θυματοποίηση ή αντίποινα κατά των καταγγελλόντων, θυμάτων, μαρτύρων και πληροφοριοδοτών δημοσίου συμφέροντος και

(v) νομικά, κοινωνικά, ιατρικά και διοικητικά μέτρα στήριξης για τους καταγγέλλοντες και τα θύματα,

(γ) προστατεύει την ιδιωτικότητα και την εμπιστευτικότητα των εμπλεκόμενων, στον βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο, και να διασφαλίζει ότι δεν γίνεται κατάχρηση των απαιτήσεων για ιδιωτικότητα και εμπιστευτικότητα,

(δ) προβλέπει κυρώσεις, αν υπάρχουν, σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,

(ε) προβλέπει ότι τα θύματα της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας θα έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς αναφοράς και επίλυσης διαφορών με συνεκτίμηση θεμάτων φύλου, στήριξη, υπηρεσίες και ένδικα μέσα,

(στ) αναγνωρίζει τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας και, στον βαθμό που είναι λογικά εφικτό, να μετριάξει τις επιπτώσεις της στον κόσμο της εργασίας,

(ζ) διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αποχωρούν από μια εργασιακή κατάσταση για την οποία έχουν εύλογη δικαιολογία να πιστεύουν ότι παρουσιάζει επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια, λόγω βίας και παρενόχλησης, χωρίς να υποστούν αντίποινα ή άλλες αδικαιολόγητες συνέπειες, και το καθήκον να ενημερώνουν τη διεύθυνση και,

(η) διασφαλίζει ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι άλλες σχετικές αρχές, ανάλογα με την περίπτωση, έχουν εξουσιοδοτηθεί να χειρίζονται το θέμα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, μεταξύ άλλων εκδίδοντας εντολές που απαιτούν τη λήψη μέτρων με άμεση εκτελεστική ισχύ και εντολές για παύση εργασιών σε περιπτώσεις επικείμενου κινδύνου για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια, με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος προσφυγής σε δικαστική ή διοικητική αρχή που μπορεί να προβλέπεται από τον νόμο.

VI. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Άρθρο 11

Κάθε Μέλος, σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, θα προσπαθήσει να εξασφαλίσει ότι:

(α) η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζονται με σχετικές εθνικές πολιτικές όπως αυτές που αφορούν στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, την ισότητα και τη μη διάκριση και την μετανάστευση,

(β) οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και οι σχετικές αρχές έχουν λάβει καθοδήγηση, πόρους, κατάρτιση και άλλα εργαλεία σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης και

(γ) αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένων των εκστρατειών ευαισθητοποίησης.

VII. ΤΡΟΠΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 12

Οι διατάξεις αυτής της Σύμβασης θα εφαρμόζονται μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών, καθώς και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων που είναι σύμφωνα με την εθνική πρακτική, μεταξύ άλλων επεκτείνοντας ή προσαρμόζοντας τα υφιστάμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία για να καλύπτουν τη βία και την παρενόχληση και αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.

VIII. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 13

Οι επίσημες κυρώσεις της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιηθούν στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 14

1. Η παρούσα Σύμβαση θα δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας οι κυρώσεις των οποίων έχουν καταχωρηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2. Η Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία κατά την οποία οι κυρώσεις δύο Μελών θα καταχωρηθούν στον Γενικό Διευθυντή.

3. Στη συνέχεια, η παρούσα Σύμβαση θα τίθεται σε ισχύ για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες από την ημερομηνία καταχώρησης της κύρωσής της.

Άρθρο 15

1. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση θα μπορεί να την καταγγείλει με τη λήξη περιόδου δέκα ετών μετά την ημερομηνία αρχικής ισχύος της σύμβασης, με πράξη που κοινοποιείται

στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας με σκοπό να καταχωρηθεί. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρησης.

2. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση, και το οποίο, μέσα σε ένα χρόνο μετά τη λήξη της προαναφερομένης περιόδου των δέκα ετών, δεν ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται από το παρόν άρθρο, θα δεσμεύεται για μια νέα περίοδο δέκα ετών και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει την παρούσα Σύμβαση εντός του πρώτου έτους κάθε νέας δεκαετούς περιόδου σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

Άρθρο 16

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί σ' όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώρηση όλων των κυρώσεων και καταγγελιών που κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώρηση της δεύτερης από τις κυρώσεις που κοινοποιήθηκε, ο Γενικός Διευθυντής θα επισημάνει στα Μέλη της Οργάνωσης την ημερομηνία κατά την οποία η παρούσα σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ.

Άρθρο 17

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών με σκοπό την καταχώρηση, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις πληροφορίες όλων των κυρώσεων και πράξεων καταγγελίας, που έχουν καταχωρηθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων άρθρων.

Άρθρο 18

Κάθε φορά που κρίνεται απαραίτητο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας σύμβασης, και θα εξετάζει το ενδεχόμενο εγγραφής του θέματος της συνολικής ή μερικής αναθεώρησης της σύμβασης στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης.

Άρθρο 19

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, εκτός εάν η νέα Σύμβαση προβλέπει κάτι διαφορετικό, τότε:

(α) η κύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης επιφέρει αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, παρά τις διατάξεις του άρθρου 22, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ,

(β) μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της αναθεωρητικής Σύμβασης, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να κυρώσουν την παρούσα Σύμβαση.

2. Η παρούσα Σύμβαση σε κάθε περίπτωση θα παραμείνει σε ισχύ με αυτή τη μορφή και αυτό το περιεχόμενο για τα Μέλη εκείνα που την έχουν κυρώσει, αλλά δεν έχουν κυρώσει την αναθεωρητική Σύμβαση.

Άρθρο 20

Η αγγλική και γαλλική απόδοση του κειμένου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.»

“Convention 190

CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

(a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. *This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.*
2. *This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.*

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;*
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;*
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;*
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;*
- (e) in employer-provided accommodation; and*
- (f) when commuting to and from work.*

III. Core principles

Article 4

1. *Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.*
2. *Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:*
 - (a) prohibiting in law violence and harassment;*
 - (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;*

(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;

(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;

(e) ensuring access to remedies and support for victims;

(f) providing for sanctions;

(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and

(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. *In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.*

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;*
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and*
- (c) taking measures to effectively protect such persons.*

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender- based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;*
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;*
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and*
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.*

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;*
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:*
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;*
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;*
 - (iii) courts or tribunals;*

(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and

(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. *This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.*
2. *It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.*
3. *Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.*

Article 15

1. *A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.*
2. *Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.*

Article 16

1. *The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.*
2. *When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.*

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. *Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:*

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. *This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.*

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative."

ΜΕΡΟΣ II
ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 2

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Άρθρο 3

Πεδίο εφαρμογής

1. Στο παρόν Μέρος εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.
2. Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους κατά τα ανωτέρω στον δημόσιο τομέα, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

Άρθρο 4

Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 5

Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

1. Κάθε εργοδότης, καθώς και τα φυσικά πρόσωπα που ασκούν την εξουσία του εργοδότη υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπινή αξιοπρέπεια,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευθυνών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Άρθρο 6

Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010

Στην περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 47 του ν. 3850/2010 (Α' 84) προστίθενται οι κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:

α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση,

β) στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και

γ) στα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παραγράφου 2 του άρθρου 45.»

Άρθρο 7

Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010

Στην παρ. 6 του άρθρου 42 του ν. 3850/2010 (Α' 84) τροποποιείται η περ. ε' με την προσθήκη ορισμού παραμέτρων, που λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης για την κατάρτιση προγράμματος προληπτικής δράσης, προστίθεται περ. θ' σχετικά με την αξιολόγηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων κατά της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων,

β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,

γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,

ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους,

στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,

ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48,

η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και

θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.»

Άρθρο 8

Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010

1. Στην παρ. 2 του άρθρου 17 του ν. 3850/2010 (Α' 84), οι περ. γ' και ε' τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού,

γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,

ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.»

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 3850/2010 τροποποιούνται η περ. δ' με την προσθήκη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η περ. ε' με την προσθήκη παροχής θεραπείας σε περίπτωση περιστατικού βίας και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν:

α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,

β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,

γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών,

δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,

ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.»

Άρθρο 9

Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν την εξουσία του εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία,

ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Άρθρο 10

Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων,

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Άρθρο 11

Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων και, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει απόψεις. Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.

Άρθρο 12

Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επικείται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18.

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις αρμοδιότητες του εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Άρθρο 13

Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συντρέχουν οι όροι των περ. β' ή γ' του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

Άρθρο 14

Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβάσεις του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (Α' 207). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 15

Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α' 207).

Άρθρο 16

Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)

1. Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στο Σ.Ε.Π.Ε..

β) Η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α' 10), της διεξαγωγής και της έκβασης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Συνήγορο του Πολίτη.

γ) Η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας που σχετίζεται με τη βία και παρενόχληση και η παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε αυτές, σε συνεργασία με τα συναρμόδια τμήματα του Σ.Ε.Π.Ε..

δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγιών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003.

ε) Η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και την παρενόχληση και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης.

στ) Η τήρηση μητρώου των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2. Στις ήδη υπάρχουσες θέσεις προσωπικού του άρθρου 56 του π.δ. 134/2017 (Α' 168) συστήνονται και προστίθενται έξι (6) θέσεις ως ακολούθως: δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μία (1) θέση ΠΕ Στατιστικολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.

Του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία προΐσταται υπάλληλος ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού.

Άρθρο 17

Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12 και 13 επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από τα πρόσωπα του άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων των άρθρων 5 έως και 11, ανεξαρτήτως της υποβολής αίτησης. Για την εκτέλεση του παραπάνω έργου η Επιθεώρηση Εργασίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και εξουσίες του άρθρου 2 του ν. 3996/2011 (Α' 70), προκειμένου να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτήν και προκειμένου να ερευνά, να ανακαλύπτει, να εντοπίζει και να διώκει τους παραβάτες των ως άνω διατάξεων.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος, η Επιθεώρηση Εργασίας επιπροσθέτως: α) παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους εκ του Μέρους αυτού, β) μεριμνά, ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και γ) τηρεί μητρώο των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία δικαστικής απόφασης.

3. Κατά την εκτέλεση του έργου του, η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει, συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία με:

α) το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

γ) τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10),

δ) κάθε άλλη δημόσια αρχή που μπορεί να της παράσχει συνδρομή, στο μέτρο της αρμοδιότητάς της.

Άρθρο 18

Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12 και 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170).

2. Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση του άρθρου 3B του ν. 3996/2011 υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου είτε στον προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον προϊστάμενο του αρμόδιου τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

3. Το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία κατά την παρ. 2, υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη βία και την Παρενόχληση στην εργασία για την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με την κοινοποίηση ή διαβίβαση των σχετικών εγγράφων.

Υποχρεούται, επίσης, να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10), διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.

4. Στην περίπτωση των αιτήσεων αυτών, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς κατά το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

5. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στον βαθμό που είναι εφικτό. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εχεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς.

Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και η ιχνηλασιμότητα, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη.

Κατά τα λοιπά και με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 23, εφαρμόζεται το άρθρο 3B του ν. 3996/2011.

6. Εφόσον διαπιστωθεί παράβαση των άρθρων 4 έως και 13, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 19.

Άρθρο 19

Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

1. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 5 έως και 11 από τον εργοδότη επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη

απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του ν. 3850/2010 (Α' 84) για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Στην περίπτωση αυτήν, εάν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο, παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων και εφαρμόζει εφεξής την κείμενη εργατική νομοθεσία, εξαιτίας της παράβασης της οποίας του επεβλήθη το πρόστιμο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

Η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης σε οποιαδήποτε περίπτωση.

2. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 4, 12, 13 και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 ως εξής:

α) Εφόσον ο εργοδότης παραβιάζει την απαγόρευση του άρθρου 4, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13 συνιστά επιβαρυντική περίπτωση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη.

β) Εφόσον το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση και της παρ. 2 του άρθρου 12 και του άρθρου 13 σωρευτικά συνιστά επιβαρυντική περίπτωση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

3. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,

δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή.

4. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ή των διοικητικών μέτρων μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170). Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών.

Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παρ. 2 του παρόντος μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Άρθρο 20

Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 (Α' 50) τροποποιούνται το εισαγωγικό εδάφιο και η περ. α' ως προς τη μετονομασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων σε Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και την προσθήκη πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (Ε.Σ.Ι.Φ.), το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.»

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α' ως προς τη συγκρότηση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκατέσσερα (14) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α) τον αρμόδιο για τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων Υπουργό, ως πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του,

β) τον Γενικό Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, με τον αναπληρωτή του,

γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,

δ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,

ε) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου, με τους αναπληρωτές τους,

στ) έναν (1) εκπρόσωπο του Κ.Ε.Θ.Ι., με τον αναπληρωτή του,

ζ) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ., με τους αναπληρωτές τους,

η) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, με τους αναπληρωτές τους,

θ) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις, με τους αναπληρωτές τους.

Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές τον χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής.

Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.»

3. Η παρ. 4 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, εκπρόσωποι των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/gender mainstreaming, κ.λπ.).»

Άρθρο 21

Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019

Στο άρθρο 21 του ν. 4604/2019 (Α' 50) τροποποιούνται ο τίτλος και η παρ. 1 ως προς την προσθήκη της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αντικαθίσταται η παρ. 2, τροποποιείται η παρ. 3 ως προς τη μετονομασία της Γ.Γ.Ι.Φ. σε Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθώς και ως προς την προσθήκη της πρόληψης της βίας στην εργασία και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 21

Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».

2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της απασχόλησης, την υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις

έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.

3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτήν απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.»

Άρθρο 22

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18, συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170).

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατηγοριοποιούνται περαιτέρω οι παραβάσεις του άρθρου 19, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 23**Μεταβατικές διατάξεις**

1. Κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11.
2. Διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170) με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύσαν νομικό πλαίσιο.
3. Για τη διασφάλιση της άμεσης λειτουργίας του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας πλήρωσης της θέσης ευθύνης και κάλυψης των θέσεων του άρθρου 16, επιτρέπονται η τοποθέτηση σε θέση προϊσταμένου του τμήματος υπαλλήλου, ο οποίος υπηρετεί σε υπηρεσίες υπαγόμενες στον Γενικό Επιθεωρητή του Σ.Ε.Π.Ε. και η κάλυψη των θέσεων με προσωπικό που ήδη υπηρετεί στο Σ.Ε.Π.Ε..

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2019, ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

Άρθρο 24**Σκοπός**

(Άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (L 188).
2. Το παρόν Κεφάλαιο ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στη μεταχείριση στον χώρο εργασίας, μέσα από τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.
3. Με το παρόν Κεφάλαιο θεσπίζονται δικαιώματα για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντιστή, την άδεια ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και φροντιστές.

Άρθρο 25**Πεδίο εφαρμογής**

(Άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α΄ 143), με οποιαδήποτε

σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

2. Με διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, προσαρμόζεται η εθνική νομοθεσία προς την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158, ως προς τους εργαζόμενους με σχέση ναυτικής εργασίας σε εμπορικά πλοία.

Άρθρο 26

Ορισμοί

(Άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «*Άδεια πατρότητας*»: άδεια από την εργασία για τον πατέρα, η οποία λαμβάνεται, με την ευκαιρία της γέννησης, για την επιμέλεια του τέκνου.

β) «*Άδεια φροντιστή*»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται στο άρθρο 29.

γ) «*Γονική άδεια*»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η επιμέλεια του τέκνου.

δ) «*Συγγενής*»: ο/η σύζυγος, ο/η σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, τα τέκνα φυσικά ή θετά, οι γονείς, τα αδέλφια και οι συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

ε) «*Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας*»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

στ) «*Φροντιστής*»: εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο.

Άρθρο 27**Άδεια πατρότητας****(Άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)**

1. Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.
2. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.
3. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Άρθρο 28**Γονική άδεια****(Άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)**

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.
2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

3. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.

4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

5. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2.

6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωπο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως

ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

7. Η γονική άδεια αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

8. Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους.

9. Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο Ο.Α.Ε.Δ. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α' 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

10. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης τους.

Άρθρο 29**Άδεια φροντιστή****(Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)**

Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

Άρθρο 30**Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας****(Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)**

Έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, που ορίζεται στο άρθρο 26 βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

Άρθρο 31**Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας****(Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)**

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.
2. Για το δικαίωμα χορήγησης ευέλικτης ρύθμισης εργασίας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον

ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. 3. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα οριζόμενα στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο.

Άρθρο 32

Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα

(Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη, ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10) και το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α' 207), ορίζεται αρμόδιος φορέας και για τα περί διακρίσεων ζητήματα που ρυθμίζονται με το παρόν Κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Άρθρο 33

Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου με σύμβαση έμμισθης εντολής και δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).

Άρθρο 34**Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017**

Η παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α' 137) αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, που ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.»

Άρθρο 35**Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής**

Εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α' 17), δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

Άρθρο 36**Επέκταση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στην υιοθεσία - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008**

Στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58) το ένατο εδάφιο αντικαθίσταται ως εξής:

«Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη, που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.»

Άρθρο 37 **Άδεια φροντίδας τέκνου**

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.

Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

2. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

3. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

Άρθρο 38 **Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου**

1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο

και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμΕα), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.

2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 39 **Άδεια γάμου**

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

Άρθρο 40 **Άδεια προγεννητικών εξετάσεων**

Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Άρθρο 41 **Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία**

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Άρθρο 42

Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

2. Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

- α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.
- β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.
- γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.
- δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

Άρθρο 43

Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 44**Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών**

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος.

2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 45**Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες**

Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄**ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α΄ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β΄****Άρθρο 46****Εργασιακά δικαιώματα**

(Άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης. Με τη λήξη της άδειας ή της ευέλικτης ρύθμισης, τα δικαιώματα του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

2. Κατά τη λήξη κάθε άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, με τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, από την οποία θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια.

3. Το παρόν Μέρος καθορίζει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους που ισχύουν από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων και, που σε κάθε περίπτωση, δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.

4. Οι ρυθμίσεις του παρόντος Μέρους δεν καταργούν και δεν επηρεάζουν τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων, που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού.

Άρθρο 47

Απαγόρευση διακρίσεων

(Άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται από το παρόν Μέρος.

2. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, από τον εργοδότη, καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.

Άρθρο 48

Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης

(Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησε δικαίωμα που προβλέπεται στο παρόν Μέρος.

2. Σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο παρόν Μέρος, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη συνιστά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1.

3. Αν εργαζόμενος, που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση, ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει, ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση της παρούσας δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

4. Η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), τροποποιείται με την προσθήκη της προστασίας για τον εργαζόμενο γονέα και διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, καθώς και η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδαφίου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33.»

Άρθρο 49

Έννομη προστασία

(Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί, ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση του παρόντος Μέρους, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 32. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν έγγραφης συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος Μέρους, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Άρθρο 50**Κυρώσεις**

1. Στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του παρόντος Μέρους επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170).
2. Η παραβίασή της, κατά το παρόν Μέρος, αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά αξίωση προς αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.
3. Για κάθε παραβίαση του Κεφαλαίου Α' στον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
4. Η μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών του παρόντος Μέρους, που του χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 51**Ενημέρωση εργαζομένων**

(Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του πληροφοριακό υλικό σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος. Οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν, με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.

Άρθρο 52**Εξουσιοδοτικές διατάξεις**

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύνανται να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 28, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 28.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, δύναται να καθορίζονται οι σοβαροί ιατρικοί λόγοι, από τους οποίους προκύπτει η ανάγκη για σημαντική φροντίδα ή υποστήριξη του συγγενούς, το είδος της ιατρικής γνωμάτευσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 29.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να καθορίζονται οι προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας του άρθρου 30 και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 30.

Άρθρο 53

Μεταβατικές διατάξεις

Για κάθε εργαζόμενο γονέα, στον οποίο έχει χορηγηθεί γονική άδεια, σύμφωνα με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012 (Α' 89) και η οποία δεν έχει λήξει κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλει το επίδομα της παρ. 3 του άρθρου 28.

Άρθρο 54

Καταργούμενες διατάξεις

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:

- α. τα άρθρα 7 έως και 9 του ν. 1483/1984 (Α' 153),
- β. η περ. Β' του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α' 111),
- γ. το άρθρο 22 του ν. 3488/2006 (Α' 191),
- δ. η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α' 207),
- ε. τα άρθρα 48 έως 54 του ν. 4075/2012 (Α' 89),
- στ. το άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α' 143),
- ζ. το άρθρο 9 του π.δ. 176/1997 (Α' 150),
- η. η παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

ΜΕΡΟΣ IV
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 55

Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις. Όταν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε οκτώ (8) ώρες, ενώ όταν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.
2. Στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α΄ 101), ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία τεσσάρων (4) ημερών εβδομαδιαίως.

Άρθρο 56

Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999

1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α΄ 94) τροποποιείται ως προς τον χρόνο ημερήσιας εργασίας και διαλειμμάτων και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4

(Άρθρο 4 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ)

Διαλείμματα

1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη

διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [ν. 1264/82 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Α' 79)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων [άρθρα 2 (παράγραφος 4) και 10 του π.δ. 17/96] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1) του π.δ. 17/96], στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.»

3. Εργαζόμενοι, που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας, δικαιούνται αναπαύσεως, ενδιάμεσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ώρες.

Άρθρο 57

Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990

Στην παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 11 διαμορφώνεται ως εξής:

«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο, που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.»

Άρθρο 58

Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000

Στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286) τροποποιούνται η παρ. 3 ως προς τον αριθμό των ωρών υπερωριών και η παρ. 5 ως προς τον χαρακτηρισμό της κατ' εξαίρεση υπερωρίας ως παράνομης και ως

προς το ποσοστό προσαύξησης του ωρομισθίου, προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4

Υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).
2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση, διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.
3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).
4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.
5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%).
6. Με αποφάσεις του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως της παρ. 3, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»

Άρθρο 59**Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990**

1. Στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101) προστίθενται δύο εδάφια ως εξής: «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι, ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας.»

2. Στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990 προστίθεται παρ. 12 ως εξής:

«12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286).»

Άρθρο 60**Αργία**

1. Καθορίζονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, οι οποίες αργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, οι ακόλουθες:

α) Η 1η Ιανουαρίου.

β) Η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου).

γ) Η 25η Μαρτίου.

δ) Η Δευτέρα του Πάσχα.

ε) Η 1η Μαΐου.

στ) Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου).

ζ) Η 28η Οκτωβρίου.

η) Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

θ) Η 26η Δεκεμβρίου.

2. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδονται μετά από γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορούν να ορίζονται και άλλες εορτές, μέχρι πέντε (5) κατ' έτος, ως ημέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας ανά την Επικράτεια. Εφόσον πρόκειται για τοπικές αργίες, η αρμοδιότητα ανήκει στους περιφερειάρχες. Με την ίδια διαδικασία, δύναται να καταργούνται ή να αλλάζουν οι προβλεπόμενες αργίες.

Άρθρο 61**Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής**

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (Α' 229) το τρίτο εδάφιο τροποποιείται ως προς την υποχρέωση σε παροχή άδειας από τον εργοδότη στον μισθωτό μέχρι το τέλος εκάστου ημερολογιακού έτους ακόμη κι αν δεν ζητηθεί, προστίθεται τέταρτο εδάφιο, σχετικά με την εξάντληση της δικαιούμενης ετήσιας άδειας εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεούμενου να χορηγήσει την αιτηθείσαν άδειαν το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων αδειών να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεύει μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της άδειας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού. Η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.»

Άρθρο 62**Άδεια άνευ αποδοχών**

1. Εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης δύναται, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει άδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος, η οποία δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π/Σ) «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφό της γνωστοποιείται στον e-Ε.Φ.Κ.Α..

2. Μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών αναβιώνουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών εκ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Άρθρο 63

Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ. α', ι', ιε' και ιστ', προσθήκη περ. ιζ' έως και κβ' στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η' έως και ια' στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 7 του β.δ. 748/1966 (Α' 179) τροποποιούνται οι περ. α' και ι', αντικαθίστανται οι περ. ιε' και ιστ', προστίθενται περ. ιζ' έως και κγ' και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίας και εργασίας εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως, καθώς και ταχυδρομικών υπηρεσιών (υπηρεσίες courier).

β) Επισκευής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοίχων τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργείων συγκολλήσεως ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πρατηρίων διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων δι' αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαράζ), εξαιρέσει των εργασιών πλυσίματος και γρασαρίσματος.

γ) Παραγωγής μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενεργείας.

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεοράσεως και λήψεως κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκεδάσεως, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων, καθώς και δραστηριοτήτων παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδείων, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιούμενων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στυλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων, κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).»

2. Στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966, οι περ. β' και δ' τροποποιούνται, προστίθενται περ. η' έως και ια' και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να επιτραπεί η λειτουργία των παρακάτω επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει ως και η απασχόλησις του προσωπικού τούτων κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας:

α) Παραλαβής και διανομής ξένου τύπου.

β) Τμημάτων αλλαγής ξένων νομισμάτων των τραπεζών προς εξυπηρέτησιν περιηγητών, καθώς και ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών.

γ) Των λειτουργουσών εποχιακώς κατ' έτος ή χρησιμοποιουσών ύλες, υποκειμένες σε ταχεία φθορά.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, μη δυνάμενης να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών εξ ης παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως ή υπηρεσίας.

Στις περιπτώσεις αυτές, εάν είναι αδύνατον να ζητηθεί η άδεια πριν την έναρξη της εργασίας επιβάλλεται η αναγγελία της εργασίας εις την Αστυνομική Αρχήν, ευθύς μετά την έναρξιν της εργασίας.

στ) Σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακοσμήσεως προθηκών.

ζ) Στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 7, καθόσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των Γραφείων εν γένει των εν αυταίς αναφερομένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών.

Στις περ. α' και γ', η άδεια δύναται να αφορά σε όλο το προσωπικό.

Στην περ. ε', δύναται να επιτραπεί η εργασία και κατά τις αναπληρωματικές ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία θα εξασφαλίζεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα.

η) Σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει.

θ) Σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως σε ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικούς και άλλους διαγωνισμούς, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών.

ι) Σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών.

ια) Σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.»

Άρθρο 64**Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών**

1. Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.
2. Ο ν. 2112/1920 (Α' 67), ο ν. 3198/1955 (Α' 98) και κάθε άλλη διάταξη, που διέπει την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων, εφαρμόζονται και επί των εργατοτεχνιτών.
3. Για την εφαρμογή του παρόντος, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Άρθρο 65**Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας**

1. Με την κοινοποίηση της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με προειδοποίηση, ο εργοδότης δύναται να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής της εργασίας του, μερικώς ή πλήρως. Στην περίπτωση αυτήν, οι αποδοχές του εργαζόμενου καταβάλλονται πλήρως μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης και ο εργοδότης δεν καθίσταται υπερέμμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας.
2. Εάν ο εργοδότης ασκήσει το δικαίωμα της παρ. 1, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αναλάβει εργασία σε διαφορετικό εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα της προμήνυσης, χωρίς να επηρεάζονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης.

Άρθρο 66**Προστασία από τις απολύσεις**

1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:
 - α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή
 - β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή
 - γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση:
 - γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, σύμφωνα με το άρθρο 48, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 31,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α' 229),

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (Α' 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998,

γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α' 77),

γη) των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225),

γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983 (Α' 110),

γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982,

γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101),

γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β' της παρ. 1 και την περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση, ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει, ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

3. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1, το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω

καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως, την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη.

4. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά την παρ. 1 δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 3.

5. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη.

Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δεν ακυρώνεται, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωσή της.

6. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 67

Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010

Το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί.

β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζόμενου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζόμενου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτάα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζόμενου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το π.δ. 156/1994 (Α' 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.

γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.

δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζόμενου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.

ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο η/υ (intranet) της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνα με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι, ο τηλεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Άρθρο 68

Ψηφιακές πλατφόρμες

«Ψηφιακές πλατφόρμες» καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους.

Άρθρο 69

Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.
2. Η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται, ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά:
 - α) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται, ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και υποκατάστατοι του παρόχου υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων υγείας και γενικότερα να συμμορφώνονται προς τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών,

υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών, που συνδέονται συμβατικώς με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα.

β) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που εκάστοτε θα αναλαμβάνει, ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση, ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο.

γ) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.

δ) Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας.

Άρθρο 70

Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων

1. Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, δικαιούνται να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους.

2. Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, έχουν δικαίωμα απεργίας, το οποίο ασκούν οι οργανώσεις της παρ. 1. Τα άρθρα 19 έως 22 του ν. 1264/1982 (Α' 79) εφαρμόζονται αναλογικώς.

3. Οι οργανώσεις της παρ. 1 δικαιούνται να διαπραγματεύονται συλλογικώς και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1876/1990 (Α' 27).

Άρθρο 71

Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν έναντι των παρόχων υπηρεσιών, που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, τις ίδιες υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας που θα είχαν έναντι αυτών, αν συνδέονταν μαζί τους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, της σχετικής νομοθεσίας εφαρμοζόμενης αναλογικώς.

2. Το άρθρο 56 του ν. 4611/2019 (Α' 75) εφαρμόζεται αναλογικά και στους παρόχους υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου για τη διανομή ή μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων. Λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της σχέσης μεταξύ παρόχου υπηρεσιών και συνεργατικής ψηφιακής πλατφόρμας, επιτρέπεται να συμφωνείται, αντί για την παροχή προστατευτικού κράνους, να αποδίδεται η αξία του με προσαύξηση συγκεκριμένου ποσού επί συγκεκριμένου αριθμού διανομών ή μεταφορών. Με αντίστοιχο τρόπο αποδίδεται και η προσαύξηση του δεκαπέντε τοις εκατό (15%) επί του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού σε περίπτωση χρήσης ιδίου μέσου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, καθορίζεται κάθε λεπτομέρεια εφαρμογής της παρούσας, ιδίως, τα ποσά και η συχνότητα των προσαυξήσεων των δύο προηγούμενων εδαφίων.

Άρθρο 72**Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους**

Πριν από την έναρξη της παροχής των υπηρεσιών, οι ψηφιακές πλατφόρμες οφείλουν να παραδίδουν στους παρόχους των υπηρεσιών, που συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, σε ψηφιακή ή έγγραφη μορφή, καθώς και μέσω διαδικτύου, αντίγραφο της μεταξύ τους σύμβασης, η οποία περιέχει, ιδίως, αναφορά στα χαρακτηριστικά των υπηρεσιών που πρόκειται να παράσχουν, τα δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης και τις υποχρεώσεις της πλατφόρμας για την υγιεινή και ασφάλεια των παρόχων που προβλέπονται στη νομοθεσία. Η σύμβαση περιλαμβάνει, επιπλέον, τα μέτρα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των παρόχων υπηρεσιών, που λαμβάνει η ψηφιακή πλατφόρμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ II»**Άρθρο 73****Σκοπός και λειτουργία**

1. Το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ) της υποπαρ. ΙΑ.3. της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013 (Α΄ 107) αναβαθμίζεται, απλουστεύεται και μετεξελίσσεται ψηφιακά σε πληροφοριακό σύστημα με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II). Το Πληροφοριακό Σύστημα είναι προσβάσιμο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (ΕΨΠ-gov.gr).

2. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II υποβάλλονται, σε ψηφιακή μορφή, τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και ιδίως τα παρακάτω:

α) η σύμβαση εργασίας και η αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου,

β) κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και η σχετική δήλωση μεταβολών στοιχείων της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου με το έντυπο «Δήλωση Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» και ιδίως τα στοιχεία που σχετίζονται με μεταβολή αποδοχών, μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, μετατροπή μερικής-εκ περιτροπής σε πλήρη απασχόληση, αλλαγή ειδικότητας, μεταβολή προσώπου του εργοδότη, ωράριο εργασίας στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας,

γ) η κτήση ή η απώλεια μιας από τις ιδιότητες της περ. α του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α΄ 145),

δ) η αναγγελία της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση ή λήξη

συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία) που γίνεται με την υποβολή του εντύπου «Έντυπο λύσης της Σχέσης Εργασίας»,

ε) ο ετήσιος πίνακας προσωπικού του άρθρου 16 του ν. 2874/2000 (Α' 286),

στ) το μητρώο παραβατικότητας,

ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων - ΠΕΡΣΕΑΣ».

3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τηρούνται μητρώα και καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως τα παρακάτω:

α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.),

β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.).

4. Είναι δυνατόν μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II να καταρτίζονται και να τροποποιούνται συμβάσεις εργασίας. Η κατάρτιση σύμβασης εργασίας μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II υποκαθιστά τον έγγραφο τύπο.

5. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II καταχωρίζεται υποχρεωτικά η αναγωγή των αμοιβών, μισθών ή ημερομισθίων σε αμοιβή ανά ώρα εργασίας.

Άρθρο 74

Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

1. Επιχειρήσεις - εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

2. Η μέτρηση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας. Με τη χρήση της, καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II κάθε μεταβολή που αφορά στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως ιδίως, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια.

3. Τα στοιχεία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας διασταυρώνονται με τα στοιχεία που αναγράφονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) που υποβάλλεται από την επιχείρηση. Είναι δυνατή η αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωση της Α.Π.Δ. από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II βάσει των στοιχείων που εισάγονται με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

4. Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου των επιχειρήσεων. Εάν, κατά τον επιτόπιο έλεγχο σε επιχείρηση, διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα εργαζόμενου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα. Σε

περίπτωση που σε τρεις ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών.

Άρθρο 75

Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα

1. Κάθε εργοδότης που δεν έχει υποβάλει εμπρόθεσμα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ έντυπο για το οποίο έχει υποχρέωση υποβολής, δύναται να το υποβάλλει εκπροθέσμως.
2. Κάθε εργοδότης δύναται, με τροποποιητική υποβολή, ηλεκτρονικώς, να προβεί σε διόρθωση στοιχείων εντύπου που έχει ήδη υποβάλει.

Άρθρο 76

Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ

Για την απλούστευση των διαδικασιών, μετά τη θέση σε λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ενοποιούνται, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται οι κωδικοί και τα μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας,

e-Ε.Φ.Κ.Α. και Ο.Α.Ε.Δ. και οι κωδικοί ειδικοτήτων και επαγγελματών μεταξύ ΕΡΓΑΝΗ, Α.Α.Δ.Ε., e-ΕΦΚΑ και Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 77

Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων

Το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II διαλειτουργεί με το Πληροφοριακό Σύστημα Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας που τηρείται στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.), τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), την Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας (ΑΠ.Κ.Ο.), την Επιτελική Δομή της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) και κάθε άλλον φορέα που είναι αρμόδιος για την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματικών προγραμμάτων και λειτουργεί ως κόμβος διασταυρώσεων.

Άρθρο 78**Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α' και β' του άρθρου 80 του ν. 4144/2013**

Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88) τροποποιούνται η περ. α' ως προς την προσθήκη δεύτερου εδαφίου σχετικά με την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη για παράλειψη καταχώρησης μεταβολών σε ωράριο ή χρόνο εργασίας εργαζομένων, η περ. β' ως προς την προσθήκη πρώτου εδαφίου σχετικά με τις μεταβολές σε ωράριο και χρόνο εργασίας των απασχολούμενων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και πριν την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

β. Ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποχρεούται να καταχωρεί κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ 15 ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.»

Άρθρο 79**Εξουσιοδοτικές διατάξεις**

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται το ελάχιστο ποσό της παρ. 4 του άρθρου 67, ιδίως με βάση τη συχνότητα και διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού από τον εργοδότη, την απευθείας κάλυψη εξόδων από τον εργοδότη ή όχι και κάθε σχετική λεπτομέρεια.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης δύναται να ρυθμίζεται κάθε τεχνικό ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και τη διαλειτουργικότητά του με άλλα πληροφοριακά συστήματα.

3. Με όμοια απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε τεχνικό ζήτημα και αναγκαία λεπτομέρεια σχετικά με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, τεχνικά ζητήματα σχετικά με την πιστοποίηση των χρηστών, καθώς και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να ρυθμίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 5 του άρθρου 73.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται:

α) τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τα οποία θα καταχωρίζονται ψηφιακά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πέρα από τα αναφερόμενα στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 73,

β) οι επιχειρήσεις, προσδιοριζόμενες κατά κλάδο, αριθμό προσωπικού, γεωγραφική περιφέρεια ή οποιοδήποτε άλλο κριτήριο, οι οποίες υποχρεούνται να καταχωρίζουν ψηφιακά στοιχεία στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, καθώς και ο χρόνος έναρξης της υποχρέωσης αυτής,

γ) οι κλάδοι, το μέγεθος και το είδος των επιχειρήσεων στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας και οι οποίες εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ρύθμισης, οι όροι, οι προϋποθέσεις, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της,

δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρήσεων που γίνονται με χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας,

ε) η διαδικασία και οι προϋποθέσεις εκπρόθεσμης υποβολής των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και κάθε λεπτομέρεια που απαιτείται για την εφαρμογή του άρθρου 75,

στ) τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145),

ζ) η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 78.

6. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης δύναται να καθορίζονται τα ειδικότερα τεχνικά και λεπτομερειακά μέτρα που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες, ιδίως της σχετικής με τον χαρακτηρισμό της σχέσης τους με τους παρόχους υπηρεσιών.

Άρθρο 80

Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίων Α', Β' και Γ'

1. Οι επιχειρήσεις που συντάσσουν τις οικονομικές τους καταστάσεις με βάση τα διεθνή ή τα ελληνικά λογιστικά πρότυπα προσαρμόζουν, αντιστοίχως, τις προβλέψεις αποζημίωσης προσωπικού και λοιπές υποχρεώσεις (IAS 37 και 19) και τις προβλέψεις αποζημίωσης προσωπικού λόγω εξόδου (λογαριασμός

44.00) στο άρθρο 63 μέχρι τη λήξη της επόμενης από την τρέχουσα κατά τη δημοσίευση του παρόντος χρήσεως.

2. Το άρθρο 64 ισχύει από την 1η.1.2022.

3. Το άρθρο 66 εφαρμόζεται για καταγγελίες που γίνονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Οι διοικητικές κυρώσεις της παρ. 4 του άρθρου 74 επιβάλλονται δύο (2) μήνες μετά την έκδοση της απόφασης της περ. γ' της παρ. 5 του άρθρου 79, σύμφωνα με την οποία η αντίστοιχη επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

5. Η ισχύς του άρθρου 78 εκκινεί από την έκδοση της απόφασης της περ. ζ' της παρ. 5 του άρθρου 79.

Άρθρο 81

Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α', Β' και Γ'

1. Η παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014 (Α' 258) καταργείται.

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταργείται κάθε διάταξη περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λουπών στοιχείων που ο εργοδότης έχει υποχρέωση να υποβάλλει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Ο.Α.Ε.Δ..

3. Για τις επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 79, καταργείται το ειδικό βιβλίο υπερωριών του άρθρου 9 του από 27.6-4.7.1932 π.δ. (Α' 212) και του άρθρου 13 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 82

Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982

Η περ. γγ' της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται, ώστε η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. αντί του αρμόδιου δικαστηρίου, καθώς και ως προς τις αναλογικώς εφαρμοζόμενες διατάξεις και η παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου,

γγ) οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ν.π.δ.δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι, με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων του άρθρου 2 και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της, που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.

Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από το τρίτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 20 παρ. 1, εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία της παρ. 1α του άρθρου 3 παρ. 1α και των παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του άρθρου 7.

Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματών. Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.»

Άρθρο 83

Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων - Αντικατάσταση του άρθρου 2 του ν. 1264/1982

Το άρθρο 2 του ν. 1264/1982 (Α' 79) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) της περ. β' της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27).

2. Το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ή σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού.

3. Για την εγγραφή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. απαιτείται να υποβληθούν το Καταστατικό και τα στοιχεία του άρθρου 81 του Αστικού Κώδικα.

Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Αστικού Κώδικα επέρχονται με την εγγραφή της

συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.

4. Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή τα ακόλουθα στοιχεία για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, τα οποία η ίδια οφείλει να καταθέτει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.:

α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα,

β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της,

γ) ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές, η σειρά εκλογής των εκλεγμένων και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της,

δ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτήν οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρατούνται υποχρεωτικά ή άλλες, καθώς και λοιπά έσοδα, και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών, ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα.

5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς.

6. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν εγγραφεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή δεν καταθέσει σε αυτό τα στοιχεία της παρ. 4 ή δεν τα τηρεί επικαιροποιημένα, τότε, για όσο χρόνο διαρκεί η παράλειψή της και μέχρι αυτή να αποκατασταθεί, τελούν σε αναστολή ειδικώς τα παρακάτω δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, τα οποία, είτε για να ασκηθούν είτε για να ελεγχθεί η άσκησή τους, προϋποθέτουν την αποκατάσταση της συγκεκριμένης παράλειψης και συγκεκριμένα:

α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α', β' και γ' της παρ. 4, αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 14, με εξαίρεση τις περ. β' και γ' της παρ. 5, και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 17. Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες: (αα) από τις αρχαιρεσίες και (αβ) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και εφόσον δεν έχει υποβληθεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφανίζεται και η σειρά εκλογής των εκλεγμένων είτε η απόφαση συγκρότησης.

β) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία της περ. δ' της παρ. 4,

αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν οντότητας από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.»

Άρθρο 84

Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982

Η παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 3

Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία:

α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα, προκειμένου για μέλη-φυσικά πρόσωπα, το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο ΑΜΚΑ και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για μέλη-νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, ο ΑΦΜ, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, εφόσον δε τα μέλη είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.

β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.

γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.

δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.

ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.

2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.

3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται η μορφή που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η ημερομηνία έναρξης εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.»

Άρθρο 85**Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982**

Στην παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 (Α' 79) διαγράφεται το δεύτερο εδάφιο και το άρθρο 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 5**Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων**

1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:
 - α) Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.
 - β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης.
 - γ) Τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών ως και διαφόρων εκδηλώσεων και εορτών.
2. Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης.
3. Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα.
4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.
5. Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του, είναι ακατάσχετη.»

Άρθρο 86

**Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 8 του
ν. 1264/1982**

Οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιούνται και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 8

Γενική Συνέλευση μελών

1. Η Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Αστικού Κώδικα και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της.

2. Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία, και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση κατά τη Γενική Συνέλευση απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τρίτου ($1/3$) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται νέα Γενική Συνέλευση εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών, κατά την οποία απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου ($1/4$) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών τρίτη, κατά την οποία αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία του ενός πέμπτου ($1/5$) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.

Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως ψήφος τουλάχιστον του ενός δευτέρου ($1/2$) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.

Απαγορεύεται η φυσική ή εξ αποστάσεως συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση.

3. α) Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ δια βοής.

β) Η ψηφοφορία για την εκλογή διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας είναι μυστική.

γ) Κάθε μέλος δικαιούται να συμμετέχει στη Γενική Συνέλευση εξ αποστάσεως, καθώς και να ψηφίζει εξ αποστάσεως. Το καταστατικό οφείλει να προβλέπει τους τρόπους της εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου κάθε μέλους που το επιθυμεί, οι οποίοι πρέπει να περιλαμβάνουν την ηλεκτρονική, διαδικτυακή ή δικτυακή, σύνδεση, με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα. Απαγορεύεται η λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.

δ) Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των φυσικών και εξ αποστάσεως παρόντων.

ε) Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Γενικής Συνέλευσης αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία ως και του ενός τετάρτου ($1/4$) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, είναι δε φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό,

απαιτείται πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.

στ) Απόφαση Γενικής Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί, αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν φυσικώς ή εξ αποστάσεως πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα.

ζ) Σε περίπτωση που, με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών της, συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν, χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όσα καθορίζονται παραπάνω στις παρ. 1 και 2, καθώς και στην παρούσα. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περιουσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.

4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της συνέλευσης, στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση.

Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται, για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, από το 1/50 τουλάχιστον των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, και για τις λοιπές, αποκλειστικώς από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικώς τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης.

Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο εντός δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της.»

Άρθρο 87

Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982

Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται ως εξής:

«Άρθρο 13

Ψηφοφορία

1. Η ψηφοφορία γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση και στις δύο περιπτώσεις της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορίας με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων. Σχετικό λογισμικό διατίθεται χωρίς αντάλλαγμα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την

αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.

2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε..»

Άρθρο 88

Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 5, 6, 7, 8, 9 και 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιούνται και το άρθρο 14 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 14

Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης

1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

- α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,
- β) να επιβάλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,
- γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,
- δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα,
- ε) να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,
- στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες.

4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 92 του Αστικού Κώδικα,

β) των μελών της προσωρινής, σύμφωνα με το άρθρο 79 του Αστικού Κώδικα, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο, σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα ή

γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής της παρ. 10.

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

α) εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) μέλη, προστατεύονται πέντε (5) μέλη της διοίκησης,

β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1.000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης,

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1.000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της διοίκησης.

7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπληρωτής Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής.

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, ο συνολικός αριθμός των προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το διπλάσιο του αντίστοιχου αριθμού που αναφέρεται στις περ. α', β' και γ' της παρ.

6. Στην περίπτωση αυτήν, ο αριθμός των μελών της διοίκησης της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που προστατεύεται προκύπτει από τη διαίρεση του μέγιστου αριθμού κατά το προηγούμενο εδάφιο, διά του ποσοστού των μελών της οργάνωσης που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης επί του συνόλου των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικοί αριθμοί, στρογγυλεύονται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.

8. Προστατεύονται επίσης τα πρώτα είκοσι ένα (21) ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης, εφόσον στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι από ογδόντα (80) εργαζόμενοι. Η προστασία αυτή ισχύει για έναν χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά εντός έξι (6) μηνών από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

9. Με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 1256/1982 (Α' 65), δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7, 8, εάν αυτή δεν είναι απολύτως αναγκαία για τη λειτουργία της επιχείρησης ή δεν επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας.

10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, επιτρέπεται υπό τους όρους της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153). Για τον δικαστικό έλεγχο των απολύσεων αυτών εφαρμόζονται η διαδικασία και οι προθεσμίες της παρ. 4 του άρθρου 22. Η αγωγή επιδίδεται τουλάχιστον τρεις (3) ημέρες πριν από τη δικάσιμο που έχει προσδιορισθεί για τη συζήτησή της. Πρόσθετες παρεμβάσεις μπορούν να ασκούνται και προφορικά, ενώπιον του ακροατηρίου, πριν από την έναρξη της συζήτησης της αγωγής.

11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή, στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων των ομίλων επιχειρήσεων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.»

Άρθρο 89

Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 2, 4, 6, 7 και 8 του άρθρου 16 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιούνται, η παρ. 9 καταργείται και το άρθρο 16 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 16

Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας.

2. Κάθε σωματείο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με τα εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστότοπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστότοπου αποφασίζεται αποκλειστικώς από το σωματείο, με σεβασμό στις κείμενες διατάξεις. Στον ιστότοπο έχουν ελεύθερη, ανεμπόδιση και μυστική πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, τόσο από επαγγελματικούς όσο και από προσωπικούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Αν ο εργοδότης δεν τους παρέχει τη δυνατότητα των προηγούμενων εδαφίων, τα σωματεία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του κάθε σωματείου.

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζόμενους. Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.
4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργάνωσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους. Οι παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 (Α' 63) εφαρμόζονται αναλόγως.
5. Ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη, για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της, εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.
6. Οι συνδικαλιστικές οργάνώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης, όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παρ.1 του άρθρου 6.
7. Όταν αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διενεργούν επιθεώρηση ή έλεγχο, απαγορεύεται η παρουσία τρίτων προσώπων, πλην των εργαζομένων εκείνη την χρονική στιγμή στην επιχείρηση και των εκπροσώπων του εργοδότη. Επίσης, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής.
8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται, αν προκύψει διαφωνία ως προς την εφαρμογή των παρ. 2, 3, 5 και 7, με αιτιολογημένη απόφασή του εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σε αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).»

Άρθρο 90

Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση του άρθρου 17 του ν. 1264/1982

Η περ. θ' της παρ. 2, οι παρ. 3 και 5 του άρθρου 17 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιούνται και το άρθρο 17 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 17

Συνδικαλιστικές άδειες

1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:

α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν περισσότερα από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,

δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες τον μήνα,

ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, δεκαπέντε (15) ημέρες τον μήνα,

στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, εννέα (9) ημέρες τον μήνα,

ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, πέντε (5) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω,

η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τρεις (3) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από πεντακόσια (500),

θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων στα οποία συμμετέχουν,

ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

3. Οι αναφερόμενες στην παρ. 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες τον χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη, όσα αναφέρονται στις περ. β' και γ' της παρ. 2, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περ. δ', ε', στ', ζ' και η της παρ. 2 χρόνου για τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές συνδικαλιστικά στελέχη της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που αναφέρονται στις περιπτώσεις α', β', γ' και δ' της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε', στ', ζ, η', θ' και ι' της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3, είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτήν οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για τον χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

5. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με οποιονδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό και πάντως το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Σε επείγουσες περιπτώσεις η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικώς αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο.

Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο περιορίζεται στην ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.

6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και τα νομαρχιακά τμήματα που υπάρχουν στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ..»

Άρθρο 91

Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του

ν. 1264/1982

Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται, προστίθεται νέο εδάφιο και η παρ. 1 του άρθρου 19 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) ως

μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.

Η απεργία στην περίπτωση β' κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των ολιγόωρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης είκοσι τέσσερις (24) τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.»

Άρθρο 92

Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

Η παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας της παρ. 2 του άρθρου 20 και του άρθρου 21.

Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες ανήκουν σε έναν από τους ακόλουθους κλάδους:

α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα.

β) Διύλισης και διανομής ύδατος.

γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου.

δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου.

ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα.

στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων.

ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων.

η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.

θ) Τραπεζής της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσιών ή τμημάτων υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) δημόσιου τομέα.»

Άρθρο 93

Προστασία δικαιώματος στην εργασία

1. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε.

2. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης της παρ. 1, η απεργία μπορεί να διακοπεί με απόφαση που λαμβάνεται κατά τη διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 1264/1982 (Α' 79). Στην περίπτωση αυτή, για την κήρυξη νέας απεργίας απαιτείται η τήρηση όλων των διατυπώσεων του άρθρου 20 του ν. 1264/1982 και της προθεσμίας της παρ. 1 του άρθρου 19 ή της παρ. 2 του άρθρου 20 του ν. 1264/1982, κατά περίπτωση.

3. Υπαίτια παραβίαση της υποχρέωσης της παρ. 1 γεννά αστική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου.

Άρθρο 94

Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994

Το άρθρο 3 του ν. 2224/1994 (Α' 112) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 3

Δημόσιος Διάλογος

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ν.π.δ.δ., καθώς και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 19, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας) αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή στον τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., επιδίδεται στον εργοδότη με δικαστικό επιμελητή, με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο συγχρόνως με τις επιδόσεις που προβλέπονται στην παρ. 1 του

άρθρου 19 και την παρ. 2 του άρθρου 20.

Στους λοιπούς φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Σε όλους τους φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

2. Εάν δεν εμφανισθούν αμφότερα τα μέρη στον τόπο και χρόνο που ορίζει η πρόσκληση, ο Ο.ΜΕ.Δ. κηρύσσει άκαρπο τον δημόσιο διάλογο. Αν τα μέρη εμφανιστούν, επιλέγουν με συμφωνία τους μεσολαβητή από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ.. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου δικαιούται να ζητήσει από τον Ο.ΜΕ.Δ. την άμεση ανάδειξη μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (Α' 27).

3. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή. Ο μεσολαβητής διευθύνει τον δημόσιο διάλογο, προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά τον συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται στις παρ. 4 και 5 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

4. Όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) και απαγορεύεται η άσκηση αγωγής ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία.

5. Αν, μετά από την έναρξη του δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με την παρ. 3, αποχωρήσει από τον δημόσιο διάλογο η μία από τις πλευρές ή η προσέγγιση των απόψεων δεν επιτευχθεί εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών, η μεσολάβηση θεωρείται ότι έληξε και ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατό να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από τον μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

5. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειάς του και της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή.»

Άρθρο 95**Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982**

1. Το άρθρο 21 του ν. 1264/1982 (Α' 79) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 21**Προσωπικό Ασφαλείας και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας**

1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων (Προσωπικό Ασφαλείας).

2. Στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο ($\frac{1}{3}$) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού στον οποίο υπάγεται ο φορέας ή ο κλάδος δραστηριότητας, που εκδίδεται κατόπιν συμφωνίας των μερών ή έγγραφης εισήγησης οιασδήποτε κοινωνικού εταίρου έχει έννομο συμφέρον, ο οποίος τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας, δύναται να περιορισθεί το ποσοστό των στοιχειωδών αναγκών της παρ. 2.

3. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία γνωστοποιεί εγγράφως στον εργοδότη, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή πριν από την έναρξη της απεργίας, τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως Προσωπικό Ασφαλείας και, αν απαιτείται, ως Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. Με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το διατιθέμενο προσωπικό των παρ. 1 και 2 παρέχει τις υπηρεσίες του υπό τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.

4. Το προσωπικό των παρ. 1 και 2 καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και του εργοδότη. Πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ως μέλη τους εργαζόμενους που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό μελών που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της. Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

5. Η συμφωνία της παρ. 4 αναφέρει τουλάχιστον:

α) τα συμβαλλόμενα μέρη,

β) την εκμετάλλευση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται,

γ) τις υπηρεσίες και τμήματα της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που θα λειτουργούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, αναλόγως με τη διάρκειά της και τις επιπτώσεις στο δημόσιο συμφέρον και την οικονομία συγκεκριμένης ή ευρύτερης περιοχής ή όλης της χώρας,

δ) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που απαιτείται για τη στελέχωση των υπηρεσιών και τμημάτων της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων με προσωπικό των παρ. 1 και 2, όπου απαιτείται,

ε) διαδικαστικά θέματα ορισμού των εργαζομένων των παρ. 1 και 2 και

στ) τη διάρκεια αυτής, η οποία μπορεί να είναι ορισμένη, αλλά τουλάχιστον ενός (1) έτους, ή αόριστη.

6. Στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού της παρ. 2, με την ίδια συμφωνία είναι δυνατό να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, πάντοτε εντός του πλαισίου που καθορίζει η παρ. 2 και ιδίως το τελευταίο εδάφιο αυτής.

7. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Έως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους, ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο μέρος σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παρ. 1 και 2. Η κλήση επιδίδεται προς το άλλο μέρος με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

8. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως την 25η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία είναι έγκυρη, ακόμη κι αν ο διάλογος ξεκινήσει σε ημερομηνία διαφορετική της προβλεπόμενης στην παρ. 7, εφόσον καταρτιστεί με απευθείας διαπραγματεύσεις μέχρι την 25η Νοεμβρίου και κατατεθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί και, σε περίπτωση μη καταγγελίας ή τροποποίησής της, ισχύει και για τα επόμενα ημερολογιακά έτη.

9. Αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εντός της προθεσμίας που ορίζεται στην παρ. 8, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα σε διαιτησία του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27). Διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από τον ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση μη συμφωνίας με κλήρωση σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990.

10. Δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το Προσωπικό Ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο παρόν, ή χωρίς να τεθεί πραγματικώς στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία.

11. Τα ζητήματα των παρ. 1, 2, 3 και 4 μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως του δημόσιου ή μη χαρακτήρα τους και του χαρακτηρισμού τους ή μη ως κοινής ωφέλειας.»

2. Στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982 προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 22 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 22

Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών - απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.
2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).
3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.
4. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα πολιτικής Δικονομίας. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμη και συντέμνουν τις προθεσμίες επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεσή τους ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων που εκκρεμούν.
Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.
5. Με τη διαδικασία της παραγράφου 4 και τηρουμένων των ίδιων ως άνω προθεσμιών εκδικάζονται οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.
6. Εάν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4, δεν επιτρέπεται, μετά την έκδοση της απόφασης, η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη και με ίδια ημερομηνία έναρξης από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.»

Άρθρο 96

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990

Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27) τροποποιούνται, η παρ. 5 καταργείται και το άρθρο 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 6

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:
 - α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4.

Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ. Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

Η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, μπορούν να αμφισβητηθούν με την κατάθεση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου, η οποία εκδικάζεται σύμφωνα με τα άρθρα 591 επ. ΚΠολΔ και τις ειδικότερες προβλέψεις του παρόντος. Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει κατά περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών, ανάλογα με την περίπτωση.

Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Η δικάσιμος ορίζεται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η αγωγή, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση.

Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος για τη συζήτηση της έφεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την άσκησή της. Η έφεση, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο επτά (7) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Σε κάθε περίπτωση η αγωγή μπορεί να κατατεθεί και εντός δέκα (10) ημερών από τη θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς να αναστέλλει την ισχύ της, με τις ίδιες ως ανωτέρω δικονομικές προθεσμίες.

Στοιχεία των δικαστικών αποφάσεων, που εκδίδονται συμφώνως προς το παρόν άρθρο, καταχωρούνται στις μερίδες του ενάγοντος, του εναγομένου και του τυχόν προσεπικαλούμενου στο ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

3.α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.»

Άρθρο 97**Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990**

Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 (Α' 27) τροποποιούνται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 8**Δέσμευση**

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικώς και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

3. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

4. Οι όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της και εφαρμόζονται τα οριζόμενα στις παρ. 3 έως 6 του άρθρου 5. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις.»

Άρθρο 98**Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990**

Το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 (Α' 27) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 13**Συμφιλίωση**

1. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών.
2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι:
 - α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, ή
 - β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων.
3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή για διαφωνία ή διαφορά μεταξύ αυτών με αφορμή την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συλλογικό ενδιαφέρον. Σε μια τέτοια περίπτωση, ακολουθείται η διαδικασία του παρόντος άρθρου.
4. Η διαδικασία της συμφιλίωσης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από κοινού από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή χωριστά με κοινοποίηση της αίτησης στο άλλο μέρος.
5. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με συμφωνία των μερών. Αν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, ο συμφιλιωτής ατομικής διαφοράς ορίζεται με κλήρωση από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 15. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να απορρίψει ένα κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωτής συμφιλιωτής.
6. Ο συμφιλιωτής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό του, οπότε συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της συμφιλίωσης.
7. Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να πετύχει την προσέγγιση των απόψεων το συντομότερο δυνατό με κάθε πρόσφορο μέσο για τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης.

8. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, ή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Αν θεωρείται αναγκαίο, μπορεί να παρίσταται διερμηνέας για τη μετάφραση σε αλλοδαπό μέρος ή διερμηνέας νοηματικής γλώσσας για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου. Η διαδικασία λαμβάνει χώρα σε χρόνο και τόπο που ορίζει ο συμφιλιωτής. Επιτρέπεται και η εξ αποστάσεως, με ηλεκτρονικά μέσα, συμμετοχή των ανωτέρω προσώπων.

9. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται Πρακτικό Συμφιλίωσης, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών, αφού προηγουμένως έχουν καταχωρηθεί συνοπτικά οι προτάσεις και αντιπροτάσεις των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα συμφιλιωτή.

10. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5.

11. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη, που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Στην περίπτωση διαβούλευσης με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 (Α' 33) και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του άρθρου 11 του παρόντος, το Πόρισμα Συμφιλίωσης κοινοποιείται και στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας από τον συμφιλιωτή, μέσω της γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ..»

Άρθρο 99

Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990

Στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990 (Α' 27) προστίθεται παρ. 3 και το άρθρο 16B διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 16B

Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του ίδιου

Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16.

3. Η άσκηση της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.»

Άρθρο 100

Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίου Δ΄

1. Οι παρ. 2 και 6 του άρθρου 2 του ν. 1264/1982 (Α΄ 79), όπως διαμορφώνονται με τον παρόντα νόμο, ισχύουν για συνδικαλιστικές οργανώσεις, των οποίων η διαδικασία σύστασης εκκινεί μετά τη δημοσίευση της απόφασης της παρ. 7 του άρθρου 2 του ν. 1264/1982. Για τις υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις, η παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 1264/1982, όπως διαμορφώνεται με τον παρόντα νόμο, ισχύει από την 1η.1.2022.

2. Η υποχρέωση χρήσης ηλεκτρονικού συστήματος για τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξ αποστάσεως τόσο στις Γενικές Συνελεύσεις όσο και στις αρχαιρεσίες άρχεται από την 1η.1.2022

3. Οι διατάξεις των άρθρων 90 έως 96 εφαρμόζονται για απεργίες που κηρύσσονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που θα κατατεθούν από 1ης.1.2022 οφείλουν να έχουν κωδικοποιημένες τις διατάξεις τους.

5. Οι συμφιλιωτικές διαδικασίες που έχουν εκκινήσει προ της έναρξης ισχύος του παρόντος ενώπιον Επιθεωρητή Εργασίας, ολοκληρώνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α΄ 170).

Άρθρο 101**Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ΄**

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:

α. το άρθρο 15 του ν. 1264/1982 (Α΄ 79).

β. το άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α΄ 170).

ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**Άρθρο 102****Σύσταση**

1. Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.
2. Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές και υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής.
3. Η έδρα της Επιθεώρησης Εργασίας είναι στην Αθήνα. Ειδικές Αποκεντρωμένες και Περιφερειακές Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας δύνανται να λειτουργούν και εκτός της έδρας αυτής.
4. Για την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας εκδίδεται σχετική διαπιστωτική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά την έκδοση του Οργανισμού του άρθρου 121.
5. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας καταργούνται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή, η Επιθεώρηση Εργασίας καθίσταται καθολικός διάδοχος του και υποκαθίσταται αυτοδίκαια και χωρίς καμία άλλη διατύπωση σε όλα τα δικαιώματα, απαιτήσεις, υποχρεώσεις, έννομες σχέσεις και εκκρεμείς δίκες του Σ.Ε.Π.Ε.. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεχίζει όλες τις εκκρεμείς δίκες, χωρίς να επέρχεται βίαιη διακοπή τους και χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε άλλη ενέργεια για τη συνέχισή τους.
6. Γενικές και ειδικές διατάξεις που ισχύουν για το Σ.Ε.Π.Ε., τις υπηρεσίες και το προσωπικό του, καθώς και το προσωπικό που υποστηρίζει το έργο του, ισχύουν και για την Επιθεώρηση Εργασίας. Από την έναρξη λειτουργίας της, όπου στις κείμενες διατάξεις αναφέρεται το Σ.Ε.Π.Ε., νοείται η Επιθεώρηση Εργασίας και όπου αναφέρεται ο Γενικός Επιθεωρητής, νοείται ο Διοικητής ή το Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά λόγο αρμοδιότητας. Σε περίπτωση αμφιβολίας, νοείται ο Διοικητής. Όλες οι πράξεις του Γενικού Επιθεωρητή, με τις οποίες μεταβιβάσθηκαν αρμοδιότητες ή ανατέθηκαν καθήκοντα ή παρασχέθηκε η εξουσιοδότηση υπογραφής σε όργανα του Σ.Ε.Π.Ε. και ισχύουν, κατά την

ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν ως αντίστοιχες πράξεις του Διοικητή για τα αντίστοιχα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι την ανάκληση ή την τροποποίησή τους, εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά στο παρόν.

Άρθρο 103 **Αρμοδιότητες**

1. Από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που προβλέπονται στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011 (Α' 170), και σε κάθε άλλη διάταξη της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των κανονιστικών πράξεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και τις αρμοδιότητες που της ανατίθενται με τον παρόντα νόμο.

2. Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

Συγκεκριμένα ελέγχει την τήρηση και εφαρμογή:

α) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ιδίως σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων, ενδεικτικά ανηλίκων, νέων, γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

β) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,

δ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών, ε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης, καθώς και της καταπολέμησης διακρίσεων με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας,

στ) της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

ζ) των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων περί ισορροπίας επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου,

η) της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, παρέχοντας συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων,

κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση,

θ) της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως του καπνίσματος, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

3. Για την εκτέλεση του έργου της, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει ιδίως τις εξής αρμοδιότητες:

α) Επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση και έλεγχο σε όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα και γενικότερα σε κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή εκμετάλλευσης ή χώρο όπου πιθανολογείται ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις, όπως της παρ. 5 του άρθρου 2 και της παρ. 4 του άρθρου 69 του ν. 3850/2010 (Α' 84).

β) Ερευνά, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές, όσους παραβιάζουν τις διατάξεις που αναφέρονται στην παρ. 2.

γ) Καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ' ύλην αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

δ) Ερευνά οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας τους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, και έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχείο που τηρούνται από την επιχείρηση, λαμβάνει αντίγραφα και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας, λαμβάνει φωτογραφίες ή μαγνητοσκοπεί και προβαίνει σε μετρήσεις επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που προκαλούνται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Στον εργοδότη ή οποιονδήποτε τρίτο που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της υποπαρ. 1Α του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.

ε) Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που συνδέονται με αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.

στ) Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.

ζ) Αναπτύσσει δράσεις στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης έργων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η λειτουργία της, να υποστηρίζεται αποτελεσματικότερα το έργο της και να διευκολύνονται εργοδότες και εργαζόμενοι στις συναλλαγές τους μαζί της.

η) Παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη σε εργαζόμενους και εργοδότες, κατόπιν αιτήματός τους, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών εργασίας.

θ) Υποστηρίζει τους εργοδότες και εργαζομένους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς αυτούς, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

ι) Συντάσσει και αποστέλλει στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας την ετήσια έκθεση, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από την υπ' αρ. 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

ια) Προβαίνει, στο πλαίσιο του έργου της, στη συστηματική συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή μεθοδολογία και νομοθεσία και κατά τα πρότυπα και τα πορίσματα της EUROSTAT.

ιβ) Συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία και πληροφορίες με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, επιστημονικούς φορείς στον τομέα της εργασίας, καθώς και συναφείς υπηρεσίες του εξωτερικού.

ιγ) Ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. α' της παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10), ενημερώνει το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για θέματα ίσης μεταχείρισης, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων των ρυθμίσεων της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Για τον σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο.

ιδ) Προβαίνει σε κάθε άλλη συναφή ενέργεια και πράξη για την εκτέλεση του έργου της.

ιε) Τηρεί πλήρες μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης της απασχόλησης παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνέπεια δικαστικής απόφασης, και εκδίδει μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερόμενου που έχει ειδικό έννομο συμφέρον σχετικά πιστοποιητικά.

ιστ) Διενεργεί τακτικές και έκτακτες επιθεωρήσεις κατά τομείς δραστηριότητας και κατά παντός εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις που τον διέπουν, προκειμένου να ελεγχθεί η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, με βάση κυρίως ανάλυση κινδύνου.

Άρθρο 104

Λειτουργική ανεξαρτησία

Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές ή άλλον δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό. Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας.

Άρθρο 105
Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές

1. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, καθώς και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας ενημερώνουν την Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής, σχετικά με θέματα που αφορούν στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.
2. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεργάζεται με τις διοικητικές αρχές που ασκούν αρμοδιότητες σε συγκεκριμένους τομείς της εθνικής οικονομίας και παρέχει τη συνδρομή της, εφόσον της ζητηθεί, στις εν λόγω αρχές, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 106
Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
2. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορεί να υποβάλει στρατηγικές προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες στην Επιθεώρηση Εργασίας σχετικά με τον στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας και σε εξαιρετικές περιστάσεις. Οι στρατηγικές οδηγίες και οι προτάσεις δεν μπορούν να επεκταθούν σε οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας ή σε θέματα του προσωπικού αυτής.
3. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει περιοδικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με συγκεντρωτικά στοιχεία που απαιτούνται για το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας και την άσκηση των αρμοδιοτήτων του.
4. Η Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του Διοικητή της, εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές διατάξεις για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 107
Όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας

Τα όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης.

Άρθρο 108
Συμβούλιο Διοίκησης

1. Το Συμβούλιο Διοίκησης είναι πενταμελές, αποτελούμενο από τον Πρόεδρο και τέσσερα (4) τακτικά μέλη. Στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης συμμετέχει ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς δικαίωμα ψήφου.

2. Η θητεία των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, δύο (2) από τα πέντε (5) μέλη κληρώνονται αμέσως μετά από τη λήψη της απόφασης επιλογής τους και διορίζονται για θητεία τριών (3) ετών, άλλα δύο (2) για θητεία τεσσάρων (4) ετών και ένα (1) μέλος για θητεία πέντε (5) ετών, αντίστοιχα. Αν ανανεωθεί η θητεία μέλους που σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο διορίστηκε για περιορισμένη θητεία, η ανανέωση χωρεί για πλήρη θητεία πέντε (5) ετών.

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, έχει την υποχρέωση να υπηρετεί με συνέπεια τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας και να ασκεί τις αρμοδιότητες που του ανατίθενται από τον παρόντα νόμο και από την εκάστοτε κείμενη νομοθεσία, με γνώμονα την επίτευξη των στόχων και την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία και δράση της Επιθεώρησης Εργασίας.

4. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, έχουν υποχρέωση να τηρούν τις αρχές της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας.

5. Οι αποδοχές του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης καθορίζονται σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 22 του ν. 4354/2015 (Α' 176).

5. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρόσωπα εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ή και του Συμβουλίου Διοίκησης. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:

α) πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. νομικής ή οικονομικής κατεύθυνσης ή διοίκησης επιχειρήσεων ή θετικών επιστημών ή δημόσιας διοίκησης ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής, αντίστοιχων ειδικοτήτων. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου Ιδρύματος της αλλοδαπής ή η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης γνωστικά αντικείμενα,

β) επαγγελματική εμπειρία σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης αντικείμενα τουλάχιστον δέκα (10) ετών,

γ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας και ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

6. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (Α' 26), είτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων είτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλεισθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

γ) να μη συνδέονται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας με την Επιθεώρηση Εργασίας.

7. Για την αντικατάσταση του Προέδρου ή άλλου μέλους κατά τη διάρκεια της θητείας του Συμβουλίου, οι υποψήφιοι δεν μπορεί να είναι σύζυγοι ή συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή κατιόντες σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου ή του Διοικητή.

8. Δεν μπορεί να διορισθεί Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει βουλευτής, μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

9. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης δεν είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης και δεν αναστέλλεται η άσκηση οποιουδήποτε δημοσίου λειτουργήματος, καθώς και η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιοδήποτε έμμισθο ή άμισθο λειτουργήμα ή οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα που δεν συμβιβάζεται με την ιδιότητα ή τα καθήκοντα μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδίως δεν επιτρέπεται να παρέχουν υπηρεσίες ή να έχουν οποιαδήποτε έννομη σχέση με εταιρεία ή επιχείρηση, εκ της οποίας μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης όλων των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Άρθρο 109

Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης

1. Ως προς τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γενικές κατευθυντήριες οδηγίες για τον στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας,
β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την ετήσια έκθεση απολογισμού και προγραμματισμού των δραστηριοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Ως προς τα ζητήματα προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη κατά τον σχεδιασμό της πολιτικής προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και παρακολουθεί την εφαρμογή αυτής,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων προαγωγών, βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

δ) παρέχει γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερου συστήματος μισθολογικού καθεστώτος και επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ε) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας,

στ) εισηγείται προς τα αρμόδια κυβερνητικά όργανα την τροποποίηση του καθοριζόμενου ορίου οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ζ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κλάδων, ειδικοτήτων και κατηγοριών,

η) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη μεταφορά κενών οργανικών θέσεων από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, καθώς και για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των προσόντων διορισμού σε κλάδους και σε ειδικότητες,

θ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των οργανικών θέσεων προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

3. Ως προς τα οργανωτικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας,

β) παρέχει γνώμη για την κατάρτιση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την τροποποίηση αυτού, σε περιπτώσεις σημαντικών οργανωτικών αλλαγών, όπως είναι η σύσταση, η συγχώνευση, η μετατροπή επιπέδου, η κατάργηση και η αναστολή λειτουργίας υπηρεσιών, επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων ή Διευθύνσεων των Κεντρικών, Ειδικών Αποκεντρωμένων και Περιφερειακών Υπηρεσιών, καθώς και των Περιφερειακών Υπηρεσιών που αποτελούν Αυτοτελείς Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, ανεξαρτήτως επιπέδου, καθώς και ο καθορισμός των κλάδων από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των προαναφερθεισών υπηρεσιών και παρακολουθεί την υλοποίηση των ανωτέρω οργανωτικών αλλαγών,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την πολιτική της Επιθεώρησης Εργασίας σε θέματα διοικητικών διαδικασιών.

4. Ως προς τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους για τη θέση του Διοικητή και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους στόχους του Διοικητή σε σχέση με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και παρακολουθεί την απόδοση του Διοικητή.

5. Ως προς τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γνώμη στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας επί του σχεδίου προϋπολογισμού της, πριν την υποβολή του στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους,

β) παρακολουθεί την πορεία εκτέλεσης του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, δια της υποβολής σε αυτό εκθέσεων από τον Διοικητή,

γ) ελέγχει και αποφαινεται για τη σκοπιμότητα δαπανών, για έργα παροχής υπηρεσιών ή για προμήθειες ειδών καθαρής αξίας άνω των διακοσίων χιλιάδων (200.000) ευρώ,

δ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ένταξη έργων στο Π.Δ.Ε. και στο Ενιαίο Πρόγραμμα Προμηθειών.

6. Το Συμβούλιο Διοίκησης δεν δύναται να ζητά και να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν σε συγκεκριμένες υποθέσεις ή περιπτώσεις ελεγχόμενων επιχειρήσεων.

Άρθρο 110

Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης

1. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α' 184), καθορίζονται η διαδικασία προκήρυξης του ανοικτού διαγωνισμού, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται από ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής, η οποία απαρτίζεται από: α) τον Πρόεδρο του Α.Σ.Ε.Π., ως Πρόεδρο, β) τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, γ) τον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δ) τον Πρόεδρο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, και ε) ένα μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων, με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος αποτελείται από διπλάσιο αριθμό υποψηφίων από τον αριθμό των σχετικών θέσεων και υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τον διπλάσιο αριθμό των θέσεων, περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιλέγει από τον ανωτέρω κατάλογο, ισάριθμους με τις προς πλήρωση θέσεις επικρατέστερους υποψηφίους, ύστερα από σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής για κάθε έναν από αυτούς ξεχωριστά, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει έναν ή περισσότερους από τους προταθέντες υποψηφίους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει εναλλακτικούς υποψηφίους από τον κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων της παρ. 3. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης διορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 111

Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης

1. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, περιλαμβανομένου του Προέδρου, παύεται από το αξίωμά του με αιτιολογημένη πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κωλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Σπουδαίο λόγο συνιστά η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων, για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του, ή η κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό όφελος,

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

(ν. 3528/2007, Α' 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν,

στ) αν έχει αποκλεισθεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής.

2. Ο Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης που έχει παυθεί από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

3. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, που προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης τουλάχιστον τρεις μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης, λόγω θανάτου, παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος Πρόεδρος ή μέλος, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108, εντός δύο μηνών από την κένωση της θέσης, για το υπόλοιπο της θητείας. Μέχρι τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους, η λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης δεν διακόπτεται. Για το διάστημα μέχρι το διορισμό νέου Προέδρου ορίζεται αναπληρωτής αυτού από τα υπολειπόμενα μέλη με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης.

5. Η διαδικασία για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης ολοκληρώνεται πριν από την εκπνοή της θητείας του Προέδρου ή του μέλους, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108.

6. Σε περίπτωση μη ολοκλήρωσης της διαδικασίας για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους κατά τα ανωτέρω, η θητεία του απερχόμενου Προέδρου ή μελών παρατείνεται αυτοδικαίως μέχρι τον διορισμό νέων.

Άρθρο 112**Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων**

1. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει τουλάχιστον μία (1) φορά τον μήνα τακτικώς και εκτάκτως, όποτε απαιτείται, μετά από πρόσκληση του Προέδρου του, στην οποία ορίζονται ο τόπος και ο χρόνος της συνεδρίασης. Στην πρόσκληση περιλαμβάνονται τα θέματα της ημερήσιας διάταξης. Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου Διοίκησης υποχρεούται να συγκαλέσει συνεδρίαση εκτάκτως, αν το ζητήσουν δύο (2) μέλη.
2. Κατά την πρώτη του συνεδρίαση, καθώς και σε κάθε περίπτωση αλλαγής μέλους του, το Συμβούλιο Διοίκησης συγκροτείται σε σώμα, εκλέγει τον Πρόεδρό του και ορίζει το μέλος που αναπληρώνει τον Πρόεδρο κατά την απουσία του. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες του Προέδρου, σχετικά με τη σύγκληση των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης, τη διεξαγωγή αυτών και τη λήψη αποφάσεων καθορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας.
Για τις συνεδριάσεις της παρούσας απαιτείται πλήρης απαρτία. Οι σχετικές αποφάσεις αναρτώνται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α' 184).
3. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει νόμιμα, εφόσον παρίστανται τέσσερα (4) τουλάχιστον μέλη του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών και, σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερिσχύει η ψήφος του Προέδρου ή του αναπληρωτή του. Ο Πρόεδρος μπορεί να καλεί να παραστούν κατά τη συζήτηση ειδικών θεμάτων και μέλη του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ή τρίτοι, εκπρόσωποι του Δημοσίου ή αλλοδαπών αρχών, δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματικών οργανώσεων, καθώς και εμπειρογνώμονες. Χρέη γραμματέα ασκεί μέλος του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, που ορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης, με τον αναπληρωτή του.
4. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης τηρούνται από τον γραμματέα και υπογράφονται από όλα τα συμμετέχοντα μέλη.
5. Κάθε άλλο ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης ρυθμίζεται από τον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 113**Διοικητής**

1. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συνιστάται θέση Διοικητή, ο οποίος τελεί σε καθεστώς πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.
Η θητεία του Διοικητή ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης, με πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) του συνόλου των μελών του.
2. Ο Διοικητής είναι πρόσωπο εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας και ειδικά στους τομείς του εργατικού ή ασφαλιστικού δικαίου ή της οικονομίας της εργασίας. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:
 - α) πτυχίο Α.Ε.Ι. ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της αλλοδαπής. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου της

αλλοδαπής, που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας γνωστικά αντικείμενα,

β) σημαντική επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον δέκα (10) ετών σε συναφή προς τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αντικείμενα,

γ) σημαντική διοικητική εμπειρία, σε θέσεις ευθύνης, σε διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, κατάρτιση στρατηγικών σχεδίων, διαχείριση έργων και δραστηριοτήτων, στοχοθεσία, συντονισμό ομάδων και παρακολούθηση επίτευξης στόχων,

δ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας, ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

3. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), ούτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων, ούτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλεισθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος.

4. Ο Διοικητής δεν μπορεί να είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου.

5. Δεν μπορεί να διορισθεί Διοικητής πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει μέλος της Βουλής ή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο, ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

6. Κατά τη διάρκεια της θητείας του Διοικητή αναστέλλεται η άσκηση έμμισθου ή άμισθου δημόσιου λειτουργήματος, η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, καθώς και οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Ο Διοικητής οφείλει, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του, να παύσει οποιαδήποτε έννομη σχέση με επιχείρηση ή εταιρεία ή νομική οντότητα, από την οποία μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και κατά τη διάρκεια της θητείας του έχει υποχρέωση γνωστοποίησης των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Σε περίπτωση που ο Διοικητής είναι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή όργανο ή λειτουργός φορέων του Δημοσίου, με τη λήξη της θητείας του επανέρχεται στην οργανική θέση που κατείχε πριν από τον διορισμό του. Στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου, ο χρόνος της θητείας του Διοικητή λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για κάθε έννομη συνέπεια.

7. Ο Διοικητής με την ανάληψη των καθηκόντων του υπογράφει συμβόλαιο απόδοσης με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο καθορίζει τις υποχρεώσεις του και τους ποιοτικούς και

ποσοτικούς στόχους, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν κατά τη διάρκεια της θητείας του, όπως επίσης και σε ετήσια βάση. Στο συμβόλαιο μπορεί να προβλέπεται ετήσια ειδική ανταμοιβή (bonus) του Διοικητή σε περίπτωση υπέρβασης ή επίτευξης, κατά περίπτωση, των ετήσιων στόχων που τίθενται στο συμβόλαιο απόδοσής του.

Άρθρο 114 **Αρμοδιότητες Διοικητή**

1. Όλες οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας που προβλέπονται στον παρόντα νόμο ή σε άλλες διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας ασκούνται από τον Διοικητή της, πλην αυτών που ρητώς ορίζεται ότι ασκούνται από το Συμβούλιο Διοίκησης.

2. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Εισηγείται στο Συμβούλιο Διοίκησης για όλα τα θέματα αρμοδιότητάς του.

β) Διαμορφώνει και επικαιροποιεί τον μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, καταρτίζει και αναθεωρεί, εφόσον απαιτείται, το ετήσιο επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας και καθορίζει τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους και τα κριτήρια αξιολόγησης των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και των προϊσταμένων αυτών και του προσωπικού τους.

γ) Εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές ρυθμίσεις σε ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές του, καθώς και την έκδοση κανονιστικών πράξεων για τις οποίες ο Υπουργός εξακολουθεί να έχει αρμοδιότητα.

δ) Εισηγείται για την υποβολή πρότασης για την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων συναφών με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Υποβάλλει απαντήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας, για ερωτήσεις, επερωτήσεις και επίκαιρες ερωτήσεις, αναφορές, καθώς και αιτήσεις κατάθεσης εγγράφων βουλευτών, προς την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την υποβοήθηση της άσκησης των κοινοβουλευτικών αρμοδιοτήτων.

στ) Λαμβάνει μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας και την καταπολέμηση της διαφθοράς στις υπηρεσίες που υπάγονται στην Επιθεώρηση Εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της κίνησης της διαδικασίας πειθαρχικής δίωξης και ενώπιον των αρμόδιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

ζ) Αποφασίζει για τη συμμετοχή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ομάδες Εργασίας ή Επιτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διεθνών οργανισμών με αντικείμενο που άπτεται αμιγώς των αρμοδιοτήτων της και ορίζει τα πρόσωπα που συμμετέχουν σε αυτές εκ μέρους της.

3. Ως προς το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Επιλέγει και τοποθετεί τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων κάθε επιπέδου της Επιθεώρησης Εργασίας και αποφασίζει για την πρόωρη λήξη της θητείας τους και την απαλλαγή ή μετακίνησή τους.

β) Οργανώνει και υλοποιεί προγράμματα εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και εξειδίκευσης του προσωπικού που υπάγεται στις οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Αποφασίζει για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας και για την υποβολή στους αρμόδιους φορείς και στο Α.Σ.Ε.Π. των αντίστοιχων αιτημάτων για τις σχετικές προκηρύξεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

δ) Καθορίζει ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Εισηγείται ειδικότερο σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Καθορίζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας.

ζ) Καθορίζει τον τρόπο, τη διαδικασία και τα όργανα ελέγχου της επίτευξης των στόχων, τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας, τον τρόπο, τη διαδικασία, τα όργανα αξιολόγησης αυτών και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια εφαρμογής του συνόλου της διαδικασίας.

4. Ως προς τα οργανωτικά θέματα της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα και οι δραστηριότητες των επιμέρους οργανικών μονάδων και υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας συμβαδίζουν με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και τους τεθέντες στόχους και επίσης ελέγχει και εποπτεύει όλες τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

β) Μεταφέρει ανθρώπινους, οικονομικούς και λειτουργικούς πόρους, καθώς και υλικοτεχνικό εξοπλισμό μεταξύ των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Προτείνει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Υπουργό Εσωτερικών, την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων.

δ) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνει ή συγχωνεύει Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης και καθορίζει τα ειδικότερα θέματα λειτουργίας τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

ε) Με αποφάσεις του συστήνει, συγκροτεί και ορίζει τον Πρόεδρο, τα μέλη, τον εισηγητή και τον γραμματέα των συλλογικών οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως συμβουλίων, επιτροπών, ομάδων εργασίας ή έργου και πειθαρχικών συμβουλίων.

Όπου για τη νόμιμη συγκρότηση συλλογικού οργάνου της Επιθεώρησης Εργασίας προβλέπεται η συμμετοχή Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης αυτής, ως προέδρου, συντονιστή ή μέλους και δεν υφίσταται ή ελλείπει αυτός, με απόφαση του Διοικητή ορίζεται στη θέση του, και μέχρι την πλήρωση της θέσης αυτού στη Γενική Διεύθυνση, ένας προϊστάμενος Διεύθυνσης ή υπηρεσίας επιπέδου Διεύθυνσης της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Υποδεικνύει εκπροσώπους της Επιθεώρησης Εργασίας σε συλλογικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή άλλων Υπουργείων και φορέων.

ζ) Εκδίδει αποφάσεις σύστασης, συγκρότησης και ορισμού μελών επιτροπών, μεταξύ άλλων για θέματα προμηθειών και ομάδων εργασίας αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας.

η) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως:

ηα) Καθορίζει την εσωτερική διάρθρωση των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και συστήνει ή καταργεί ή συγχωνεύει οργανικές μονάδες αυτής, κάθε επιπέδου ή αναστέλλει τη λειτουργία τους ή

μετατρέπει το επίπεδο αυτών, καθώς και τους κλάδους από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι αυτών.

Σε όποιες από τις περιπτώσεις του προηγούμενου εδαφίου κρίνεται αναγκαίο, με τις ίδιες ή όμοιες αποφάσεις, καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος μεταφοράς, παρακολούθησης και διεκπεραίωσης των υποθέσεων, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα.

ηβ) Καθορίζει την κατά τόπο και καθ' ύλη αρμοδιότητα των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, την περαιτέρω εξειδίκευση των αρμοδιοτήτων τους, την έδρα και τον τίτλο αυτών, καθώς και την ημερομηνία έναρξης ή παύσης λειτουργίας τους.

ηγ) Εκδίδει και τροποποιεί τον Οργανισμό και τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας και περιγράφει τις θέσεις εργασίας των Υπηρεσιών αυτής, μέσω της κατάρτισης περιγραμμάτων εργασίας.

ηδ) Καθορίζει τις ημέρες και ώρες εισόδου του κοινού στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς να απαιτείται η προβλεπόμενη από τις κείμενες διατάξεις εξουσιοδότηση του Υπουργού Εσωτερικών, και κατά παρέκκλιση νομοθετικών διατάξεων που ορίζουν την χωρίς κανένα χρονικό ή άλλο περιορισμό είσοδο μελών συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων στα δημόσια καταστήματα, κάθε εργάσιμη ημέρα και ώρα, καθώς και το ωράριο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

ηε) Καθορίζει τις οργανικές θέσεις προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

ηστ) Μεταφέρει κενές οργανικές θέσεις προσωπικού από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

θ) Αποφασίζει για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

5. Ο Διοικητής ασκεί και κάθε άλλη υφιστάμενη, κατά την έναρξη ισχύος της Επιθεώρησης Εργασίας, αρμοδιότητα του Γενικού Επιθεωρητή Εργασίας.

6. α) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται να μεταβιβάζει στους Προϊσταμένους όλων των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας, τις αναγκαίες αρμοδιότητες ή να εξουσιοδοτεί αυτούς να υπογράφουν «Με εντολή Διοικητή» πράξεις ή έγγραφα, προκειμένου αυτοί να ανταποκριθούν στους στόχους που τους τίθενται.

β) Ο Διοικητής δύναται με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, να μεταβιβάζει αρμοδιότητες, να αναθέτει καθήκοντα ή να εξουσιοδοτεί όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η κατά το προηγούμενο εδάφιο μεταβίβαση αρμοδιότητας, ανάθεση καθήκοντος ή εξουσιοδότηση υπογραφής μπορεί να αφορά σε περισσότερα του ενός όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

Επιτρέπεται η περαιτέρω εξουσιοδότηση υπογραφής από τα όργανα στα οποία μεταβιβάζεται η αρμοδιότητα ή τα οποία εξουσιοδοτούνται από τον Διοικητή, σε ιεραρχικά υφιστάμενα όργανα αυτών, στις περιπτώσεις που αυτό προβλέπεται από τις αποφάσεις που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του πρώτου εδαφίου της παρούσας υποπαραγράφου.

Στην περίπτωση που η ως άνω περαιτέρω εξουσιοδότηση παρέχεται από όργανο στο οποίο:

βα) είχε μεταβιβασθεί η αρμοδιότητα, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει με εντολή του οργάνου που του παρείχε την εξουσιοδότηση ή

ββ) είχε παρασχεθεί η εξουσιοδότηση υπογραφής, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει «Με Εντολή Διοικητή».

γ) Οι αποφάσεις που προβλέπονται στις υποπαρ. α' και β' δύνανται να τροποποιούνται εν όλω ή εν μέρει από το ίδιο θεσμικό όργανο, ανεξαρτήτως αλλαγής του προσώπου που τις εξέδωσε. Επίσης, ο Διοικητής μπορεί να τροποποιεί εν όλω ή εν μέρει τις αποφάσεις για μεταβίβαση αρμοδιοτήτων, ανάθεση καθηκόντων ή εξουσιοδότηση υπογραφής που είχαν εκδοθεί από τον Γενικό Επιθεωρητή και εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 115

Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή

1. Η επιλογή του Διοικητή γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α' 184), καθορίζονται η διαδικασία προκήρυξης του ανοικτού διαγωνισμού, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των Υποψηφίων γίνεται από την ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής της παρ. 2 του άρθρου 110.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των τεσσάρων (4) επικρατέστερων υποψηφίων, με βάση προκαθορισμένα στην προκήρυξη και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος υποβάλλεται στο Συμβούλιο Διοίκησης. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τέσσερις (4), περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Το Συμβούλιο Διοίκησης κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους με σειρά προτεραιότητας και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει τον υποψήφιο Διοικητή προς έγκριση στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στον Κανονισμό της. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει τον προταθέντα υποψήφιο, η διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου επαναλαμβάνεται για τον έτερο των δύο (2) επικρατέστερων υποψηφίων. Ο Διοικητής διορίζεται με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 116

Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή

1. Όταν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο παύσης του Διοικητή πριν από τη λήξη της θητείας του, το Συμβούλιο Διοίκησης υποχρεούται να κινήσει τη διαδικασία, προτείνοντας αιτιολογημένα την πρόωγη παύση του στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά την πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, εκδίδει πράξη για την πρόωγη παύση, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται οποτεδήποτε να ζητήσει τη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης για το εάν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο πρόωρης παύσης του Διοικητή. Ο Διοικητής παύεται πρόωρα για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κωλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως ιδίως η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό ή οικονομικό όφελος,

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

(ν. 3528/2007, Α' 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν,

στ) αν αποκλεισθεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος Βουλευτής,

θ) σε περίπτωση προφανούς απόκλισης από την επίτευξη των τεθέντων στο συμβόλαιο απόδοσής του ποιοτικών και ποσοτικών στόχων, μετά από τη συμπλήρωση δύο (2) ετών από την τοποθέτησή του.

2. Ο Διοικητής που έχει παυθεί από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

3. Ο Διοικητής, όταν προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης, τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Διοικητή, λόγω θανάτου, παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος Διοικητής, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 115, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης.

5. Σε περίπτωση καθυστέρησης επιλογής του Διοικητή μετά από τη λήξη της θητείας του ή σε περίπτωση πρόωρης λήξης της θητείας αυτού ή σε περίπτωση προσωρινής αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων του, με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη της θητείας του μέχρι τον διορισμό του διαδόχου του ή για όσο διάστημα ο Διοικητής τελεί σε προσωρινή αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του. Σε περίπτωση που ο ορισθείς ως αναπληρωτής αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του ή για οποιονδήποτε λόγο παύσει να εκτελεί αυτά, με όμοια απόφαση ορίζεται ως αναπληρωτής ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι τον

διορισμό του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή την ανάληψη των καθηκόντων του υφισταμένου. Τα ενδιάμεσα αυτά διαστήματα δεν επιτρέπεται κατά κανόνα να υπερβαίνουν τους δύο (2) μήνες.

Άρθρο 117 **Οργανικές θέσεις**

1. Το προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου, ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έμμισθης εντολής, που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση κατά την προηγούμενη ημερομηνία της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Το προσωπικό με τις ως άνω σχέσεις εργασίας που μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος έχει μετακινηθεί από τις υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αντιστρόφως, καταλαμβάνει οργανικές θέσεις από τις υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις στις υπηρεσίες στις οποίες έχει μετακινηθεί.
2. Οι αποσπάσεις προσωπικού από και προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διατηρούνται σε ισχύ και μετά την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι τη λήξη τους.
3. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας το προσωπικό κατατάσσεται στα ίδια μισθολογικά κλιμάκια, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διατηρεί το σύνολο των αποδοχών του και εξακολουθεί να διέπεται από το ίδιο συνταξιοδοτικό και ασφαλιστικό καθεστώς κύριας, επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας, που είχε ως προσωπικό του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.
4. Το σύνολο των οργανικών θέσεων του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των προσωποπαγών, μεταφέρεται αυτοδικαίως στην Επιθεώρηση Εργασίας και αποτελεί τις οργανικές θέσεις αυτής.
5. Για την υποβολή του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συνιστώνται τρεις (3) θέσεις μετακλητών υπαλλήλων. Στο Γραφείο του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας συνιστάται θέση Διευθυντή, η οποία καλύπτεται από έναν εκ των ανωτέρω. Ο Διευθυντής του Γραφείου του Διοικητή ασκεί, κατ' αντιστοιχία, τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 45 του ν. 4622/2019 (Α' 133) και εφαρμόζεται η παρ. 5 του ίδιου άρθρου. Κατά τα λοιπά ισχύει ο ν. 4622/2019. Για τις αποδοχές των ανωτέρω έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α' 176) που αφορούν τους μετακλητούς υπαλλήλους που υπηρετούν στα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης και των Υφυπουργών.
6. Η Επιθεώρηση Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων.
7. Η πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διορισμό μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4765/2021 (Α' 6), τις ισχύουσες γενικές διατάξεις για τις ανεξάρτητες αρχές και με βάση τόσο τα τυπικά προσόντα που καθορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 50/2001 (Α' 39) και στον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, όσο και τα κριτήρια που τίθενται από την Επιθεώρηση Εργασίας, με βάση τις εκάστοτε

επιχειρησιακές της ανάγκες. Ο υπάλληλος, μετά από τον διορισμό του, τοποθετείται σε θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία διορισμού, μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία διορισμού προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να διορισθεί ο υπάλληλος.

Κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται, επίσης, να γίνει και με μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων Υπουργείου ή άλλων δημόσιων υπηρεσιών κάθε μορφής ή Ν.Π.Δ.Δ., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

8. Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, την απόλυση, τη λήξη εμμίσθου εντολής, καθώς και την καταγγελία σύμβασης εργασίας ή έργου εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), οι διατάξεις για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και άλλες ειδικές διατάξεις, στον βαθμό που δεν αντίκεινται στον παρόντα νόμο.

9. Οι ατομικές πράξεις του παρόντος άρθρου εκδίδονται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 118

Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον ανταμοιβή

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Εσωτερικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να ορίζεται, εντός των ορίων του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και του εκάστοτε Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (ΜΠΔΣ), ειδικό σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο της αξιολόγησής του, λαμβάνοντας υπόψη τη βαρύτητα της θέσης και τον βαθμό ευθύνης του και εφόσον ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας υπερβαίνει το 100%.

Άρθρο 119

Προϋπολογισμός

1. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
2. Ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας είναι διατάκτης των πιστώσεων του προϋπολογισμού δαπανών της, σύμφωνα με τον ν. 4270/2014 (Α' 143).
3. Για την κατάρτιση και εκτέλεση του προϋπολογισμού δαπανών της Επιθεώρησης Εργασίας και των προβλέψεων ΜΠΔΣ, καθώς και για όλα τα θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης και δημοσίου λογιστικού, ισχύουν οι διατάξεις του ν. 4270/2014, με την επιφύλαξη της παρ. 5.
4. Ο προϋπολογισμός της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλεται στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους μέσω της κύριας κεντρικής οικονομικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 54 του ν. 4270/2014.

5. Για τη μεταφορά πιστώσεων μεταξύ μειζόνων κατηγοριών δαπανών του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας εφαρμόζεται η παρ. 3 του άρθρου 71 του ν. 4270/2014.

Άρθρο 120

Οικονομική διαχείριση

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να πραγματοποιεί δαπάνες που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ), σύμφωνα με το υποκεφάλαιο 3 του κεφαλαίου Β' του μέρους Δ' του ν. 4270/2014 (Α' 143).

2. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.), ο προϊστάμενος της οποίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των προϊσταμένων οικονομικών υπηρεσιών Υπουργείων κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 24, 26 και 69Γ του ν. 4270/2014.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας διαχειρίζεται και ελέγχει τις οικονομικές υποθέσεις και λειτουργίες όλων των Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτήν και των φορέων που εποπτεύονται από αυτή, σχεδιάζει, συντονίζει και εποπτεύει όλα τα θέματα που άπτονται της οικονομικής λειτουργίας της, στο πλαίσιο του ν. 4270/2014, πλην των περιπτώσεων που ορίζεται διαφορετικά στο παρόν άρθρο.

4. Ακίνητα του Δημοσίου μπορεί να παραχωρούνται κατά χρήση στην Επιθεώρηση Εργασίας από την Εταιρία Ακινήτων Δημοσίου ή άλλους φορείς του Δημοσίου ή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, για την αντιμετώπιση των στεγαστικών αναγκών των υπηρεσιών της.

Ο Διοικητής παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών, για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για τη σύναψη συμβάσεων μίσθωσης ακινήτων προς στέγαση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, το Ελληνικό Δημόσιο εκπροσωπείται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

Άρθρο 121

Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η οργάνωση και διάρθρωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους και των οργανικών θέσεων του προσωπικού αυτής, τα προσόντα διορισμού στους κλάδους και στις ειδικότητες, οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και η κατανομή των οργανικών θέσεων του μονίμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα ρυθμίζονται από τον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος εκδίδεται εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

2. Η λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμίζεται από Εσωτερικό Κανονισμό, με τον οποίο καθορίζονται ειδικότερα θέματα λειτουργίας και άσκησης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Με τον Εσωτερικό Κανονισμό εξειδικεύονται επίσης τα πρότυπα, οι διαδικασίες και οι μεθοδολογίες σχεδιασμού και διεξαγωγής ελέγχων, η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών και σύνταξης των πορισμάτων επιθεώρησης και ελέγχου, η διαδικασία

διαχείρισης καταγγελιών και αναφορών και οι μέθοδοι αξιολόγησής τους, καθώς και οι αρχές, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των Επιθεωρητών που σχετίζονται με το ελεγκτικό έργο.

3. Ο Οργανισμός εκδίδεται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης, τηρουμένης της περ. ιβ) του άρθρου 20 του ν. 4270/2014 (Α' 143). Ο Εσωτερικός Κανονισμός εκδίδονται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης.

Άρθρο 122

Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3 Β του ν. 3996/2011

Οι υποπαρ. 3, 4, 6 και 7 της παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170) τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής:

«Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών

1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι, που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος.

4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης

εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές.

Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπ' όψιν του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύνανται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις. Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου.

Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά

περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.

Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα.

Για την αίτηση εκδόσεως διαταγής πληρωμής της παρούσας δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη όχληση με δικαστικό επιμελητή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α του ΚΠολΔ».

Άρθρο 123

Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011

Στην παρ. 3 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο, οι υποπερ. γγ' και ιγιγ' καταργούνται, προστίθενται υποπερ. ιδιδ' και ιιεε' και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση της περ. Α' της παρ. 1 ή και της παρ. 3 του άρθρου 26, μόλις αυτές διαπιστωθούν, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο και χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη:

α. στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 και

β. στις εξής περιπτώσεις:

αα. μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ. μη επίδειξη βιβλίου αδειών, γγ. (καταργείται), δδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, εε. μη ανάρτηση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις, στστ. μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, ζζ. μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, ηη. μη χρήση ή/και μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες, θθ. μη επίδειξη της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου, ιι. μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, ιιαα. μη επίδειξη πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων, ιβιβ. μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων, ιγιγ. (καταργείται) , ιδιδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου, ιιεε. μη καταχώρηση στο Πληροφοριακό Σύστημα (ΠΣ) ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν.»

Άρθρο 124

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών, που λαμβάνεται μετά από πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, καθορίζονται οι κάθε είδους αποδοχές του Διοικητή, τακτικές ή πρόσθετες, για όλο το διάστημα της θητείας του.
2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που λαμβάνεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία εκδίδεται μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, καθορίζονται αναλυτικά οι ετήσιοι στόχοι ελέγχων που θα πραγματοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας.
3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται τα ζητήματα που αφορούν τη μεταφορά του προσωπικού κατά το άρθρο 117, τη συνέχιση εκτελούμενων έργων, δράσεων, προγραμμάτων, συγχρηματοδοτούμενων ή μη, τη μεταφορά των φυσικών και ηλεκτρονικών αρχείων, την υποστήριξη της Επιθεώρησης Εργασίας από προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατά το άρθρο 125 και κάθε άλλο ζήτημα που συνέχεται με τη διαδοχή μεταξύ του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας. Με όμοια απόφαση μπορεί να προβλέπεται παράταση του χρόνου υποστήριξης της Επιθεώρησης Εργασίας από το ανωτέρω προσωπικό σύμφωνα με τη στοχοθεσία και τις ανάγκες αυτής.

Άρθρο 125

Μεταβατικές διατάξεις

1. Μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).
2. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος συμμετέχουν στη διενέργεια ελέγχων και διατίθενται για την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής του Σ.Ε.Π.Ε., εξακολουθούν να υποστηρίζουν τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της με τους ίδιους όρους, υποχρεώσεις και δικαιώματα.
3. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, μετατάξεις και αποσπάσεις για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων κατά το άρθρο 117 γίνεται κατά προτεραιότητα με μετατάξεις και αποσπάσεις υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος έχουν την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας.
4. Μέχρι τη συγκρότηση του Υπηρεσιακού και Πειθαρχικού Συμβουλίου της Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία συγκροτούνται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη λειτουργίας της, το προσωπικό της

Επιθεώρησης Εργασίας εξακολουθεί να υπάγεται στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο στο οποίο υπαγόταν κατά τη δημοσίευση του παρόντος.

5. Μέχρι το τέλος του έτους εντός του οποίου θα γίνει η έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι δαπάνες λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας βαρύνουν τον Προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ε.Φ. 1033-208-0000000.

ΜΕΡΟΣ VI: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 126

Κύρωση διεθνούς σύμβασης

Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας «Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία» που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 31η Μαΐου 2006, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην ελληνική και αγγλική γλώσσα έχει ως εξής:

«Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στην Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στις 31 Μαΐου 2006, στην 95η Σύνοδό της,

Αναγνωρίζοντας την έκταση σε παγκόσμιο επίπεδο των τραυματισμών, ασθενειών και θανάτων που οφείλονται στην εργασία και την ανάγκη περαιτέρω δράσης για τη μείωσή τους,

Υπενθυμίζοντας ότι η προστασία των εργαζομένων από τις επαγγελματικές ή άλλες ασθένειες και τα ατυχήματα που ενσκήπτουν στην εργασία, εμπίπτει στους στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως ορίζονται στο καταστατικό της,

Αναγνωρίζοντας ότι οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι κατά την εργασία ζημιώνουν την παραγωγικότητα και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη,

Σημειώνοντας την παράγραφο III στ) της Διακήρυξης της Φιλαδέλφειας, που προβλέπει ότι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει την ιερή υποχρέωση να προωθήσει την υλοποίηση μεταξύ των διαφόρων κρατών του κόσμου, προγραμμάτων κατάλληλων για την επίτευξη επαρκούς προστασίας της ζωής και της υγείας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα,

Έχοντας κατά νου το πνεύμα της Διακήρυξης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και τα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία, και τη συνέχειά της,

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τη Σύμβαση (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, τη Σύσταση (αρ. 164) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, καθώς και τους λοιπούς

συναφείς κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

Υπενθυμίζοντας ότι η προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία αποτελεί σημείο της Ατζέντας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για μια αξιοπρεπή εργασία για όλους,

Υπενθυμίζοντας τα συμπεράσματα για τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τους κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, που υιοθετήθηκαν ως παγκόσμια στρατηγική από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας στην 91η Σύνοδό της (2003), ιδίως ως προς την μέριμνα για απόδοση προτεραιότητας στην ασφάλεια και την υγεία σε εθνικό επίπεδο,

Υπογραμμίζοντας τη σπουδαιότητα της συνεχούς προώθησης μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης στα ζητήματα ασφάλειας και υγείας,

Έχοντας αποφασίσει να υιοθετήσει διάφορες προτάσεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, θέμα που αποτελεί το τέταρτο σημείο στην ημερήσια διάταξη της συνόδου,

Έχοντας αποφασίσει ότι αυτές οι προτάσεις θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης υιοθετεί, σήμερα, την 15η Ιουνίου 2006, την κατωτέρω Σύμβαση η οποία θα ονομαστεί Σύμβαση για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, 2006.

Ι. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

Για τους σκοπούς της παρούσας Σύμβασης:

α) ο όρος «εθνική πολιτική» αναφέρεται στην εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας όπως καθορίζεται σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 4 της Σύμβασης (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981.

β) ο όρος «εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό σύστημα» δηλώνει την υποδομή που αποτελεί το βασικό πλαίσιο για την υλοποίηση της εθνικής πολιτικής και των εθνικών προγραμμάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

γ) ο όρος «εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό πρόγραμμα» αναφέρεται σε κάθε εθνικό πρόγραμμα που περιλαμβάνει σκοπούς προς επίτευξη σύμφωνα με προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα, προτεραιότητες και μέσα δράσης που θεσπίζονται με σκοπό να βελτιωθούν η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία καθώς και τα μέσα αξιολόγησης της προόδου.

δ) Ο όρος «εθνική κουλτούρα πρόληψης για την ασφάλεια και την υγεία» δηλώνει την κουλτούρα του σεβασμού σε όλα τα επίπεδα του δικαιώματος σ' ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, της δραστηριοποίησης της Κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων για την εξασφάλιση ενός

ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος—μέσω ενός συστήματος καθορισμένων δικαιωμάτων, ευθυνών και υποχρεώσεων— και της πρόταξης της αρχής της πρόληψης ως πρώτης προτεραιότητας.

II. ΣΤΟΧΟΙ

Άρθρο 2

1. Κάθε μέλος που επικυρώνει την παρούσα Σύμβαση οφείλει να προωθεί τη συνεχή βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, προκειμένου να προλαμβάνονται οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι που οφείλονται στην εργασία, με την ανάπτυξη, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, μιας εθνικής πολιτικής, ενός εθνικού συστήματος και ενός εθνικού προγράμματος.

2. Κάθε μέλος πρέπει να λαμβάνει ενεργά μέτρα προς την κατεύθυνση της προοδευτικής επίτευξης ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω ενός εθνικού συστήματος και εθνικών προγραμμάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις αρχές που εξαγγέλλονται στα κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αναφορικά με το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

3. Κάθε μέλος πρέπει, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, να μελετά κατά περιόδους ποια μέτρα θα μπορούσαν να ληφθούν για την επικύρωση των σχετικών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

III. ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Άρθρο 3

1. Κάθε μέλος οφείλει να προωθεί ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, εκπονώντας μια εθνική πολιτική προς αυτή την κατεύθυνση.

2. Κάθε μέλος πρέπει να προωδεί και να προάγει σε όλα τα επίπεδα το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα περιβάλλον εργασίας ασφαλές και υγιές.

3. Κατά τη διαμόρφωση της εθνικής πολιτικής του, το κάθε μέλος πρέπει να προωδεί, υπό το φως των εθνικών συνθηκών και της εθνικής πρακτικής και κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, βασικές αρχές όπως τις ακόλουθες:

Προσδιορισμός των επαγγελματικών κινδύνων, καταπολέμηση των εργασιακών κινδύνων στην πηγή τους και ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα υγείας και ασφάλειας που να περιλαμβάνει ενημέρωση, διαβουλεύσεις και κατάρτιση.

IV. ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Άρθρο 4

1. Κάθε μέλος οφείλει να θεσπίσει, να διατηρεί, να αναπτύσσει προοδευτικά και να επανεξετάζει περιοδικά ένα εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων.

2. Το εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

α) τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, ανάλογα με την περίπτωση, καθώς και κάθε άλλο κείμενο σχετικό με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) μια αρχή ή έναν οργανισμό, ή αρχές ή οργανισμούς, υπεύθυνους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, που προσδιορίζονται σύμφωνα με τη εθνική νομοθεσία και πρακτική,

γ) μηχανισμούς που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων επιθεώρησης,

δ) μέτρα για την προώθηση, σε επίπεδο επιχείρησης, της συνεργασίας μεταξύ της διεύθυνσης, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, ως ένα απαραίτητο στοιχείο για την πρόληψη στον χώρο εργασίας,

3. Το εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας θα πρέπει να περιλαμβάνει ανάλογα με την περίπτωση:

α) ένα εθνικό τριμερές συμβουλευτικό όργανο ή εθνικά συμβουλευτικά τριμερή όργανα αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικές υπηρεσίες για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

γ) πρόνοια για κατάρτιση σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

δ) υπηρεσίες υγείας στην εργασία σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική,

ε) έρευνα σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

στ) έναν μηχανισμό συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς σε χώρο εργασίας, λαμβανομένων υπόψιν των σχετικών κανόνων της Δ.Ο.Ε.,

ζ) διατάξεις που αποβλέπουν στη συνεργασία με τα συστήματα ασφάλισης και κοινωνικής ασφάλειας τα οποία καλύπτουν τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς στον χώρο εργασίας.

η) μηχανισμούς υποστήριξης για την προοδευτική βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις και την άτυπη οικονομία.

V. ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Άρθρο 5

1. Κάθε Μέλος οφείλει να διαμορφώνει, να εφαρμόζει, να ελέγχει, να αξιολογεί και να αναθεωρεί περιοδικά ένα εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

2. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει:

α) να προωθεί την ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα ασφάλειας και υγείας,

β) να συμβάλλει στην προστασία των εργαζομένων, εξαλείφοντας ή μειώνοντας στο ελάχιστο, κατά το μέτρο που αυτό είναι εύλογο και εφικτό, τους κινδύνους που συνδέονται με την εργασία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, με σκοπό την πρόληψη τραυματισμών στον χώρο εργασίας, και των επαγγελματικών ασθενειών και των θανάτων που οφείλονται στην εργασία, και να συμβάλλει επίσης στη προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στον εργασιακό χώρο,

γ) να διαμορφώνεται και να επανεξετάζεται επί τη βάση μίας ανάλυσης της εθνικής κατάστασης σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης και της ανάλυσης του εθνικού συστήματος ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

δ) να περιλαμβάνει στόχους και δείκτες προόδου και

ε) να υποστηρίζεται, εάν είναι δυνατόν, από άλλα συμπληρωματικά εθνικά προγράμματα και σχέδια που θα επικουρούν την προοδευτική επίτευξη του στόχου για έναν ασφαλέστερο και υγιέστερο εργασιακό χώρο.

3. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει να δημοσιοποιείται ευρέως και, κατά το μέτρο του δυνατού, να υποστηρίζεται και να προωθείται από τις ύπατες εθνικές αρχές.

VI. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 6

Η παρούσα σύμβαση δεν αναθεωρεί καμία διεθνή σύμβαση ή σύσταση εργασίας.

Άρθρο 7

Οι επίσημες επικυρώσεις της παρούσας σύμβασης θα κοινοποιούνται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 8

1. Η παρούσα σύμβαση δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας των οποίων την επικύρωση έχει καταχωρίσει ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
2. Η σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την καταχώριση από τον Γενικό Διευθυντή των επικυρώσεων δύο Μελών.
3. Κατόπιν αυτού, η σύμβαση αυτή θα αρχίσει να ισχύει, για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία καταχώρισης της επικύρωσής της.

Άρθρο 9

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει τη σύμβαση αυτή θα μπορεί να την καταγγείλει μετά την λήξη περιόδου δέκα ετών από την ημερομηνία της αρχικής έναρξης ισχύος της, με πράξη που θα κοινοποιείται για καταχώριση στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα χρόνο μετά την ημερομηνία κατά την οποία έγινε η καταχώρισή της.

Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει την παρούσα σύμβαση και δεν έχει ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται σε αυτό το άρθρο, μέσα σε ένα χρόνο από τη λήξη της δεκαετίας που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, θα δεσμεύεται για μια νέα δεκαετία και, στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει αυτή τη σύμβαση, στο τέλος κάθε δεκαετίας και με τους όρους που προβλέπει αυτό το άρθρο.

Άρθρο 10

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα γνωστοποιεί σε όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών που θα του κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.
2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης που θα του έχει κοινοποιηθεί, ο Γενικός Διευθυντής θα εφιστά την προσοχή των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία έναρξης της ισχύος αυτής της σύμβασης.

Άρθρο 11

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, για καταχώριση, πλήρεις πληροφορίες για όλες τις επικυρώσεις και καταγγελίες που θα έχει καταχωρίσει, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών

Άρθρο 12

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας κάθε φορά που θα το κρίνει αναγκαίο, θα υποβάλει στη Γενική Συνδιάσκεψη έκθεση για την εφαρμογή αυτής της σύμβασης και θα εξετάζει αν πρέπει να εγγραφεί στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης θέμα ολικής ή μερικής αναθεώρησής της.

Άρθρο 13

1. Σε περίπτωση κατά την οποία η Συνδιάσκεψη ψηφίσει νέα σύμβαση που θα αναθεωρεί ολικά ή μερικά τη σύμβαση αυτή και εφόσον η νέα σύμβαση δεν ορίζει διαφορετικά:

α) Η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής σύμβασης θα επιφέρει, αυτοδίκαια, και ανεξάρτητα από τις διατάξεις του παραπάνω άρθρου 9, την άμεση καταγγελία της παρούσας σύμβασης, με την επιφύλαξη ότι θα έχει τεθεί σε ισχύ η νέα αναθεωρητική σύμβαση.

β) Από την ημέρα που θα αρχίσει να ισχύει η νέα αναθεωρητική σύμβαση, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να επικυρώσουν αυτή τη σύμβαση.

2. Η σύμβαση αυτή θα παραμείνει σε κάθε περίπτωση σε ισχύ, με τη σημερινή μορφή και το περιεχόμενό της για τα Μέλη εκείνα που την έχουν επικυρώσει και δεν θα επικυρώσουν την αναθεωρητική σύμβαση.

Άρθρο 14

Το γαλλικό και αγγλικό κείμενο αυτής της σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικά.»

CONVENTION 187

CONVENTION CONCERNING THE PROMOTIONAL FRAMEWORK FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS NINETY-FIFTH SESSION, GENEVA, 31 MAY 2006

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and

Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and

Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and

Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and

Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and

Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and

Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and

Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and

Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

I. DEFINITIONS

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term national policy refers to the national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);

(b) the term national system for occupational safety and health or national system refers to the infrastructure which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term national programme on occupational safety and health or national programme refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;

(d) the term a national preventative safety and health culture refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

II. OBJECTIVE

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.

2. Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

3. Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

III. NATIONAL POLICY

Article 3

1. Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.

2. Each Member shall promote and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.

3. In formulating its national policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national system for occupational safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and

(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.

3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:

(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(b) information and advisory services on occupational safety and health;

(c) the provision of occupational safety and health training;

(d) occupational health services in accordance with national law and practice;

(e) research on occupational safety and health;

(f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;

(g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

(h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

V. NATIONAL PROGRAMME

Article 5

1. Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national programme shall:

(a) promote the development of a national preventative safety and health culture;

(b) contribute to the protection of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;

(c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system for occupational safety and health;

(d) include objectives, targets and indicators of progress; and

(e) be supported, where possible, by other complementary national programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.

3. The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

VI. FINAL PROVISIONS

Article 6

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 12

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative."

ΜΕΡΟΣ VII: ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 127

Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία

1. Για την παρακολούθηση της υλοποίησης των σκοπών προώθησης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων εκπονείται ετήσιο Εθνικό Πρόγραμμα για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ως Προσάρτημα της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, η οποία εγκρίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά από γνώμη του Συμβουλίου για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.
2. Η Εθνική Στρατηγική και το Εθνικό Πρόγραμμα βασίζονται στις αρχές της εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων, της καταπολέμησής τους στην πηγή και στην ανάπτυξη κουλτούρας πρόληψης και περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων ενημέρωση, μελέτες, διαβουλεύσεις και κατάρτιση σε κεντρικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, καθώς και μέτρα στήριξης μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων για τους σκοπούς του παρόντος.
3. Το Εθνικό Πρόγραμμα εντοπίζει τις συγκεκριμένες δράσεις, τους υπόχρεους στα διάφορα επίπεδα διακυβέρνησης, τις συνέργειες και τις συντονιστικές ενέργειες για την υλοποίησή τους, παρακολουθείται με βάση στόχους και δείκτες προόδου και επανεξετάζεται ετησίως στη βάση της ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Άρθρο 128**Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)**

1. Για την εκτέλεση μελετών, ερευνών πεδίου, προγραμμάτων κατάρτισης σε επιχειρήσεις, παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στους εργοδότες ή άλλων δράσεων και προγραμμάτων για την προώθηση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η Επιθεώρηση Εργασίας, μεμονωμένα ή από κοινού, μπορούν να συνάπτουν προγραμματικές συμβάσεις, με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), ως σύμβουλο της πολιτείας για τα θέματα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
2. Στις προγραμματικές συμβάσεις της παρ. 1 ορίζονται το αντικείμενο, ο σκοπός και η διάρκεια της σύμβασης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων, το χρονοδιάγραμμα εκτέλεσης της σύμβασης, οι πόροι από τους οποίους θα καλυφθούν οι αναλαμβανόμενες οικονομικές υποχρεώσεις, ο τρόπος κάλυψης των αναγκών για την εκπλήρωση της προγραμματικής σύμβασης λειτουργικών εξόδων, το όργανο παρακολούθησης της εφαρμογής της σύμβασης, οι αρμοδιότητές του και οι σχετικές ρήτρες σε περίπτωση καθυστέρησης ή μη εκπλήρωσης.

Άρθρο 129**Έναρξη ισχύος**

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με την επιφύλαξη των ειδικότερων διατάξεων.

Αθήνα, 4 Ιουνίου 2021

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Χρ. Σταϊκούρας

Σπ. – Αδ. Γεωργιάδης

Μ. Χρυσοχοϊδης

ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΥΓΕΙΑΣ

Ν. Κεραμέως

Κων. Χατζηδάκης

Β. Κικίλιας

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Στ. Μενδώνη

Κων. Τσιάρας

Μ. Βορίδης

ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΡΟΦΙΜΩΝ

Κων. Καραμανλής

Ι. Πλακιωτάκης

Σπ. – Π. Λιβανός

ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Θ. Θεοχάρης

Γ. Γεραπετρίτης

Κ. Πιερρακάκης

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝΟ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝΟ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Θ. Σκυλακάκης

Μ. Βαρβιτσιώτης

Στ. Πέτσας

Ο ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Ελ. Αυγενάκης

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Σχέδιο νόμου: «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής»

ΜΕΡΗ I ΚΑΙ II

Επισπεύδον Υπουργείο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Στοιχεία επικοινωνίας: Αλέξανδρος Λεοντόπουλος – Βαμβέτσος, 210 3368354

Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ

(X)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ¹
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ - ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ²
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ³
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ⁴
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ⁵
ΑΝΑΠΤΥΞΗ - ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ⁶

X

- ¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων και Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού.
- ² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.
- ³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Οικονομικών.
- ⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργείου Υγείας.
- ⁵ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.
- ⁶ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.

Α. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; Σκοπός του ΜΕΡΟΥΣ Ι και ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ είναι η κύρωση της Σύμβασης με αρ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» (εφεξής «Σύμβαση 190») σύμφωνα και με τα οριζόμενα στη συνοδευτική Σύσταση 206 Δ.Σ.Ε, η οποία υιοθετήθηκε κατά την 108η τακτική Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, τον Ιούνιο του 2019 στη Γενεύη. Η Σύμβαση 190 αποτελεί το πρώτο διεθνές μέσο που καθορίζει τα παγκόσμια πρότυπα για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης που σχετίζονται με την εργασία. Το παρόν νομοσχέδιο αναγνωρίζει πριν από όλα το δικαίωμα όλων των απασχολούμενων -ανεξάρτητα από το συμβατικό τους δεσμό και ανεξάρτητα εάν ανήκουν στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα- σε έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, οι οποίες συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και γεγονός που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία, την αξιοπρέπεια, το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, ενώ αποτελούν απειλή και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον. Δίδεται δε ενιαίος ορισμός και για τις δύο έννοιες, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών, πρακτικών ή απειλών, αλλά αποσαφηνίζονται και οι συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση (ανεξαρτητως διακρίσεων) και παρενόχληση λόγω φύλου, σε συνάρθρωση με τους υφιστάμενους ορισμούς στο εθνικό δίκαιο (ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016). Για την αντιμετώπιση του φαινομένου υιοθετείται μία ολοκληρωμένη δέσμη μέτρων, σε θεσμικό και επιχειρησιακό επίπεδο, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και την καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής σε τέτοιες συμπεριφορές με τους εξής τρόπους: - Ενισχύοντας τις υποχρεώσεις πρόληψης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης από την πλευρά όλων των εργοδοτών, - Καθιστώντας υποχρεωτικές τέτοιες πολιτικές και πολιτικές διαχείρισης καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης με άνω των 20 εργαζομένους, - Ιδρύοντας υποχρέωση του εργοδότη να αντιδράσει επί περιστατικού λαμβάνοντας μέτρα και δίνοντας ένα προστατευτικό πλέγμα δικαιωμάτων στον θιγόμενο/-η, τα οποία κινούνται στην ίδια κατεύθυνση που ήδη προβλέπεται στο υφιστάμενο πλαίσιο της απαγόρευσης των διακρίσεων, - Θεσπίζοντας μηχανισμούς παρακολούθησης των περιστατικών, ενίσχυσης των ελέγχων και διεξαγωγής της διαδικασίας που είναι στοχευμένοι στις περιπτώσεις αυτές, και - Προβλέποντας ειδικό πλαίσιο κυρώσεων, αλλά και δυνατότητα λήψης διοικητικών μέτρων άμεσης ισχύος σε περίπτωση κινδύνου.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Ως προς το Μέρος Ι : Η ισχύουσα εθνική νομοθεσία περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν στην αρχή της ισότητας των φύλων και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την

	απασχόληση, οι οποίες (διατάξεις) αντιμετωπίζουν την παρενόχληση ως μορφή έμφυλης (ή άλλης) διάκρισης. Ως εκ τούτου, η βία και παρενόχληση στην εργασία, εφόσον αφορά παρενόχληση, εκφοβισμό, χωρίς να υπάρχει υποκείμενος λόγος διάκρισης δεν καλύπτεται σήμερα, παρά μόνο μέσω των γενικών διατάξεων. Ταυτόχρονα διαπιστώνεται από τα στοιχεία ότι δεν έχουν διαμορφωθεί οι συνθήκες ώστε τα θύματα να καταγγέλλουν συμπεριφορές και περιστατικά παρενόχλησης, διακρίσεων, πολύ δε περισσότερο ώστε να προλαμβάνονται οι σχετικοί κίνδυνοι στην πηγή.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Αφορά σε εργοδότες και εργαζόμενους, καθώς και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζομένους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελλθεί, εθελοντών, άτομα που αναζητούν εργασία.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης							
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα; Τα ζητήματα της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζονται μερικώς από τις διατάξεις του Αστικού και του Ποινικού Κώδικα, καθώς και από την νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση (ν. 4443/2016 (Α' 232), ν. 3896/2010 (Α' 207))						
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας <table border="1"> <tr> <td>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</td><td>Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.</td></tr> <tr> <td>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</td><td></td></tr> <tr> <td>iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;</td><td></td></tr> </table>	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;		iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	
i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.						
ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;							
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;							

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης					
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση      □□□□□X      □□□X□□      □□□□□   □X□				
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης; <table border="1"> <tr> <td>i) βραχυπρόθεσμοι:</td><td>Η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού.</td></tr> <tr> <td>ii) μακροπρόθεσμοι:</td><td>Η εμπέδωση κουλτούρας προστασίας του κόσμου της εργασίας και ευρύτερα από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και η καλλιέργεια υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.</td></tr> </table>	i) βραχυπρόθεσμοι:	Η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού.	ii) μακροπρόθεσμοι:	Η εμπέδωση κουλτούρας προστασίας του κόσμου της εργασίας και ευρύτερα από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και η καλλιέργεια υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.
i) βραχυπρόθεσμοι:	Η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού.				
ii) μακροπρόθεσμοι:	Η εμπέδωση κουλτούρας προστασίας του κόσμου της εργασίας και ευρύτερα από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και η καλλιέργεια υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.				

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΝΔΙΑΣΚΕΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	1	Με το άρθρο 1 κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας “Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας” που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, όπως αναγράφεται το πρωτότυπο κείμενό της στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα.
	Άρθρο 1 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 1 της Σύμβασης δίδονται οι ορισμοί των όρων (α) “βία και παρενόχληση” και (β) “έμφυλη βία και παρενόχληση”.
	Άρθρο 2 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 2 της Σύμβασης καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής, το οποίο αφορά σε εργαζόμενους και άλλα άτομα στον χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.
	Άρθρο 3 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 3 της Σύμβασης προσδιορίζεται ο προστατευόμενος χώρος ανάπτυξης συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης και απαριθμούνται οι τόποι εκδήλωσης συμπεριφορών που είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία ως εξής: (α) στο χώρο εργασίας, (β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, (γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, (δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, (ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και (στ) κατά την μετακίνηση από και προς την εργασία.

	Με αυτήν τη ρύθμιση επεκτείνεται ο κύκλος των προστατευόμενων προσώπων σε κλάδους και σε επαγγέλματα όπου η έκθεση σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης ενδεχομένως να είναι πιο πιθανή, όπως στη νυχτερινή εργασία, στην απομονωμένη εργασία, την οικιακή εργασία, την ψυχαγωγία κοκ.
Άρθρο 4 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 4 της Σύμβασης προσδιορίζονται οι βασικές αρχές που θα πρέπει να υιοθετεί το Κράτος στο πλαίσιο κύρωσης της Σύμβασης 190, αναδεικνύοντας τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προβλέπεται η υποχρέωση των Μελών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που κυρώνουν τη Σύμβαση να σέβονται, προωθούν και υλοποιούν το δικαίωμα όλων στην εργασία χωρίς βία και παρενόχληση και να υιοθετούν μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
Άρθρο 5 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 5 της Σύμβασης προβλέπεται ότι, με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σέβεται, προωθεί και πραγματώνει τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, καθώς και θα προωθεί την αξιοπρεπή εργασία.
Άρθρο 6 της Διεθνούς Σύμβασης	Λαμβανομένων υπόψη των πράξεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που σχετίζονται με την ισότητα και τη μη διάκριση, με το άρθρο 6 της Σύμβασης ορίζεται ότι κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες καθώς και για εργαζόμενους και άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, κατά τους ορισμούς και της Σύστασης 206 για τη Βία και την Παρενόχληση.
Άρθρο 7 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 7 της Σύμβασης υπογραμμίζεται η ευθύνη των Μελών σύμφωνα και με τη Σύσταση Νο.206 για τη Βία και την Παρενόχληση να προωθούν ένα γενικό πλαίσιο μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων συμπεριφορών και πρακτικών.
Άρθρο 8 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 8 της Σύμβασης προσδιορίζεται η υποχρέωση κάθε Μέλους να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας μέσω καταρχήν της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία. Περαιτέρω, κάθε Μέλος υποχρεούται μέσω της εμπλοκής τρίτων και δη μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων

	και με άλλα μέσα, να εντοπίζει κλάδους ή επαγγέλματα, όπου η έκθεση σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης ενδεχομένως να είναι πιο πιθανή και να λαμβάνει μέτρα για την αποτελεσματική προστασία των ατόμων που είναι περισσότερο εκτεθειμένα στη βία και την παρενόχληση.
Άρθρο 9 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 9 της Σύμβασης ορίζεται ότι κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ώστε οι εργοδότες, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, να προλαμβάνουν τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, και συγκεκριμένα: να συμμετέχουν στο σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση μιας πολιτικής στον κόσμο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση, σύμφωνα και με τη Σύσταση Νο. 206 για τη Βία και την Παρενόχληση, να λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, να αξιολογούν τους κινδύνους αυτούς και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές πληροφορίες και εκπαίδευση.
Άρθρο 10 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 10 της Σύμβασης προσδιορίζονται οι υποχρεώσεις των Μελών για τη λήψη κατάλληλων μέτρων επιβολής των όρων της Σύμβασης σε προληπτικό επίπεδο, αλλά και ενίσχυσης των μηχανισμών αναφοράς και επιβολής και των ενδίκων βοηθημάτων, ώστε τα θύματα βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας να προστατεύονται αποτελεσματικά, με προστασία της ιδιωτικότητας και της εμπιστευτικότητας των εμπλεκομένων, στο βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο.
Άρθρο 11 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 11 της Σύμβασης προβλέπεται ότι τα Μέλη θα πρέπει να επιληφθούν του ζητήματος της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και της απασχόλησης με συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και κυρίως ότι οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις θα λαμβάνουν πόρους, κατάρτιση, καθοδήγηση για το θέμα αυτό και ότι θα σχεδιαστούν σχετικές πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης, σύμφωνα και με τις κατευθυντήριες γραμμές της Σύστασης Νο.206 για τη Βία και την Παρενόχληση.
Άρθρο 12 της Σύμβασης	Με το άρθρο 12 της Σύμβασης καθορίζεται ότι οι διατάξεις της θα εφαρμόζονται μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών καθώς και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων, μεταξύ άλλων επεκτείνοντας ή προσαρμόζοντας τα υφιστάμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία για να καλύπτουν τη βία και την παρενόχληση και

	αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.
Άρθρο 13 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 13 της Σύμβασης προβλέπεται ότι η κύρωση της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
Άρθρο 14 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 14 της Σύμβασης προβλέπεται ότι η Σύμβαση θα δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τα οποία θα προχωρήσουν σε κύρωσή της κατά τα ανωτέρω.
Άρθρο 15 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 15 της Σύμβασης προβλέπεται η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους κάθε Μέλους που την έχει κυρώσει, με την παρέλευση περιόδου δέκα ετών μετά την ημερομηνία αρχικής ισχύος της σύμβασης, με πράξη που κοινοποιείται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρισης. Σε περίπτωση παράλειψης άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας μέσα σε ένα χρόνο μετά τη λήξη της προαναφερομένης περιόδου των δέκα ετών, το Κράτος θα δεσμεύεται για μια νέα περίοδο δέκα ετών και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει την παρούσα Σύμβαση εντός του πρώτου έτους κάθε νέας περιόδου.
Άρθρο 16 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 16 της Σύμβασης προσδιορίζεται η διαδικασία ρώσεων και των καταγγελιών.
Άρθρο 17 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 17 της Σύμβασης ορίζεται ότι ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών πλήρεις πληροφορίες όλων των κυρώσεων και πράξεων καταγγελίας, που έχουν καταχωρηθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων Άρθρων.
Άρθρο 18 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 18 της Σύμβασης προσδιορίζεται η διαδικασία σύνταξης και παρουσίασης έκθεσης πεπραγμένων και ειδικότερα ορίζεται ότι, κάθε φορά που κρίνεται απαραίτητο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας Σύμβασης και θα εξετάζει το ενδεχόμενο συνολικής ή μερικής αναθεώρησής της.
Άρθρο 19 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 19 της Σύμβασης προβλέπεται ότι, σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, εκτός εάν η νέα Σύμβαση προβλέπει κάτι διαφορετικό, τότε η κύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης επιφέρει

		αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ.
Άρθρο Διεθνούς Σύμβασης	20	Με το άρθρο 20 της Σύμβασης καθορίζεται ότι η αγγλική και γαλλική απόδοση του κειμένου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.
ΜΕΡΟΣ II		ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
2		Με το άρθρο 2 περιγράφεται ο σκοπός του μέρους αυτού, ο οποίος είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο, στο πλαίσιο εφαρμογής μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο θα σέβεται, θα προωθεί και θα υλοποιεί στην πράξη το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία ή παρενόχληση.
3		Με το άρθρο 3 προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του Μέρους για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα στον κόσμο της εργασίας. Συγκεκριμένα, διευρύνεται η απαγόρευση ως προς τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, καλύπτοντας ένα ευρύτατο πεδίο εφαρμογής συνδεδεμένο με τον «κόσμο της εργασίας», στοχεύοντας στη μέγιστη προστασία των θιγόμενων προσώπων. Συγκεκριμένα, ορίζεται ρητά ότι, στις εισαγόμενες διατάξεις εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία. Παράλληλα, προβλέπεται ειδικά ποιες διατάξεις έχουν εφαρμογή στο δημόσιο τομέα, είτε εκ του ίδιου του πεδίου εφαρμογής τους (όπως οι τροποποιήσεις στον ΚΝΥΑΕ, ν. 3850/2010), είτε για τη συμμετρία της προστασίας (ουσιαστικά δικαιώματα και υποχρεώσεις). Συμπληρωματικά παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση για να οριστούν με Απόφαση του ΥΠΕΣ τα όργανα και οι διαδικασίες για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος στο δημόσιο τομέα, σε συνέχεια και των ήδη αναληφθεισών πρωτοβουλιών με το ν. 4795/2021 για τον Σύμβουλο Ακεραιότητας και τις αλλαγές στο πειθαρχικό δίκαιο.

4	Στο άρθρο 4 διευρύνεται η απαγόρευση ως προς τα είδη της συμπεριφοράς, καθώς καινοτομία αποτελεί για το εθνικό δίκαιο ότι περιλαμβάνεται ρητώς στις απαγορεύσεις η παρενόχληση και η βία στην εργασία (“mobbing”) και καθώς προβλέπεται η αυτοτελής απαγόρευσή της, αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων. Στην παρ.1 ορίζεται η απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην παρ. 2 δίδονται οι ορισμοί και ειδικότερα, της βίας και παρενόχλησης, της απλής παρενόχλησης και της παρενόχλησης που στηρίζεται στο φύλο (με επανάληψη και παραπομπή στους ορισμούς του .ν 3896/2010 και 4443/2016). Έτσι, υιοθετείται ένα ευρύς ορισμός και επιπρόσθετα ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδεται στη βία και την παρενόχληση λόγω φύλου, οι οποίες ορίζονται ξεχωριστά ως συμπεριφορές οι οποίες απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της έκφρασης ή της ταυτότητας φύλου. Στην παρ. 3 οριοθετείται ενδεικτικά το πεδίο εκδήλωσης των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης με διευρυμένους ορισμούς ως προς τους «χώρους», εντός των οποίων μπορούν να εκδηλωθούν αυτές οι συμπεριφορές, οι οποίοι δεν περιορίζονται στον φυσικό χώρο παροχής εργασίας, αλλά για παράδειγμα περιλαμβάνουν το πεδίο των επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογιών της πληροφορίας, αλλά και των μετακινήσεων για τη μετάβαση προς και από την εργασία.
5	Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις των άρθρων 5-11, εισάγεται υποχρέωση των εργοδοτών να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση όταν λαμβάνουν και καλούνται να διαχειριστούν σχετικές καταγγελίες, να παρέχουν σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις υποχρεώσεις των εμπλεκομένων, αλλά και (στις επιχειρήσεις με άνω των 20 εργαζόμενους) να καταρτίζουν σχετικές πολιτικές. Στο άρθρο 5 εισάγεται άρθρο γενικής εφαρμογής σε όλες τις επιχειρήσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη και των διευθυντών προσωπικού για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, ενισχύονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη και των προσώπων που ασκούν την εξουσία του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, με εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις. Ειδικότερα ορίζεται ότι οι ανωτέρω υποχρεούνται:

	α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και πάντως με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπινή αξιοπρέπεια, β) να παρέχουν στο προσωπικό πληροφορίες για τους πιθανούς κινδύνους από τέτοιες συμπεριφορές, καθώς και για τις συνέπειες εξ αυτών στην εργασιακή σχέση, γ) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς.
6	Με το άρθρο 6 τροποποιείται το αρ. 47 του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία) σε ένα σημείο, για να συμπεριλάβει και τις θεματικές της βίας και παρενόχλησης στις υποχρεώσεις ενημέρωσης για τους κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Η ενίσχυση του πλαισίου της Υγείας και Ασφάλειας παρίσταται απαραίτητη, ώστε να υπάρχουν όλα τα νομικά εργαλεία για την προώθηση της υπόθεσης της εξάλειψης του φαινομένου.
7	Με το άρθρο 7 για το πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 42 ν. 3850/2010, με τη ρητή συμπερίληψη και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, να αξιολογούνται και να αντιμετωπίζονται από τον εργοδότη, στο πλαίσιο διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.
8	Με το άρθρο 8 τροποποιούνται τα άρθρα 17 και 18 του ν. 3850/2010 περιλαμβάνοντας ρητά τη θεματική της βίας και της παρενόχλησης στις συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας (ως μέρος των κινδύνων). Συγκεκριμένα, εμπλουτίζονται οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας, τόσο ως προς το συμβουλευτικό μέρος (αρ. 17 παρ. 2 περ. γ' και αρ. 18 παρ. περ. δ') όσο και ως προς το μέρος των αναγκών προσαρμογών στην οργάνωση της εργασίας για την ένταξη ή επανένταξη θυμάτων βίας ή παρενόχλησης (αλλά και ενδοοικογενειακής βίας) (αρ 17 παρ. 2 περ. ε'), αλλά και ως προς την αντιμετώπιση περιστατικών βίας (αρ. 18 παρ. 2 περ. ε').
9	Με το άρθρο 9 προβλέπεται, ειδικά για επιχειρήσεις άνω των είκοσι (20) ατόμων, επιπλέον των υποχρεώσεων των προηγούμενων άρθρων, η υποχρεωτική κατάρτιση πολιτικών εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, ενώ με σχετική Υπουργική Απόφαση που θα δημοσιευθεί θα χορηγηθεί σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα. Ειδικότερα στην παρ. 1 ορίζεται ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα

	υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις συμπεριφορές και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, και η οποία μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Περαιτέρω δε ορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο των πολιτικών αυτών, το οποίο ακολουθεί τη λογική της Σύστασης 206 της ΔΟΕ και περιλαμβάνει εκτίμηση των κινδύνων, μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπισή τους, διαδικασίες παρακολούθησης (monitoring), ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, αλλά έχει και αναφορά στην υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
10	Με το άρθρο 10 προβλέπεται κατ' αντιστοιχία η υποχρεωτική κατάρτιση πολιτικών εντός της επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, ενώ, με σχετική Υπουργική Απόφαση ομοίως θα χορηγηθεί σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα. Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 ορίζεται ότι, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Σκοπός είναι να δημιουργηθεί ένα ικανοποιητικό πλέγμα για την ασφαλή υποβολή και διαχείριση καταγγελιών αλλά και για την προστασία από κακόπιστες αναφορές, οι οποίες υπονομεύουν την επίτευξη των σκοπών των προτεινόμενων ρυθμίσεων. Στην παρ. 2. ορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο της πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών και ειδικότερα ορίζεται ότι θα πρέπει να περιλαμβάνει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους για την υποδοχή των καταγγελιών, να προσδιορίζει τους αρμόδιους εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών, να διασφαλίζει την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων, να απαγορεύει τα αντίποινα κατά των καταγγελλόντων και την περαιτέρω θυματοποίηση του

	θιγόμενου προσώπου, αλλά και να προσδιορίζει τα αποτελέσματα επί διαπίστωσης παραβιάσεων.
11	Στο Άρθρο 11 καθορίζεται ότι αμφότερες οι πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση καταγγελιών είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Σε κάθε δε περίπτωση καταρτίζονται από τον εργοδότη μετά από ενημέρωση των εργαζομένων και περιλαμβάνουν κατ' ελάχιστον το περιεχόμενο των άρθρων αυτών. Στις μεταβατικές διατάξεις ορίζεται ότι, όσο δεν τροποποιείται ο Κανονισμός Εργασίας ή η ΕΣΣΕ, η σχετική υποχρέωση πληρούται με μόνη την κατάρτιση της πολιτικής από τον εργοδότη μετά από ανάρτηση των πολιτικών και ενημέρωση των εργαζομένων. Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις προωθείται ο κοινωνικός διάλογος ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους, ο οποίος αποτελεί κεντρικό χαρακτηριστικό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και θεσμό διαβούλευσης αναγνωρισμένο από τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις κυρωμένες από τη χώρα Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.
12	Με το άρθρο 12 προσδιορίζονται τα δικαιώματα των θιγόμενων καθώς και τα αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης. Σημειώνεται ότι το παρόν πλαίσιο λειτουργεί ενισχυτικά των λοιπών ρυθμίσεων της έννομης τάξης και δεν αποκλείει τη χρήση οποιασδήποτε άλλης δυνατότητας παρέχεται από το εθνικό μας δίκαιο. Με άλλα λόγια, διασφαλίζεται ότι η επίκληση των διατάξεων του παρόντος δεν αποκλείει την άσκηση των δικαιωμάτων ή την ικανοποίηση του προσώπου αυτού με άλλη νομική βάση και ότι η χρήση των δυνατοτήτων που δίνονται με το παρόν δεν λειτουργεί ως προϋπόθεση για την άσκηση δικαιωμάτων από τα θύματα. Στην παρ. 2 ορίζεται ότι, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, του ωραρίου, του τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή εν γένει συνεργασίας. Η διάταξη λειτουργεί ανεξάρτητα της πρόβλεψης πειθαρχικών ποινών και διαδικασιών στου Κανονισμού Εργασίας και σκοπό έχει να λειτουργήσει ως πλαίσιο για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη σε κάθε περίπτωση που διαπιστώνεται συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

	Περαιτέρω, εισάγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να απομακρύνεται από μία εργασιακή κατάσταση, για την οποία ευλόγως πιστεύει ότι αποτελεί επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, χωρίς να υποστεί στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, ιδίως όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την προηγούμενη παράγραφο ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης. Τέλος, στην παρ. 4ορίζονται ότι, όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις αρμοδιότητες του εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του παρόντος.
13	Στο άρθρο 13 αναδεικνύεται ο προεξάρχων ρόλος της προστασίας των θυμάτων, καταγγελλόντων ή μαρτύρων από περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο την πρόσβαση των θιγόμενων σε αποτελεσματικούς, δίκαιους και ασφαλείς μηχανισμούς αναφοράς. Ειδικότερα γίνεται παραπομπή στην οικεία διάταξη του ν. 3896/2010 για την παρενόχληση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύει την καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή εν γένει μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4.
14	Στο άρθρο 14 καθιερώνεται και στην περίπτωση αυτή, όπως ήδη ισχύει στη παρενόχληση λόγω φύλου και στη περίπτωση των διακρίσεων (ν. 4443/2016), η δυνατότητα προσφυγής από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, κατόπιν γραπτής συναίνεσης του θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν υπέρ του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να τερματίσει τη διαδικασία.
15	Με το άρθρο 15, κατ' αντιστοιχία με τα ισχύοντα στη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων, εξ ου και γίνεται παραπομπή σε αυτή, υλοποιείται η άμεση προστασία των θιγόμενων με την καθιέρωση δικονομικού κανόνα περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, όταν το θιγόμενο πρόσωπο επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης κατά τις ανωτέρω διατάξεις, με αποτέλεσμα ο

	καθ' ου να φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή ενώπιον αρμόδιας διοικητικής αρχής ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις, Σημειώνεται ότι εισάγεται εξαίρεση από τον σχετικό κανόνα για την ποινική δίκη, όπου ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας.
16	Με το άρθρο 16 και επ. εισάγονται ειδικές προβλέψεις στη διαδικασία της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν επιλαμβάνεται τέτοιων περιστατικών, με σκοπό την ενίσχυση του μηχανισμού συμμόρφωσης. Με το παρόν άρθρο το (υφιστάμενο) Σ.Ε.Π.Ε. ενισχύεται οργανωτικά με τη σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος υπό τον Γενικό Επιθεωρητή για να παρακολουθεί την πορεία των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης ώστε να αντιμετωπίζονται ταχέως και αποτελεσματικά, για να παρέχει συμβουλευτική στήριξη στους Επιθεωρητές σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου σύμφωνα με τις καλές πρακτικές κατά την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, αλλά και για να τηρεί μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι νέα οργανωτική μονάδα θα μεταφερθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας (Ανεξάρτητη Αρχή) με την έναρξη της λειτουργίας αυτής, μαζί με τις λοιπές μονάδες του Σ.Ε.Π.Ε., σύμφωνα με τους κανόνες διαδοχής του οικείου Μέρους του νομοσχεδίου.
17	Στο άρθρο 17 καθορίζεται διευρυμένη αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υποχρέων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους. Ειδικότερα, στην παρ. 1 η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12, 13 επί υποβολής καταγγελίας από τα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων πρόληψης των άρθρων 5 – 11, ανεξαρτήτως υποβολής αίτησης από κάποιον θιγόμενο. Στην παρ. 2 ορίζεται περαιτέρω ότι η Επιθεώρηση Εργασίας παρέχει σχετικές συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, μεριμνά ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων και τηρεί μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία και στην παρ. 3 προβλέπεται το πεδίο συνεργασίας και ανταλλαγής στοιχείων με συναρμόδιους δημόσιους φορείς, ιδίως εντός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και με τον Συνήγορο του Πολίτη, ώστε να διασφαλίζεται η ορθή μέτρηση και η ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου.
18	Στο άρθρο 18 περιγράφεται ειδική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αναφέρεται στη διαχείριση

	των επώνυμων καταγγελιών που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση για παραβίαση των διατάξεων του παρόντος, κατά παρέκκλιση από τις γενικές διατάξεις των περί αιτημάτων επίλυσης διαφορών ενώπιόν της, λόγω της φύσης της διαφοράς. Στην παρ.1 ξεκαθαρίζεται ότι, οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12, 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3B του ν. 3996/2011. Περαιτέρω, καθιερώνονται ειδικές προβλέψεις για την κατά προτεραιότητα και εντός σύντομης προθεσμίας έρευνα τέτοιου είδους καταγγελιών, για υποβολή της καταγγελίας και διεξαγωγή της διαδικασίας από Επιθεωρητή ανώτερης βαθμίδας αντί του κατά τόπον Προϊσταμένου (κατ' επιλογήν του καταγγέλλοντος) (παρ. 2) και με εχέγγυα προστασίας της ιδιωτικότητας (αλλά όχι και της κατάχρησής της). Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης που βοηθούν την ιχνηλασιμότητα, ώστε και οι εμπλεκόμενοι αλλά και οι ίδιοι οι Επιθεωρητές να λειτουργούν σε περιβάλλον ασφάλειας ως προς τυχόν αυθαιρεσία, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη (παρ. 5). Με εξουσιοδοτική διάταξη στο τέλος του Μέρους προβλέπεται δυνητικά η έκδοση σχετικής ΥΑ για την εφαρμογή των προβλέψεων αυτών. Στην παρ. 3. ορίζεται ότι το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία κατά την παρ. 2 υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην εργασία κατά την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με κοινοποίηση των κατά περίπτωση σχετικών εγγράφων, ώστε να μπορεί το Τμήμα να παρακολουθεί την πορεία της αίτησης. Υποχρεούται επίσης να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 3094/2003, διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.
19	Στο Άρθρο 19 εισάγεται πρόβλεψη για ειδικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των προπεριγραφόμενων υποχρεώσεων, οι οποίες αυστηροποιούνται επί υποτροπής και αίρονται μερικώς επί συμμόρφωσης. Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις εξασφαλίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ενδυναμώνεται ως αρμόζει για να αντιμετωπίσει τις συμπεριφορές αυτές, συμπεριλαμβανομένης της

	αρμοδιότητας έκδοσης εντολών άμεσα εκτελεστών σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου. Το άρθρο διακρίνει τη μεταχείριση των παραβάσεων των προληπτικών υποχρεώσεων των άρθρων 5 – 11, όπου επιβάλλεται πρόστιμο στον εργοδότη για καθεμία παράβαση, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, κατά τις γενικές διατάξεις για τις Επιθεωρήσεις Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, από την παραβίαση των άρθρων 4, 12, 13, που αναφέρονται σε συγκεκριμένο περιστατικό είτε από τον εργοδότη είτε από εργαζόμενο. Συγκεκριμένα, επιβάλλονται κυρώσεις στον εργοδότη είτε εφόσον η παραβίαση λάβει χώρα από τον ίδιο, είτε εφόσον συμβεί από εργαζομένο του και ο εργοδότης δεν λάβει τα μέτρα που προβλέπονται στο άρθρο 12 παρ. 2, ενώ επιφυλάσσεται αυστηρότερη μεταχείριση εφόσον ληφθούν αντίποινα (αρ. 13) από τον εργοδότη σε βάρος του θιγομένου. Στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης δεν έχει ο ίδιος παραβιάσει την απαγόρευση, εάν συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε. Στην παρ. 3. καθιερώνεται ειδική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση που πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης, να εκδίδεται εντολή με άμεση εκτελεστική ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα: α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από το χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών, β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού, γ) μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας με παρεμφερή καθήκοντα, δ) απασχόληση με τηλεργασία / εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως της φύσης των καθηκόντων. Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν σε κάθε στάδιο επίλυσης της εργατικής διαφοράς ή διενέργειας του ελέγχου, και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα ή με νεότερη απόφαση. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή. Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παραγράφου αυτής μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή

	τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.
20	Στο άρθρο 20 τροποποιείται το άρθρο 9 του ν. 4604/2019 για το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (ΕΣΙΦ) και ρητώς ορίζεται ότι αυτό επιλαμβάνεται και επί ζητημάτων, πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ενώ προβλέπεται η συμμετοχή σε αυτό, ως Προέδρου, της Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδιας για θέματα ισότητας.
21	Στο άρθρο 21 τροποποιείται το άρθρο 21 του ν. 4604/2019 για την επιβράβευση των επιχειρήσεων από τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) με τη χορήγηση του «Σήματος Ισότητας» για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, για να περιλάβει στο αντικείμενο της δράσης και μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Με την παρ.2, συγκεκριμένα, ορίζεται ότι για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.
22	Με το άρθρο 22 ορίζεται ότι, με σχετικές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορούν να εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους (παρ.1) καθώς και μπορούν να ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία ή παρενόχληση κατά το άρθρο 19. Τέλος, προβλέπεται εξουσιοδότηση ώστε να εκδοθούν με ΥΑ τα πρόστιμα για τις περιπτώσεις παραβίασης των υποχρεώσεων του παρόντος κατά το άρθρο 19, καθώς και τα σχετικά κριτήρια και μέθοδος υπολογισμού.
23	Με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 23 ορίζεται ότι κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του Κανονισμού Εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του παρόντος, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με

	τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση (παρ.1). Με την παρ. 2 ορίζεται ότι οι διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3B του ν. 3996/2011 με αντικείμενο περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά τη θέση σε ισχύ του παρόντος ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύον νομικό πλαίσιο. Τέλος, ως προς τη μεταβατική στελέχωση του Αυτοτελούς Τμήματος για τη Βία και την Παρενόχληση στην Επιθεώρηση Εργασίας, προβλέπεται τοποθέτηση του Προϊσταμένου και του προβλεπόμενου προσωπικού από το ίδιο το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι να γίνει η στελέχωση κατά τις κείμενες διατάξεις.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης

ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ		ΘΕΣΜ ΟΙ, ΔΗΜΟ ΣΙΑ ΔΙΟΙΚ ΗΣΗ, ΔΙΑΦΑ ΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟ ΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩ ΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟ ΤΗΤΑ
		Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμη ση χρόνου			X		
		Μεγαλύτερ η αποδοτικό τητα / αποτελεσμ ατικότητα			X		

		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣ Α	Βελτίωση παρεχόμεν ων υπηρεσιών			X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών			X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών			X		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων			X		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αναμένεται να λειτουργήσουν υπέρ της καλλιέργειας κουλτούρας μη ανοχής στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας και υπέρ της βελτίωσης της αποτελεσματικότητας στη διαχείριση των σχετικών καταγγελιών.

19.

Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
			X				

	ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Υποδομή / εξοπλισμός					
		Προσλήψεις / κινητικότητα	X				
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων	X				
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης		X	X		
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση		X	X		
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εκτιμάται ότι τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο σε επίπεδο κρατικών μηχανισμών θα χρειαστεί εναισθητοποίηση, εκπαίδευση και προσαρμογές, ώστε να εφαρμοστεί το προτεινόμενο πλαίσιο, και έχουν δρομολογηθεί σχετικά μέτρα.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης	X	X			
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων	X	X			
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εντοπίζεται ο κίνδυνος της πλημμελούς εφαρμογής από τους ενδιαφερομένους και τις υπηρεσίες και για το λόγο αυτό η νομοθετική πρωτοβουλία συνοδεύεται και από μη νομοθετικά μέτρα, με σκοπό τη διασφάλιση της υλοποίησης των ρυθμίσεων.

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη). Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
☐	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	X
☐	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)	
		52

Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	98
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ'ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο 1

Υποβλήθηκαν έντεκα (11) σχόλια, τα οποία κατά κύριο λόγο αναφέρονταν σε ζητήματα που αφορούν τα εφαρμοστικά μέτρα της Διεθνούς Σύμβασης και θα αντιμετωπιστούν και κατωτέρω. Υιοθετήθηκε το σχόλιο σχετικά με την αντικατάσταση της φράσης «του χώρου της εργασίας» με τη φράση «του κόσμου της εργασίας», που αποδίδει καλύτερα την πρόθεση να

μην περιορίζεται η προστασία σε αυστηρά χωρικό πλαίσιο. Υιοθετήθηκε το σχόλιο της ΕΣΑμεΑ σχετικά με την αποκατάσταση της ορθής ορολογίας «άτομα με αναπηρίες», καθώς και της διαγραφής του όρου των «μειονεκτούντων ατόμων».

Άρθρο 2

Υποβλήθηκαν σχόλια τα οποία δεν είχαν σχέση με τη θεματική του άρθρου, αλλά ελήφθησαν υπόψη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου.

Άρθρο 3

Υποβλήθηκαν δέκα (10) σχόλια, η πλειονότητα των οποίων αναφερόταν στην ανάγκη συμπερίληψης και του δημοσίου τομέα στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων. Ο δημόσιος τομέας έχει συμπεριληφθεί στο σχέδιο νόμου, σε συνεννόηση με το Υπουργείο Εσωτερικών, με ειδική πρόβλεψη στο οικείο άρθρο που αναφέρει τις διατάξεις που συνάδουν με τον δημόσιο τομέα και εφαρμόζονται, καθώς και με εξουσιοδοτική διάταξη στο άρθρο 22 για την έκδοση εφαρμοστικής Υπουργικής Απόφασης σχετικά με τα εμπλεκόμενα όργανα και διαδικασίες. Πρόταση περί αφαίρεσης της προστασίας σε περίπτωση που έχει λήξει η σχέση δεν έγινε δεκτή, καθώς η πρόβλεψη έρχεται από τη ΔΣΕ 190 και εξηγείται με το σκεπτικό της προστασίας των θυμάτων ακόμα και εάν αυτά έχουν πχ απολυθεί, καθώς το προστατευόμενο έννομο αγαθό δεν είναι μόνο η υγεία και η ασφάλεια των θυμάτων και η διατήρηση της εργασιακής ειρήνης, αλλά και η ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Άρθρο 4

Υποβλήθηκαν εννέα (9) σχόλια, τα οποία εστιάζουν στην ανάγκη να υπάρχει σαφήνεια στις απαγορευμένες συμπεριφορές. Σε συνέχεια και αυτών, υιοθετήθηκε ο ορισμός της έννοιας «βία και παρενόχληση» όπως αναφέρεται στην ίδια τη ΔΣΕ 190 και προσδιορίστηκε το περιεχόμενο του όρου «παρενόχληση» ανεξαρτήτως συνδρομής περίπτωσης διάκρισης, αλλά με αναφορά στο έννομο αγαθό της αξιοπρέπειας. Ταυτόχρονα, συνδέθηκε ο ορισμός της παρενόχλησης λόγω φύλου με τον υφιστάμενο ορισμό στη νομοθεσία (ν. 3896/2010, ν. 4443/2016), ώστε να είναι σαφές ότι και η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία εντάσσεται και διευρύνει το πλαίσιο της προστασίας των δικαιωμάτων που ήδη εφαρμόζεται (σε ενσωμάτωση μάλιστα ενωσιακών οδηγιών).

Άρθρο 5

Υποβλήθηκαν πέντε (5) σχόλια, τα οποία επικεντρώνουν στην ανάγκη οι υποχρεώσεις του εργοδότη να είναι αρκετά σαφείς, ώστε να μπορούν να επιβληθούν πρόστιμα σε περίπτωση διαπίστωσης της μη εκπλήρωσής τους, όπως ήδη προβλέπεται στο άρθρο 19. Σε συνέχεια των σχολίων, αφαιρέθηκαν από το άρθρο οι περιπτώσεις α) και γ), οι οποίες καλύπτονται από τις πιο συγκεκριμένες υποχρεώσεις για ενημέρωση (κατωτέρω εντός του άρθρου) καθώς και από τις υποχρεώσεις των επόμενων άρθρων 12, 13, για λήψη μέτρων σε περίπτωση συγκεκριμένου περιστατικού.

Άρθρο 6

Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, εκ των οποίων τα δύο (2) εντός της θεματικής του Μέρους αυτού, τα οποία επεσήμαιναν να αντικατασταθεί η φράση «επικείμενων κινδύνων» με το

«πιθανών κινδύνων» στην ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης στους εργαζομένους του και υιοθετήθηκαν.

Άρθρο 7

Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο σχολίαζε την αόριστη διατύπωση του άρθρου. Επισημαίνεται ότι το άρθρο είναι τροποποιητικό σημειακά του υφιστάμενου Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΚΝΥΑΕ – ν. 3850/2010), με την προσθήκη της βίας και της παρενόχλησης μεταξύ των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που πρέπει να λαμβάνονται από τον εργοδότη κατά την οργάνωση της εργασίας. Το ίδιο ισχύει τόσο για το άρθρο 6 όσο και για το άρθρο 7: πρόκειται για τροποποίηση των υφιστάμενων προβλέψεων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ν. 3850/2010) με την συμπερίληψη στη σχετική προβληματική (υποχρεώσεις, μέτρα κλπ) και των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 8

Υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια, εκ των οποίων δύο (2) εντός της θεματικής του Μέρους αυτού. Υιοθετήθηκε το σχόλιο της ΕΣΑμεΑ σχετικά με την αντικατάσταση του υφιστάμενου στο ν. 3850/2010 όρου «μειονεκτούντα άτομα» από τον όρο «άτομα που υφίστανται διακρίσεις», καθώς και σχετικά με την προσθήκη της αναπηρίας πλάι στους «λόγους υγείας», για τους οποίους ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει τον εργοδότη ως προς την αρχική τοποθέτηση ή την αλλαγή θέσης εργασίας του εργαζομένου. Σχετικά με το σχόλιο ότι ο ιατρός εργασίας δεν είναι σε θέση να συμβουλεύει για θέματα ενδοοικογενειακής βίας, επισημαίνεται ότι η προσθήκη σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία στο συγκεκριμένο άρθρο δεν αναφέρεται σε αρμοδιότητα του ιατρού εργασίας να συμβουλεύει για αυτήν (κάτι που θα «ιατροκοποιούσε» το φαινόμενο), αλλά σε αρμοδιότητα να συμβουλεύει τον εργοδότη ως προς την κατάλληλη θέση εργασίας όταν το θύμα ενδοοικογενειακής βίας επιστρέφει μετά από τέτοιο περιστατικό. Η πρόβλεψη είναι στο πλαίσιο της Σύστασης 206 ILO, η οποία κάνει λόγο για μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σε επίπεδο επιχείρησης για τα θύματα αυτά.

Άρθρο 9

Υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια, τα πέντε (5) εκ των οποίων αναφέρονται στο μέγεθος των επιχειρήσεων που θα έχουν υποχρέωση κατάρτισης πολιτικών για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης εντός της επιχείρησης. Τα σχόλια εκκινούν από διαφορετικές αφετηρίες και προτείνουν αντιδιαμετρικά αντίθετες προσεγγίσεις: από την πλευρά των επιχειρήσεων φαίνεται να προβάλλεται ότι η κατάρτιση τέτοιων πολιτικών είναι δυσανάλογο βάρος και προτείνεται η αύξηση του ορίου στα εβδομήντα (70) άτομα απασχολούμενων και από την πλευρά των υποστηρικτών της ενίσχυσης της προστασίας προτείνεται η εφαρμογή της υποχρέωσης στο σύνολο των επιχειρήσεων. Διατηρήθηκε το όριο των είκοσι (20) εργαζομένων, με την επισήμανση αφενός ότι το βάρος για την επιχείρηση αμβλύνεται, καθώς θα εκδοθούν από το Υπουργείο υποδείγματα με το ελάχιστο περιεχόμενο τέτοιων πολιτικών, και αφετέρου ότι, σε κάθε περίπτωση, και οι μικρότεροι εργοδότες είναι ελεύθεροι και ενθαρρύνονται να αξιοποιήσουν τα υποδείγματα αυτά για να καταρτίσουν πολιτικές σε εθελούσια βάση.

Άρθρο 10

Υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια. Επαναλήφθηκαν και εδώ τα σχόλια σχετικά με το όριο εφαρμογής της υποχρέωσης (20 άτομα) και διατηρήθηκε και εδώ το ήδη προβλεφθέν όριο, για τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω. Υιοθετήθηκαν τα σχόλια σχετικά με τη συμπερίληψη της πολιτικής σε άλλα κείμενα πολιτικών εντός της επιχείρησης και επιβεβαιώθηκε και στο κείμενο η σχετική ευχέρεια του εργοδότη. Υιοθετήθηκε εν μέρει το σχόλιο τη Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδας σχετικά με την προσθήκη στις πολιτικές της διάστασης της ενημέρωσης του καταγγέλλοντος, κατά τα πρότυπα της Οδηγίας για τους πληροφοριοδότες δημοσίου συμφέροντος (2019/1937/ΕΕ).

Άρθρο 11

Υποβλήθηκαν έξι (6) σχόλια. Υιοθετήθηκε το σχόλιο σχετικά με το μη εφικτό της διαβούλευσης με το σύνολο των εργαζομένων και αντικαταστάθηκε η αναφορά με πρόβλεψη ανάρτησης της πολιτικής προς ενημέρωση των εργαζομένων και λήψη τυχόν σχολίων -το οποίο είχε υποβληθεί και με άλλους διαύλους επικοινωνίας των κοινωνικών φορέων. Καταγράφηκε ο προβληματισμός σχετικά με το ότι το περιεχόμενο των πολιτικών αυτών προσιδιάζει περισσότερο σε Κανονισμό Εργασίας και όχι σε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αλλά σταθμίστηκε η ανάγκη να υπάρχει ευρύτερο πεδίο συνεννόησης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όπως επιτάσσει η ILO 190, και το γεγονός ότι Κανονισμός Εργασίας είναι υποχρεωτικός σε μικρότερο σύνολο επιχειρήσεων.

Άρθρο 12

Υποβλήθηκαν εννέα (9) σχόλια, τα οποία κυρίως αναφέρονται στον κίνδυνο καταστρατήγησης των διατάξεων. Ειδικά ως προς τα σχόλια που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου, σημειώνεται ότι το δικαίωμα αποχώρησης από το εργασιακό περιβάλλον σε περίπτωση κινδύνου προβλέπεται και οριοθετείται στην ίδια τη ΔΣΕ 190 (αρ. 10), που κυρώνεται με το παρόν και, σε συνέχεια των σχολίων, προστέθηκε δυνατότητα του εργοδότη να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας εφόσον ο κίνδυνος που επικαλείται ο εργαζόμενος δεν υφίσταται ή έχει παύσει.

Άρθρο 13

Υποβλήθηκαν οκτώ (8) σχόλια, τα περισσότερα από τα οποία απηχούν τον προβληματισμό του πώς θα λειτουργήσει η απαγόρευση αντιποίνων στην εργασιακή σχέση και προβάλλουν το επιχείρημα της πιθανής καταστρατήγησης. Με σκοπό τη μεγαλύτερη σαφήνεια τροποποιήθηκε το άρθρο ώστε να παραπέμπει στην πρόβλεψη που ήδη ισχύει σχετικά με την απαγόρευση αντιποίνων για την παρενόχληση λόγω φύλου (αρ. 14 ν. 3896/2010).

Άρθρο 14

Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια. Ως προς αυτά, σημειώνεται ότι η διατύπωση ακολουθούσε τη διατύπωση της υφιστάμενης πρόβλεψης της νομοθεσίας στις περιπτώσεις της παρενόχλησης λόγω φύλου (ν. 3896/2010). Πλέον, γίνεται ρητή παραπομπή στις διατάξεις αυτές, προκειμένου να είναι ξεκάθαρο ότι η μεταχείριση είναι αντίστοιχη αυτής που ήδη ισχύει και εκπορεύεται από ενσωμάτωση των Οδηγιών για την ίση μεταχείριση.

Άρθρο 15

Υποβλήθηκαν έντεκα (11) σχόλια, τα περισσότερα εκ των οποίων αντιτίθενται στη μεταφορά του βάρους απόδειξης στη λογική ότι θα οδηγήσει σε καταστρατήγηση. Καταγράφηκε και η αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία η μεταφορά του βάρους στο καταγγελλόμενο μέρος πρέπει να ισχύσει και στα αντίποινα, ήτοι πχ στην περίπτωση της άκυρης απόλυσης. Επ' αυτών σημειώνεται ότι στην παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλο λόγο διάκρισης η μεταφορά του βάρους απόδειξης ισχύει ήδη (ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016) και μάλιστα σε ενσωμάτωση ενωσιακών οδηγιών και για το λόγο αυτό αναδιατυπώθηκε τον άρθρο ώστε να παραπέμπει στην οικεία διάταξη του ν. 3896/2010.

Άρθρο 16

Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, εκ των οποίων δύο (2) εντός της θεματικής του άρθρου. Σημειώθηκε το σχόλιο σχετικά με την ειδικότητα των Κοινωνικών Λειτουργών στον Οργανισμό του ΣΕΠΕ και θα εκτιμηθεί κατά τη σύνταξη του νέου Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως και το σχόλιο για την εν γένει λειτουργία της ανεξάρτητης αρχής με δεδομένη τη νέα της αρμοδιότητα. Λεπτομέρειες σχετικά με την άσκηση των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης αναμένεται να προβλεφθούν στα κείμενα που θα εντάσσονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, σύμφωνα με το οικείο Μέρος V του παρόντος.

Άρθρο 17

Υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια, εκ των οποίων τρία (3) εντός της θεματικής του άρθρου. Ως προς τη συναρμογή με την αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη, ενισχύθηκε το άρθρο σύμφωνα με το υποβληθέν σχόλιο με την υιοθέτηση και της σχετικής πρότασης του Συνηγόρου. Ως προς την πρόταση για πλατφόρμα ανώνυμων καταγγελιών, επισημαίνεται ότι θα εξεταστεί κατά την εφαρμογή του πλαισίου από το ΣΕΠΕ και από τη νέα Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη μεθοδολογίας διαχείρισης καταγγελιών στη βάση πολυκριτήριας ανάλυσης και εκτίμησης κινδύνων.

Άρθρο 18

Σχολιάστηκε ότι η θεματική της βίας και παρενόχλησης εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, επομένως και η επίλυση των σχετικών διαφορών πρέπει να ανήκει σε Επιθεωρητές Υγείας και Ασφάλειας και όχι σε Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων. Σχολιάζεται ότι η αρμοδιότητα των Επιθεωρητών Υγείας και Ασφάλειας διατηρείται και επεκτείνεται σε ό,τι αφορά τη διενέργεια ελέγχων για θέματα –πλέον- και βίας και παρενόχλησης και την επιβολή προστίμων για τα άρθρα 5 – 11 του παρόντος. Κρίνεται σκόπιμο η διαδικασία του αρ. 3B ν. 3996/2011 (με ειδικές προσαρμογές λόγω της φύσης της διαφοράς) να συνεχίσει να διεξάγεται από Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, όπως γίνεται και μέχρι σήμερα για τις διαφορές που σχετίζονται με διακρίσεις (ν. 3896/2010, ν. 4443/2016) και επισημαίνεται ότι σχεδιάζεται αντίστοιχη ειδική εκπαίδευση των Επιθεωρητών στις θεματικές αυτές.

Άρθρο 19

Υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια. Σχόλια προς την κατεύθυνση της διαγραφής της αυστηρότερης μεταχείρισης των περιπτώσεων που περιλαμβάνουν αντίποινα από την πλευρά του εργοδότη (επιβαρυντική περίπτωση), της αναστολής των διοικητικών κυρώσεων (προστίμων) όσο διαρκεί η διαδικασία προσφυγής και της μη μείωσης αυτών μετά από συμμόρφωση όταν η παραβίαση εντοπίζεται στο ίδιο το πρόσωπο του εργοδότη δεν έγιναν δεκτά, γιατί αντίκεινται στο σκοπό του νόμου και οι σχετικές προβλέψεις δεν παρίστανται ως δυσανάλογες. Ειδικά η εντολή από πλευράς της Επιθεώρησης Εργασίας στον εργοδότη να λάβει μέτρα σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου για το θύμα προβλέπεται από την ίδια τη ΔΣΕ 190: με τη ρητή πρόβλεψη των μέτρων που μπορεί να εντέλλεται η Επιθεώρηση Εργασίας με τις προτεινόμενες διατάξεις διασφαλίζεται η εφαρμογή της στο πλαίσιο της αρχής της νομιμότητας της διοικητικής δράσης.

Άρθρο 20

Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο σχετικά με τη συμμετοχή της ΕΣΑμεΑ στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας (ΕΣΙΦ), που προβλέπεται το ν. 4604/2019 για την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Το σχόλιο δεν έγινε δεκτό στην παρούσα φάση, ενώ αναγνωρίζεται η διάσταση των πολλαπλών διακρίσεων, καθώς ο χαρακτήρας του ΕΣΙΦ στα πρώτα του βήματα στις διακρίσεις λόγω φύλου και στην πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας.

Άρθρο 21

Υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια. Ως προς το σχόλιο για την ρητή πρόβλεψη περί εφαρμογής του σε επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων κάτω των είκοσι (20), επισημαίνεται ότι η διάταξη είναι τροποποιητική υφιστάμενου νόμου (του ν. 4604/2019) μόνο στο σημείο της διεύρυνσης των θεματικών με την προσθήκη της βίας και παρενόχλησης και ότι το πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού (ν. 4604/2019) και των επιμέρους άρθρων του δεν θίγεται. Εν γένει, όπου ο νομοθέτης έχει επιλέξει ειδικό πεδίο εφαρμογής, αυτό προβλέπεται ειδικά στο οικείο άρθρο.

Επί των άρθρων 22 και 23 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις
25.	Ενωσιακό δίκαιο

☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
☐	Κανονισμός	
☐	Οδηγία	
☐	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Διεθνείς συμβάσεις	ΔΣΕ 190 Σύσταση ΔΣΕ 206 Διεθνής Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών – CEDAW

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

Άρθρο 7 Στην παρ. 6 του άρθρου 42 ν. 3850/2010 η περ. ε' τροποποιείται, προστίθεται περ. θ' και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής: «6. Ο εργοδότης υποχρεούται: α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων, β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους, γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους, ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων, ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48, η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, και θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο και περιορισμό αυτών».	Άρθρο 42 Άρθρο πρώτο ΝΟΜΟΣ 3850/2010 Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών 1. Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων. 2. Αν ο εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.ΥΠ.Π. για την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό. 3. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη. 4. Ο εργοδότης επίσης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις και τον παρόντα κώδικα. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με το άρθρο 21. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των συνεδριάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 5. 5. Στο πλαίσιο των ευθυνών του ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης

	οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων. 6. Ο εργοδότης υποχρεούται: α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων, β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους, γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους, ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων, ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48 και η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων. 7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 5, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης: α) αποφυγή των κινδύνων,

	β) εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν, γ) προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία, δ) αντικατάσταση του επικινδύνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο, ε) προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία, στ) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους, ζ) προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας, η) προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις και θ) παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους. 8. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης: α) Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων,

	κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 43. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. β) Όταν αναθέτει καθήκοντα σ' έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας. γ) Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά στις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. δ) Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες. 9. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο τόπο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ'

	αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς. Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχο του τον τόπο όπου εκτελούνται εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις. 10. Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.
Άρθρο 8 1. Στην παρ. 2 του άρθρου 17 ν. 3850/2010 οι περ. γ' και ε' τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής: «2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα: α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού, γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης), εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,	Άρθρο 17 Άρθρο πρώτο ΝΟΜΟΣ 3850/2010 Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας 1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 14. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο. 2. Ειδικότερα ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα: α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων ή θυμάτων βίας ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.»	β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού, γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας. 3. Ο ιατρός εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.
2. Οι περ. δ' και ε' της παρ. 2 του άρθρου 18 ν. 3850/2010 τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής: «2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό: α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους, β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας, γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών	

και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών, δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της Περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.»	
Άρθρο 20 1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ α' και διαμορφώνεται ως εξής: «1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (ΕΣΙΦ), το οποίο υπάγεται στην Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) και έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη ΓΓΔΟΠΙΦ για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και	Άρθρο 9 ΝΟΜΟΣ 4604/2019 Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων 1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (ΕΣΙΦ), το οποίο υπάγεται στη ΓΓΙΦ και έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη ΓΓΙΦ για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, β) αξιολογεί και αποτιμά τις υφιστάμενες πολιτικές ισότητας.

καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	
2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α' και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής: «2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκατρία (13) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη: α) τον/την Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στην αρμοδιότητα του/της οποίου/ας υπάγεται η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, ως Πρόεδρο με αναπληρωτή/-τρια τον/την Γενικό/η Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του, γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του, δ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου, ε) έναν (1) εκπρόσωπο του ΚΕΘΙ, στ) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ., ζ) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, η) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις. Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές το χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής.	2. Το ΕΣΙΦ είναι ενδεκαμελές, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και αποτελείται από τα εξής μέλη: α) τον Γενικό/Γραμματέα Ισότητας των Φύλων, ως Πρόεδρο, β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του, γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του, δ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου, ε) έναν (1) εκπρόσωπο του ΚΕΘΙ, στ) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ., ζ) ένα (1) πρόσωπο εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, η) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις. Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές το χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι τριετής.

Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.»	Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.
3. Η παρ. 4 του άρθρου 9 τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής: «4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, εκπρόσωποι των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/gendermainstreaming κ.λπ.).»	4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/gendermainstreaming κ.λπ.).
Άρθρο 21 Ο τίτλος, οι παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 21 ν. 4604/2019 τροποποιούνται και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 21 Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία 1. Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας». 2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων	Άρθρο 21 ΝΟΜΟΣ 4604/2019 Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων 1. Η ΓΓΙΦ επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας». 2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της

κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της απασχόλησης, την υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της ΓΓΔΟΠΙΦ, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος. 3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη ΓΓΔΟΠΙΦ αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτή απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η ΓΓΔΟΠΙΦ παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η ΓΓΔΟΠΙΦ δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.»	ουσιαστικής ισότητας των φύλων, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που συμβάλει στην πρόληψη της έμφυλης βίας και αποθαρρύνει τη βία κατά των γυναικών και τον σεξισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, ύστερα από εισήγηση της ΓΓΙΦ, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος. 3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη ΓΓΙΦ αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτή απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Η ΓΓΙΦ παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η ΓΓΙΦ δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων				
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς		Αντικείμενο συναρμοδιότητας	
	Μέρος Ι, ΙΙ	Υπουργείο Εσωτερικών		Πεδίο εφαρμογής και ο δημόσιος τομέας	
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
	Άρθρο 22 παρ. 1	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Υποδείγματα πολιτικών εντός επιχείρησης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών	(δυνητική)
	Άρθρο 22 παρ. 2	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Ειδικοί κανόνες για την υποβολή καταγγελίας,	(δυνητική)

			τη διεξαγωγή, την απόδειξη κλπ κατά την επίλυση διαφορών από βία ή παρενόχληση ενώπιο της Επιθεώρησης Εργασίας κατά παρέκκλιση της γενικής ρύθμισης του άρθρου 3 Β ν. 3996/2011.	
Άρθρο 22 παρ. 3	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Κυρώσεις για τις παραβιάσεις των άρθρων 4-13	
Άρθρο 22 παρ. 4	ΥΑ	ΥΠΕΣ	Όργανα και διαδικασίες για την εφαρμογή του παρόντος	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;
	Άρθρο 16 – Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για τη Βία και Παρενόχληση στην Επιθεώρηση Εργασίας
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;

	Γιατί η ιδιαιτερότητα των συγκεκριμένων παραβιάσεων απαιτεί προσαρμογές στη διαδικασία που μέχρι τώρα ακολουθείται στην Επιθεώρηση, οι οποίες θα χρειαστούν συνεχή παρακολούθηση, αξιολόγηση και παρέμβαση μέσω στοχευμένηςμόναδας, ώστε να λειτουργήσει αποτελεσματικά το νέο πλαίσιο.
35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
	Με τη μεταβατική τοποθέτηση του Προϊσταμένου και του προβλεπόμενου προσωπικού από το ίδιο το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι να γίνει η στελέχωση κατά τις κείμενες διατάξεις.
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
	Αυτοτελές Τμήματα για τη Βία και την Παρενόχληση
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
	Στην έδρα της Επιθεώρησης Εργασίας.
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού
	Μέσω των συστημάτων, διαδικασιών και αποθεμάτων προμηθειών της Επιθεώρησης Εργασίας.

40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου
	Δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μια (1) θέση ΠΕ Στατιστικολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.

ΜΕΡΟΣ III

Α. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; Σκοπός του Α' κεφαλαίου, είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάρτιση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (Ε.Ε. L188/79/12.7.2019). Η ρύθμιση στοχεύει στην αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων στα επαγγέλματα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών και στην αντιμετώπιση των διακρίσεων. Θεσμοθετείται δια του παρόντος, ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, ενώ επιδιώκεται μεσοπρόθεσμα να ενισχυθεί η γυναικεία απασχόληση, ώστε να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην απασχόληση και να στηριχθεί με νομοθετικές ρυθμίσεις η εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών, ώστε να μπορούν να συνδυάζουν τις ευθύνες τους στην επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή. Παράλληλα, γενικός στόχος είναι η αντιμετώπιση του ζητήματος της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθόσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στην ίση μεταχείριση στην εργασία, μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης σε ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως σε άδειες και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για όλους αλλά και μέσω της δημιουργίας κινήτρων, όπως η καθιέρωση αμοιβής για τα μέχρι τώρα χορηγούμενα άνευ αποδοχών δικαιώματα και για την ενίσχυση της χρήσης τους από τους άνδρες, οι οποίοι συνήθως δεν κάνουν χρήση τέτοιων διευκολύνσεων. Επίσης, μέσω της παροχής ισότιμης προστασίας από την απόλυση για οικογενειακούς λόγους, αντιμετωπίζεται το ζήτημα της άρσης των όποιων αντικινήτρων ή παραδοσιακών στερεοτύπων συνδέονται με τη γυναικεία απασχόληση. Επιπρόσθετα, εκσυγχρονίζεται το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για τα δικαιώματα και τις διευκολύνσεις των εργαζομένων γονέων, αλλά και των προσώπων που έχουν ευθύνες φροντίδας προς ανιόντες ή αλλά συγγενικά πρόσωπα ή πρόσωπα με τα οποία συνοικούν στο πλαίσιο της ιδιωτικής τους ζωής, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία τους με τα καθήκοντα παροχής φροντίδας. Στο ανωτέρω πλαίσιο διατηρείται πλήρως το κεκτημένο επίπεδο προστασίας και δικαιωμάτων για τα θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές, τα οποία ενισχύονται σε ορισμένα σημεία πολύ περισσότερο από τις απαιτήσεις της Οδηγίας. Επίσης, τα δικαιώματα αυτά προσαρμόζονται στις σύγχρονες ανάγκες τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων με την υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που

παρέχουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους γονείς να ρυθμίσουν τον χρόνο εργασίας τους με τρόπο που να εξυπηρετεί τις οικογενειακές τους ανάγκες. Το Β' Κεφάλαιο («Κωδικοποίηση Ρυθμίσεων Αδειών σχετικών με την προστασία της οικογένειας») έχει ως σκοπό την Κωδικοποίηση και τον εκσυγχρονισμό Ρυθμίσεων σχετικών με Άδειες που στοχεύουν Αδειών στην προστασία της οικογένειας και την επέκταση αυτών, πέραν του ιδιωτικού τομέα και σε υπηρεσίες του Δημοσίου, για τους οποίους εφαρμογή έχει η εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, καθώς και σε συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41). Ειδικότερα, αναφορικά με την άδεια μητρότητας, συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων (οι 8 εβδομάδες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό) χορηγείται το μεταγενέθλιο τμήμα 9 εβδομάδων και στη γυναίκα που αποκτά παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας. Θεσμοθετείται η άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής επτά (7) εργάσιμων ημών. Κωδικοποιείται και επεκτείνεται και στη γυναίκα που υιοθετεί τέκνο έως 6 ετών, η ειδική επιδοτούμενη από τον Ο.Α.Ε.Δ άδεια προστασίας της μητρότητας έξι (6) μηνών, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, εφόσον κάνει χρήση αυτής, ή και της ετήσιας κανονικής της άδειας. Κωδικοποιείται και επεκτείνεται, η άδεια φροντίδας τέκνου για εργαζόμενους φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους γονείς και των δύο φύλων καθώς και στην τεκμαιρόμενη μητέρα, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη των λοιπών αδειών και δυνατότητα χορήγησής της ως μειωμένο ωράριο (αποχωρεί ή προσέρχεται κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία. Κωδικοποιούνται περαιτέρω μια σειρά υφιστάμενων αδειών και ειδικότερα: η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, η άδεια γάμου, η άδεια προγεννητικών εξετάσεων, το μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και η άδεια για τις μονογονεϊκές οικογένειες. Περαιτέρω, κωδικοποιούνται η ήδη προβλεπόμενη - από την καταργηθείσα οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου - άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, καθώς και η άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, ηλικίας έως 18 ετών τα οποία πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, και ανεξαρτήτως της ηλικίας τους εάν πάσχει από βαριά νοητική στέρηση, ή σύνδρομο Down ή αυτισμό. Το Γ' κεφάλαιο («Γενικές διατάξεις για άδειες») θεσπίζει κοινές διατάξεις τόσο για τις άδειες του Κεφαλαίου Α που προβλέπονται στο πλαίσιο ενσωμάτωσης της Κοινοτικής Οδηγίας 2019/1158 όσο και για τις άδειες του Κεφαλαίου Β που αποτελούν άδειες της εθνικής νομοθεσίας. Με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Γ προβλέπεται ότι τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των εν λόγω αδειών, ότι, οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούντα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγουν ή καταργούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού, ενώ, απαγορεύονται οι διακρίσεις μεταξύ των

	εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά. Ρυθμίζεται περαιτέρω και επεκτείνεται η προστασία από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους. Επιπλέον, αντιστρέφεται το βάρος απόδειξης και επαφίεται στον εργοδότη να αποδείξει ότση απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Επίσης, επεκτείνεται η υφιστάμενη απαγόρευση της απόλυσης για τις εργαζόμενες μητέρες για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, και στους εργαζόμενους πατέρες, για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών από τη γέννηση κάθε τέκνου. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις της εργαζόμενης. Το δε Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του "ypergasias.gov.gr" πληροφοριακό υλικό σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος και οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν με κάθε πρόσφορο μέσο στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Ως προς το Α' Κεφάλαιο : Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρή πρόκληση για πολλούς γονείς, καθώς και για εργαζόμενους που έχουν ευθύνες φροντίδας, ιδίως λόγω του επεκτεινόμενου φαινομένου των παρατεταμένων ωραρίων λειτουργίας και των μεταβλητών ωραρίων εργασίας, που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι γυναίκες, όταν αποκτούν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών και έχει ως αποτέλεσμα ορισμένες γυναίκες να αποχωρούν εντελώς από την αγορά εργασίας. Το ισχύον νομικό πλαίσιο, παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι δεν προβλεπόταν, αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης άδειας από τους πατέρες. Ο ανισομερής - για γυναίκες και άνδρες - σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής εντείνει τα έμφυλα στερεότυπα και τις διαφορές μεταξύ εργασίας και φροντίδας της οικογένειας. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων

	εργασίας, μειώνεται η μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία που εκτελείται από γυναίκες, δίνοντάς τους περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση. Ως προς το Β' Κεφάλαιο: Η υφιστάμενη νομοθεσία των αδειών για την προστασία της οικογένειας επεκτείνεται, πέραν του ιδιωτικού τομέα και σε υπηρεσίες του Δημοσίου, για τους οποίους εφαρμογή έχει η εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, καθώς και σε συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012. Ενόψει της υφιστάμενης πολυνομίας και της ύπαρξης διατάξεων για οικογενειακές άδειες με διαφορετική πηγή προέλευσης, όπως νόμοι, κανονιστικές πράξεις, εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις, ήταν επιβεβλημένο να λάβει χώρα κωδικοποίηση και εκσυγχρονισμός της ήδη ισχύουσας νομοθεσίας για τα θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, στα σημεία που αυτή υπολείπεται των απαιτήσεων της Οδηγίας, υιοθετώντας μάλιστα, σε πολλά σημεία, μέτρα ευνοϊκότερα των ενωσιακών απαιτήσεων, παρέχοντας ατομικά, αμεταβίβαστα και στην πλειονότητά τους αμειβόμενα δικαιώματα και διευκολύνσεις σε κάθε γονέα ή φροντιστή, ανεξαρτήτως του φύλου ή της οικογενειακής του κατάστασης, τα οποία ευθυγραμμίζονται με τις ρυθμίσεις του ν. 3896/2010 (Α'207) και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, καθώς και με το πρωτογενές και δευτερογενές δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση. Θεσμοθετείται δε, άδεια επτά ημερών και στον ιδιωτικό τομέα για την υποβολή εργαζομένων γυναικών σε άδεια υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, δίδοντας λύση σε ένα σύγχρονο πρόβλημα, με στόχο την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Προς τον σκοπό αυτό, κωδικοποιούνται, μεταξύ άλλων, οι διατάξεις του Κεφαλαίου ΣΤ' του Ν. 4075/2012 καθώς και οι διατάξεις των ΕΓΣΣΕ για την άδεια πατρότητας και την άδεια μονογονέων. Κεφάλαιο Γ' : Η ενάσκηση δικαιωμάτων που αφορούν στη λήψη αδειών που κατατείνουν στην προστασία της οικογενειακής ζωής, παραμένει σοβαρό ζήτημα για τους εργαζόμενους γονείς, υπό το πρίσμα της διατήρησης της θέσης εργασίας τους καθώς και του συνόλου των εργασιακών δικαιωμάτων τους. Με τις ρυθμίσεις αυτές διασφαλίζεται ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας, θεσμοθετείται η απαγόρευση των διακρίσεων επειδή κάποιος εργαζόμενος αιτήθηκε ή έλαβε άδεια καθώς επίσης και η απαγόρευση από την απόλυση.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; Αφορά όλους τους εργαζόμενους γονείς ιδιωτικού και δημοσίου τομέα

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης							
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα; Κεφάλαιο Α: Ν.4075/2012 ο οποίος ενσωμάτωσε την Οδηγία 2010/18ΕΕ Κεφάλαιο Β: Άρθρα 1,2,3,4,5,6,7,8 Α.Ν. 539/6-9-1945, άρθρο 44 παρ.2 Ν.4488/2017, άρθρο 142 ν. 3655/2008, Απόφαση Υπ. Εργασίας 33891/606/2008, άρθρο 38 παρ.1 ν.4342/2015, άρθρο 9 του ν. 1483/984, άρθρο 12ν.3227/2004 Κύρωση διατάξεων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) με αριθμό 19/29.4.2002.						
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας <table border="1"> <tbody> <tr> <td>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</td> <td>Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.</td> </tr> <tr> <td>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</td> <td>Διευρύνεται το προστατευτικό πλαίσιο και ο κύκλος δικαιούμενων προσώπων, τόσο στο πλαίσιο ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας όσο και εκσυγχρονισμού των υφιστάμενων διατάξεων περί αδειών</td> </tr> <tr> <td>iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Διευρύνεται το προστατευτικό πλαίσιο και ο κύκλος δικαιούμενων προσώπων, τόσο στο πλαίσιο ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας όσο και εκσυγχρονισμού των υφιστάμενων διατάξεων περί αδειών	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	
i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.						
ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Διευρύνεται το προστατευτικό πλαίσιο και ο κύκλος δικαιούμενων προσώπων, τόσο στο πλαίσιο ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας όσο και εκσυγχρονισμού των υφιστάμενων διατάξεων περί αδειών						
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;							

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	Κεφάλαια Α και Γ: πρόκειται περί ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας.
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
	 1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΙΧΕΙΑ  2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ  3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ  4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ  5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;
i) βραχυπρόθεσμοι:	Κεφάλαιο Α: Η αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων στα επαγγέλματα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών και αντιμετώπιση των διακρίσεων. Θεσμοθετείται δια του παρόντος, ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, ενώ επιδιώκεται μεσοπρόθεσμα να ενισχυθεί η γυναικεία απασχόληση Κεφάλαιο Β: Εκσυγχρονισμός αδειών εργαζομένων και διεύρυνση δικαιωμάτων στο πνεύμα και της κοινοτικής οδηγίας 1158/2019. Επέκταση αδειών ιδιωτικού τομέα και σε εργαζομένους δημοσίου για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία.
ii) μακροπρόθεσμοι:	Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, η μείωση της ανεργίας, η αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος. Εξίσωση δικαιωμάτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα και σε εργαζομένους δημοσίου για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία.

	Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου

Άρθρο	Στόχος
24	Στο άρθρο 24 ορίζεται ο σκοπός του Μέρους ΙΙΙ, ο οποίος είναι η προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας αλλά και η επίτευξη της ισότητας μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, μέσω των παρεχόμενων διευκολύνσεων και προστασίας σε γονείς και φροντιστές.
25	Με το άρθρο 25 καθορίζεται το ειδικό πεδίο εφαρμογής, το οποίο αφορά στους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς θετούς και ανάδοχους καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, οι οποίοι εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αλλά και έμμισθης εντολής, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ανεξαρτήτως εάν εμπίπτουν ή όχι στις διατάξεις των Κωδίκων για την κατάσταση των Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και των Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, (Ν. 3528/2007 Α'26, Ν. 3584/2007 Α'143), ή σε άλλη ευνοϊκότερη των οριζόμενων στο Μέρος ΙΙ ειδική ρύθμιση.
26	Με το άρθρο 26 εισάγονται οι ορισμοί της άδειας πατρότητας, της άδειας φροντιστή, της γονικής άδειας ανατροφής, του συγγενούς, των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και του φροντιστή, για την καλύτερη κατανόηση και εφαρμογή των νέων δικαιωμάτων που εισάγει η Οδηγία.

27	Με το άρθρο 27 ενισχύεται το δικαίωμα του πατέρα να λάβει άδεια λόγω της γέννησης του τέκνου του με αποδοχές, από τις δύο ημέρες, που ήδη ισχύουν, σε 14 ημέρες, ήτοι πέραν των 10 ημερών που θέτει ως ελάχιστη υποχρέωση η Οδηγία. Περαιτέρω, προβλέπεται ότι οι ημέρες άδειας χορηγούνται χωρίς καμία προϋπόθεση και μπορούν να κατανέμονται με ευέλικτο τρόπο, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες του εργαζόμενου τόσο κατά τη διάρκεια του τοκετού όσο και κατά τον πρώτο μήνα μετά τη γέννηση του τέκνου, με σκοπό να προαχθεί από νωρίς αφενός η ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας του παιδιού μεταξύ των γονέων και αφετέρου να διευκολυνθεί εξ αρχής η δημιουργία συναισθηματικού δεσμού μεταξύ πατέρα και παιδιού. Λαμβάνονται επίσης ισότιμα υπόψη οι ανάγκες των πατέρων σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως 8 ετών. Η άδεια πατρότητας λαμβάνεται εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης του τέκνου ενώ, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση στο πλαίσιο της διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης. Η άδεια πατρότητας παρέχει δυνατότητα απουσίας από την εργασία κατά τον τοκετό που αποτελεί μία περίοδο αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων.
28	Με το άρθρο 28 περί γονικής άδειας, η οποία ισχύει ήδη βάσει της καταργηθείσας Οδηγίας 2010/18/ΕΕ, προβλέπεται για πρώτη φορά ότι ο 2 από τους 4 μήνες θα επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ. Η άδεια αυτή κατατείνει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και δίνει κίνητρα ιδίως στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας με αποτέλεσμα να μειώνεται η μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία που εκτελείται από γυναίκες, δίνοντάς τους περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, καταργείται και αντικαθίσταται η ήδη ισχύουσα άδεια ανατροφής τέκνου του άρθρου 50 του ν. 4075/2012 (σύμφωνα και με την καταργούμενη Οδηγία 2010/18/ΕΕ, την οποία μετέφερε στο εθνικό δίκαιο), προκειμένου να ενισχυθεί, με την καταβολή επιδότησης από τον ΟΑΕΔ και να διευκολυνθεί η αύξηση της χρήσης της από τους δικαιούχους εργαζόμενους και εργαζόμενες. Εισάγονται επίσης ιδιαίτερες ρυθμίσεις που λαμβάνουν υπόψη την ποικιλομορφία και τις ιδιαίτερες ανάγκες των οικογενειών, σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων αλλά και ειδικών κατηγοριών μονογονέων. Η διάρκεια της άδειας παραμένει στους τέσσερις μήνες, οι οποίοι θα μπορούν να χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα με την αίτησή του. Τόσο η άδεια, όσο και η επιδόσή της, χορηγούνται ως ατομικά και αμεταβίβαστα δικαιώματα των γονέων, φυσικών θετών και ανάδοχων, για την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής των παιδιών. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι ο ΟΑΕΔ καταβάλλει επιδότηση για τους 2 πρώτους μήνες της άδειας, με βάση τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, καθώς και αναλογίες επιδομάτος άδειας και δώρων εορτών. Επίσης, διευκρινίζεται ότι εξασφαλίζεται

	από τον ΟΑΕΔ η καταβολή επιδότησης και αναλογιών επιδομάτος αδειάς και δώρων εορτών και στην περίπτωση που το επιδοτούμενο τμήμα της άδειας χορηγείται στον εργαζόμενο με άλλο ευέλικτο τρόπο. Επιπρόσθετα, ευνοϊκότερα αντιμετωπίζονται οι περιπτώσεις των γονέων διδύμων, τριδύμων ή περισσότερων πολύδυμων τέκνων αλλά και των μόνων γονέων λόγω θανάτου του άλλου γονέα, λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας και λόγω μη αναγνώρισης του τέκνου, ως προς τη διάρκεια της άδειας, τις προϋποθέσεις αλλά και ως προς την επιδότηση αυτής. Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχής προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Καθιερώνεται επίσης διαδικασία για την ενημέρωση του εργοδότη από τον εργαζόμενο, με την υποβολή αιτήματος, ένα μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που η ανάγκη χορήγησης της άδειας προκύπτει από έκτακτες και επείγουσες συνθήκες εξ' αιτίας των οποίων δεν καθίσταται δυνατός ο προγραμματισμός της και η έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη, αλλά αντιθέτως καθιστούν απολύτως αναγκαία για τον εργαζόμενο την άμεση χρήση της άδειας, καθώς και για την υποχρέωση του εργοδότη να εξετάσει το αίτημα και να απαντήσει άμεσα στον εργαζόμενο, κατ' ανώτατο εντός ενός μήνα από την υποβολή του. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός εάν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αυτό προς τον εργαζόμενο και να προτείνει εύλογη αναβολή της χορήγησης της άδειας ή άλλους ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Εφόσον δεν προκύψει άλλη σχετική συμφωνία, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια το αργότερο εντός 2 μηνών από την ημερομηνία που την αιτείται ο εργαζόμενος, εκτός εάν υπαναχωρήσει ο εργαζόμενος, επειδή λόγω της αναβολής αυτής έχουν πάψει πλέον να συντρέχουν οι λόγοι για τους οποίους την αιτήθηκε αρχικά. Προβλέπεται επίσης ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί να λάβει την άδεια με ευέλικτο τρόπο, είτε με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου είτε και σε ημέρες άδειας οι οποίες θα κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή και σε μηνιαία βάση, χωρίς να χάσει το δικαίωμά του σε επιδότηση από τον ΟΑΕΔ, για το διάστημα που τη δικαιούται.
29	Με το άρθρο 29 θεσμοθετείται η άδεια φροντιστή, η οποία ενισχύει την κατάργηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας καθώς, δίνει τη δυνατότητα παροχής φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή, διασφαλίζοντας ότι δεν θα εξωθούνται στην αποχώρηση από την αγορά εργασίας, εργαζόμενοι με αυξημένα οικογενειακά βάρη. Η εν λόγω άδεια είναι διάρκειας 5 ημερών κατ' έτος, για τις οποίες

	προβλέπεται,πέραν των ελάχιστων απαιτήσεων της Οδηγίας,η καταβολή αποδοχών. Η νέα αυτή άδεια στοχεύει στη υποστήριξη του εργαζόμενου- φροντιστή για την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης, συγγενούς ή άλλου προσώπου για σοβαρό ιατρικό λόγο.
30	Με το άρθρο 30 θεσμοθετείται άδεια για λόγους ανωτέρας βίας, η οποία δίνει τη δυνατότητα απουσίας του εργαζομένου σε έκτακτες περιπτώσεις που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα, σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου, χωρίς να διακυβεύεται η θέση εργασίας του. Η εν λόγω άδεια είναι διάρκειας έως 2 ημερών κατ' έτος και έως μία ημέρα κάθε φορά, για την οποία επίσης προβλέπεται η καταβολή αποδοχών, πέραν των απαιτήσεων της Οδηγίας. Η άδεια αυτή χορηγείται επιπροσθέτως άλλων απουσιών του εργαζόμενου λόγω ανυπαίτιου κωλύματος με βάση τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή του θεράποντος ιατρού .
31	Με το άρθρο 31 δίδεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο γονέανα ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση, για περιορισμένο χρονικό διάστημα και να επανέρχεται στην ίδια θέση και μορφή εργασίας με τη λήξη της περιόδου αυτής, για λόγους φροντίδας τέκνου με σκοπό την εξισορρόπηση, μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αντίστοιχα προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να ανταποκριθεί στο αίτημα αυτό, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ανάγκες του ιδίου όσο και του εργαζόμενου. Διασφαλίζεται επίσης το δικαίωμα του εργαζόμενου να επιστρέψει στη ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας, ακόμη και νωρίτερα από την ημερομηνία που έχει συμφωνηθεί, με την έγκριση του εργοδότη στην περίπτωση αυτή.
32	Με το άρθρο 32,η αρμοδιότητα των περί διακρίσεων ζητημάτων ανατίθεται στην Ανεξαρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος αποτελεί τον αρμόδιο εθνικό φορέα για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με το άρθρο 20 του ν. 3896/2010 (Α'207).
33	Με το άρθρο 33ορίζεται ότι οι διατάξεις του Κεφαλαίου Β εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, οι οποίοι απασχολούνται: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου με σχέση έμμισθης εντολής, δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).

34	Με το άρθρο 34 προβλέπεται η επέκτασή του μεταγενέθλιου τμήματος της υφιστάμενης άδειας μητροτητας διάρκειας 9 εβδομάδων και στην οικογένεια που υιοθετεί τέκνο ηλικίας έως 8 ετών να υλοποιείται με αυτόν τον τρόπο στην πράξη η πρόνοια του άρθρου 21 παρ. 1 και 5 του Συντάγματος για την προστασία και την ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας. Ειδικότερα, θεσπίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που υιοθετεί τέκνο να λάβει το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας όπως και η φυσική μητέρα, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής της. Αποσαφηνίζεται επίσης ότι το δικαίωμα γεννάται και μπορεί να γίνει χρήση αυτού από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, προκειμένου να διευκολυνθεί η δημιουργία συναισθηματικού δεσμού μεταξύ του παιδιού και της νέας μητέρας αλλά και προκειμένου να αντιμετωπιστούν στην πράξη οι ανάγκες φροντίδας του παιδιού. Η ρύθμιση του άρθρου αυτού βρίσκεται σε συμφωνία με τη ρύθμιση του άρθρου 27 του παρόντος νόμου, σύμφωνα με την οποία η άδεια πατρότητας χορηγείται επί ίσοις όροις με τους φυσικούς πατέρες και στους εργαζόμενους που υιοθετούν τέκνο.
35	Με το άρθρο 35 εκσυγχρονίζεται το δικαίωμα των αδειών και προσαρμόζεται στην τρέχουσα συγκυρία, καθώς και θεσπίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που υποβάλλεται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του Ν. 3305/2005 (Α' 17), να λάβει άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού. Η άδεια χορηγείται για τη διευκόλυνση της επιτυχούς έκβασης της σχετικής διαδικασίας, στο πλαίσιο της υποστήριξης της δημιουργίας οικογένειας και της αντιμετώπισης του δημογραφικού προβλήματος της χώρας μας. Η εισηγούμενη ρύθμιση βρίσκεται σε αρμονία με την πρόνοια του άρθρου 21, παρ. 1 και 5 του Συντάγματος αλλά και με τις ρυθμίσεις που ήδη ισχύουν για τον δημόσιο τομέα.
36	Με το άρθρο 36 υλοποιείται στην πράξη η πρόνοια του άρθρου 21 παρ. 1 και 5 του Συντάγματος για την προστασία και την ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας, καθώς και καθιερώνεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που υιοθετεί τέκνο ηλικίας έως οκτώ ετών να λάβει την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, με αφετηρία της άσκησης του εν λόγω δικαιώματος την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια. Η ρύθμιση του άρθρου αυτού βρίσκεται σε συμφωνία με τη ρύθμιση του άρθρου 27 του παρόντος νόμου, σύμφωνα με την οποία η άδεια πατρότητας χορηγείται επί ίσοις όροις με τους φυσικούς πατέρες και στους εργαζόμενους που υιοθετούν τέκνο.
37	Με το άρθρο 37 κωδικοποιούνται οι ήδη ισχύουσες ρυθμίσεις για την άδεια φροντίδας τέκνου του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003, το οποίο κυρώθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του άρθρου 38 του ν. 4342/2015, για την προστασία και την ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας, περιλαμβανομένης και της οικογένειας που υιοθετεί τέκνο, αλλά επεκτείνεται και στην τεκμαιρόμενη μητέρα. Επίσης, σε συμφωνία και με τις διατάξεις για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, ενσωματώνει και δίνει νομοθετική ισχύ στην Γνωμοδότηση του

	Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με αριθμό 124/2018, με την οποία γίνεται σαφές ότι η άδεια φροντίδας παιδιού χορηγείται στο ακέραιο και ανεξάρτητα από τη χορήγηση ή μη της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, καθώς και της γονικής άδειας ανατροφής τέκνου. Ακόμη, αναφέρονται ενδεικτικά εναλλακτικοί τρόποι χορήγησης του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού έπειτα από συμφωνία των μερών.
38	Με το άρθρο 38 κωδικοποιούνται οι ήδη ισχύουσες ρυθμίσεις του άρθρου 9 του Ν. 1483/1984, του άρθρου 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 για τη χορήγηση σε εργαζόμενους γονείς πλήρους ή μερικής απασχόλησης άδειας παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των παιδιών. Σημαντική καινοτομία της ρύθμισης αυτής αποτελεί η επέκτασή της και σε γονείς που έχουν τέκνο με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΕ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και Ειδικά Εκπαιδευτήρια. Επίσης, επεκτείνεται το δικαίωμα των γονέων στην άδεια αυτή μέχρι το δέκατο όγδοο έτος ηλικίας του παιδιού αντί του δέκατου έτους που ισχύει μέχρι τώρα.
39	Με το άρθρο 39 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, για την άδεια γάμου. Ορίζεται ότι η άδεια γάμου χορηγείται με αποδοχές και ότι η διάρκειά της χορηγείται με βάση την μία πλήρη εργάσιμη εβδομάδα, πέντε μέρες για την πενθήμερη εργασία και έξι ημέρες για την εξαήμερη εργασία. Επιπλέον διευκρινίζεται ότι η άδεια χορηγείται και στην περίπτωση σύναψης συμφώνου συμβίωσης.
40	Με το άρθρο 40 κωδικοποιείται η ρύθμιση του άρθρου 9 του π.δ 176/1997 και προβλέπεται απαλλαγή των εγκύων εργαζομένων από περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσής του εργοδότη, με το οποίο, προκειμένου ναυποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.
41	Με το άρθρο 41 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 8 του Ν.1483/1984 περί μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών των εργαζομένων που είναι γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία που απασχολούνται σε επιχειρήσεις με πάνω από 50 άτομα προσωπικό.
42	Με το άρθρο 42 κωδικοποιείται η ρύθμιση του άρθρου 7 ν.1483/1984 περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος λήψης άδειας άνευ αποδοχών έως έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, η οποία αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα τέσσερεις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά.

43	Με το άρθρο 43 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ για την άδεια 10 ημερών με αποδοχές λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών, η οποία ενισχύεται με την κατάργηση του ορίου του 18^{ου} έτους ηλικίας των παιδιών και στο εξής προβλέπεται ότι θα χορηγούνται ανεξαρτήτως της ηλικίας αυτών σε περίπτωση που τα τέκνα πάσχουν από βαριά νοητική στέρωση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό. Η άδεια αυτή αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και χορηγείται έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.
44	Με το άρθρο 44 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ για την άδεια έως 30 ημέρες κατ' έτος άνευ αποδοχών, λόγω νοσηλείας των παιδιών, οι οποίες ενισχύονται με την κατάργηση του ορίου του 18^{ου} έτους ηλικίας των παιδιών και στο εξής θα χορηγούνται ως αναλυτικά αναφέρεται, ανεξαρτήτως της ηλικίας αυτών.
45	Με το άρθρο 45 κωδικοποιείται και αποκτά νομοθετική ισχύ το άρθρο 7 της απο 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ, με το οποίο χορηγείται στους εργαζόμενους/ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο/η γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.
46	Με το άρθρο 46 διασφαλίζεται ότι, τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των εν λόγω αδειών και ότι οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων, δεν θίγουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις και δεν καταργούν άλλες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού.
47	Με το άρθρο 47 πραγματώνεται ο στόχος της απαγόρευσης των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα, καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά.
48	Με το άρθρο 48 ρυθμίζονται τα θέματα προστασίας από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους, η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους. Ρυθμίζεται επίσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργαζομένου, ο οποίος ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση, το δικαίωμα του προσώπου που θεωρεί ότι θίγεται να ζητά από τον εργοδότη του να αιτιολογήσει δεόντως και γραπτώς τους

	λόγους απόλυσής του, ενώ καθιερώνεται επίσης και η υποχρέωση του εργοδότη να ικανοποιήσει την αίτηση αυτή εντός δέκα (10) ημερών. Ορίζεται επίσης ότι τυχόν παραβίαση αυτής της υποχρέωσής του συνιστά πλέον μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου σε περίπτωση προσφυγής του στις αρμόδιες διοικητικές ή και δικαστικές αρχές. Επιπρόσθετα στην παρ. 3 περιλαμβάνεται διάταξη σχετικά με την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ή ο εκπρόσωπος του θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και ο οποίος τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθησή του αυτή. Εναπόκειται δε στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει στην ποινική δίκη. Παράλληλα, με την παρ. 4, τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), ως ισχύει, περί προστασίας από την καταγγελία γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας προκειμένου να εντάξει σε όμοιο καθεστώς προστασίας και τους πατέρες για χρονικό διάστημα 6 μηνών από τη γέννηση κάθε τέκνου. Η ρύθμιση αυτή προωθείται προκειμένου να αντιστρέψει τα στερεότυπα που συνδέονται με τη γυναικεία απασχόληση και τη μητρότητα και για λόγους προστασίας της οικογένειας.
49	Με το άρθρο 49 ρυθμίζεται το πλαίσιο της έννομης προστασίας των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, οι οποίοι θεωρούν ότι θίγονται από παραβίαση των δικαιωμάτων που τους παρέχονται στο πλαίσιο του παρόντος Μέρους II και οι οποίοι έχουν δικαίωμα προσφυγής στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.
50	Με το άρθρο 50 ρυθμίζεται το είδος των κυρώσεων, οι οποίες επιβάλλονται σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του παρόντος Μέρους. Συγκεκριμένα στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του Μέρους III επιβάλλονται οι διοικητικές ή ποινικές κυρώσεις του άρθρου 24 και 28 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύουν. Η παραβίαση της κατά το παρόν Μέρος αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.
51	Με το άρθρο 51 ορίζεται ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του "ypergasias.gov.gr" πληροφοριακό υλικό, σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος και οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.

	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα			X		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών			X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών			X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων			X		
		Άλλο					

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός					

		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκομένων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση			Χ		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν εκτιμάται κόστος για τις επιχειρήσεις, καθώς τυχόν διαχείριση των αλλαγών και προσαρμογών του μοντέλου λειτουργίας τους ήδη προβλέπεται στη νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης

ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου	ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ

		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν εντοπίζονται κίνδυνοι από την εφαρμογή των ρυθμίσεων.

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη). Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.
	Υπεβλήθη Υπόμνημα του Συνηγόρου του Πολίτη επί των προτεινόμενων διατάξεων.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
☐	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	1. Συνήγορος του Πολίτη 2. Εθνική Επιτροπή για τα δικαιώματα του ανθρώπου (ΕΕΔΑ) 3. Εθνικό Επιμελητηριακό δίκτυο Ελληνίδων γυναικών επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ)
☐	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)		
	Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	241
		Σχόλια που υιοθετήθηκαν	150

	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο	Στόχος
24	Υποβλήθηκαν 6 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι πρέπει να ληφθεί μέριμνα ούτως ώστε οι άδειες μικράς διάρκειας αθροιζόμενες να μην υπερβαίνουν μια οροφή ευλόγου χρονικού διαστήματος. Επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση. καθώς πρόκειται για ενσωμάτωση κοινοτικής οδηγίας η οποία θέτει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και αποσκοπεί στην

	επίτευξη της ισότητας μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, μέσω των παρεχόμενων διευκολύνσεων και προστασίας σε γονείς και φροντιστές.
25	Υποβλήθηκε 1 σχόλιο μη σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου.
26	Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμανε να αναπροσαρμοστεί ο ορισμός της «Άδειας φροντιστή» ώστε να ορίζεται ως η άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο λόγους υγείας ή αναπηρίας. Επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς δεν μπορεί ο εθνικός νομοθέτης να παρεκκλίνει από τους ορισμούς της κοινοτικής οδηγίας.

27	Υποβλήθηκαν 7 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός να καταστεί υποχρεωτική η άδεια μόνον εφόσον ζητηθεί από τον πατέρα και επίσης να μειωθούν οι ημέρες αδείας διότι, ενδέχεται να δημιουργηθούν λειτουργικά προβλήματα ειδικά σε μικρές επιχειρήσεις. ενώ, σε περιπτώσεις δίδυμων κυήσεων, ζητήθηκε η χορήγηση επιπλέον ημερών αδείας. Επελέγη να διατηρηθεί ο αριθμός των ημερών αδείας που είχε η ρύθμιση στη διαβούλευση, καθώς ενισχύεται το δικαίωμα του πατέρα να λάβει άδεια λόγω της γέννησης του τέκνου του με αποδοχές, πέραν των 10 ημερών που θέτει ως ελάχιστη υποχρέωση η Οδηγία, καταλαμβάνοντας έτσι, και περιπτώσεις δίδυμων ή πολύδυμων γεννήσεων, με στόχο να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και την ισότιμη συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις τους. Επελέγη στο τελικό σχέδιο, να αναδιατυπωθεί η ρύθμιση στο πλαίσιο προστασίας της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης, με την προσθήκη της υποχρέωσης του εργαζομένου να γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.
28	Υποβλήθηκαν 22 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι η αίτηση του γονέα καθώς και η αποδοχή ή εναλλακτική πρόταση από τον εργοδότη θα πρέπει να γίνεται στο Π.Σ. Εργάνη. Ωστόσο, επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση ως είχε στη διαβούλευση, καθώς πρόκειται περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος του εργαζομένου οπότε, η αίτηση του μπορεί να υποβληθεί με κάθε πρόσφορο μέσο και δεν θα πρέπει να του επιβληθούν επιπλέον γραφειοκρατικές προϋποθέσεις.

	Με σχόλιο επισημάνθηκε επίσης ότι γονείς και νόμιμοι κηδεμόνες ατόμων με αναπηρία, θα πρέπει να δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν. Λαμβανομένου υπόψη του σχολίου αυτού, αναδιατυπώθηκε η ρύθμιση στο τελικό σχέδιο ώστε να δίδεται προτεραιότητα στις αιτήσεις γονέων παιδιών με αναπηρία. Με έτερα σχόλια επισημάνθηκαν αφενός, η δυνατότητα του εργοδότη να αποζημιώνει τον γονέα αντί της χορήγησης της αδείας κι αφετέρου, η δυνατότητα ο εργοδότης να καλύπτει τη διαφορά από το ύψος του κατώτατου μισθού που θα καταβάλει ο ΟΑΕΔ, πλην επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση ως είχε στη διαβούλευση, καθώς πρόκειται περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος μη δυνάμενο να συμψηφιστεί με αποζημίωση ή μεγαλύτερες αποδοχές, όπως προβλέπεται από την κοινοτική οδηγία. Ειδικότερα, θα πρέπει αμφότεροι οι εργαζόμενοι γονείς να ενθαρρύνονται να λαμβάνουν την άδεια αυτή, ώστε να μην αποκλείονται οι γυναίκες από την αγορά εργασίας αλλά και να αναγνωρίζεται ο ισότιμος ρόλος του πατέρα στην ανατροφή των τέκνων του.
29	Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός, να αναπροσαρμοστεί ο ορισμός της «Άδειας φροντιστή» ώστε να ορίζεται ως η άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο λόγους υγείας ή αναπηρίας, αφετέρου να καταργηθεί ο περιορισμός που αφορά τη διαβίωση στην ίδια οικία. Επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς, αφενός, ο σοβαρός ιατρικός λόγος είναι ευρύτερη έννοια που περιλαμβάνει και την περίπτωση της αναπηρίας, αφετέρου

	η Οδηγία 1158/2019 που ενσωματώνεται με το παρόν νομοσχέδιο θεσμοθέτησε άδεια για φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο.
30	Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν να αφαιρεθεί ο συμβεβλημένος ιατρός του ΕΟΠΥ και να προστεθούν τα ιδιωτικά νοσοκομεία. Συνεπεία τούτου, επελέγη, στο τελικό σχέδιο, να αναδιατυπωθεί η ρύθμιση, ώστε η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου που ορίζεται στο άρθρο 26 να βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή του θεράποντος ιατρού.
31	Υποβλήθηκαν 13 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν από τη μία, να απαιτείται ρητά η σύμφωνη γνώμη Εργοδότη, ενώ εκ του αντιθέτου διατυπώθηκε η άποψη να επιτρέπεται στον εργοδότη να αρνηθεί την ευέλικτη μορφή εργασίας με επίκληση του διευθυντικού δικαιώματος, πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς, προβλέπεται αφενός, υποχρέωση του εργοδότη να ανταποκριθεί στο αίτημα του εργαζομένου, αφετέρου για την ικανοποίηση του αιτήματος προβλέπεται ρητά ότι θα πρέπει να λάβει υπόψη τόσο τις ανάγκες του ιδίου όσο και του εργαζόμενου, με σκοπό την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά και την εξυπηρέτηση των ευλόγων συμφερόντων των επιχειρήσεων. Με έτερα σχόλια επισημάνθηκε αφενός η απουσία ατόμων με πασης φύσης αναπηρία αφετέρου, η επέκταση σε γονείς παιδιών ηλικίας άνω των δώδεκα (12) ετών αφετέρου, η υποχρεωτική εφαρμογή της τηλεργασίας σε περίπτωση προβλήματος υγείας στον εργαζόμενο ή σε συγγενή του.

	Πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς, η ρύθμιση καταλαμβάνει και τέκνα με ειδικές ανάγκες ηλικίας έως 12 ετών και η ρύθμιση αυτή κείται πέραν της ελάχιστης υποχρέωσης που τίθεται από την Οδηγία για γονείς παιδιών ηλικίας έως 8 ετών, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνεται υπόψη και η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων.
32	Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμανε την αναγκαιότητα συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με Α.), πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς σύμφωνα με το άρθρο 15 της Οδηγίας, η αρμοδιότητα του φορέα που ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ θα πρέπει να αφορά στα ζητήματα διακρίσεων που ανακύπτουν από παραβάσεις των σχετικών ρυθμίσεων. Και αυτός ο φορέας είναι ο Συνήγορος του Πολίτη.
33	Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμανε την αναγκαιότητα να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής και οι υπάλληλοι που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμων με αναπηρία, πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς οι προτεινόμενες διατάξεις συνδέονται με την απόκτηση οικογένειας, οπότε και καταλαμβάνουν όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, οι οποίοι δεν εμπίπτουν στις διατάξεις

	των Κωδίκων για την κατάσταση των Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και των Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, γ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41). Συνεπώς, επεκτείνονται οι άδειες του κεφαλαίου αυτού, στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα στους οποίους εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο περιλαμβανομένων των εργαζόμενων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, αίροντας την έως σήμερα άνιση μεταχείριση τους εν σχέσει με τους ΙΔΑΧ.
34	Υποβλήθηκαν 44 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν αφορούσαν στην εξίσωση των τριτέκνων με τους πολύτεκνους. Ωστόσο, δεν ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου, το οποίο στοχεύει στην ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας, καθώς επεκτείνεται το μεταγενέθλιο τμήμα της υφιστάμενης άδειας μητρότητας διάρκειας 9 εβδομάδων και στην οικογένεια που υιοθετεί τέκνο ηλικίας έως οκτώ ετών.
36	Υποβλήθηκαν 49 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν αφορούσαν στην επέκταση της ειδικής προστασίας της μητρότητας στις υπαλλήλους ΙΔΟΧ του Δημοσίου τομέα. Για τον λόγο αυτό και αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 33 ώστε να καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, οι οποίοι δεν εμπίπτουν στις διατάξεις των Κωδίκων για την κατάσταση των Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και

	Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και των Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, γ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).
37	Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός, να αυξηθούν οι ημέρες άδειας σε εργαζόμενους γονείς που έχουν αναπηρία, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν αυξημένες ανάγκες λόγω αναπηρίας, αφετέρου να διευκρινιστεί το καθεστώς στην περίπτωση διαζευγμένων με συνεπιμέλεια. Στο τελικό σχέδιο, επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση λαμβανομένης υπόψη και της θεσμοθέτησης νέας γονικής άδειας 4 μηνών επιπλέον της ρύθμισης αυτής, που κωδικοποιείται, ενώ οι διαζευγμένοι γονείς με συνεπιμέλεια δικαιούνται την άδεια εναλλακτικώς μεταξύ τους όπως και οι έγγαμοι γονείς που ασκούν από κοινού την επιμέλεια των τέκνων τους.
38	Υποβλήθηκαν 11 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός, η ηλικία του τέκνου να παραμείνει στα 16 και να καλύπτει μόνο όταν η ώρα ενημέρωσης συμπίπτει με την ώρα εργασίας κι αφετέρου την επέκταση σε γονείς που έχουν τέκνα με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας των τέκνων, και τα οποία φοιτούν σε δομές ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένα και παρακολουθούν προγράμματα σε ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ, ΚΔΑΠ ΑμεΑ, Ειδικά Εκπαιδευτήρια. Ως προς το πρώτο σχόλιο, επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, ήτοι στα 18 έτη, καθώς μάλιστα τα τέκνα ηλικίας 16 έως και 18 ετών διάγουν την πλέον κρίσιμη περίοδο για την σχολική τους πρόοδο αλλά και για τη συμμετοχή τους στις

	πανελλαδικές εξετάσεις ενώ, ως προς το δεύτερο σχόλιο, η ρύθμιση αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο, ώστε να καταλαμβάνει και τέκνα με ειδικές ικανότητες τα οποία φοιτούν σε όλες τις παραπάνω δομές. Δέον όπως σημειωθεί ότι η άδεια αυτή, καταλαμβάνει και την παρακολούθηση της εν γένει παρουσίας του παιδιού στο σχολείο, όπως, για παράδειγμα, την παρακολούθηση των πάσης φύσεως σχολικών εκδηλώσεων.
39	Δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
40	Δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
41	Υποβλήθηκαν 17 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός τη δυνατότητα επέκτασης του μειωμένου ωραρίου και στους αναπήρους αλλά και σε όσους έχουν συζύγους και γενικά εξαρτώμενα μέλη με αναπηρία και αφετέρου τη μη ανάλογη περικοπή αποδοχών. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, λαμβανομένου υπόψη ότι η ρύθμιση προβλέπει ένα ευρύ πεδίο εφαρμογής για τους εργαζόμενους γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, ενώ η ανάλογη περικοπή των αποδοχών παρίσταται επιβεβλημένη για λόγους διατήρησης των ισορροπιών μεταξύ των εργασιακών δικαιωμάτων και του καλώς νοούμενου συμφέροντος της επιχείρησης.
42	Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν η άδεια αυτή να παρέχεται μετά από προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης και να είναι με αποδοχές. Πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς με το άρθρο 42 κωδικοποιείται η ρύθμιση του άρθρου 7 ν.1483/1984 περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος λήψης άδειας ενώ δεν θα

	έπρεπε να δυσχερανθεί η λήψη της με την υποχρέωση προσκόμισης ιατρικής βεβαίωσης.
43	Υποβλήθηκαν 8 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν την ανάγκη επέκτασης και σε άλλες κατηγορίες (πάσχον σύζυγος κλπ), καθώς και στην αύξηση των ημερών αδείας, πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθόσον πρόκειται για κωδικοποίηση υφιστάμενης άδειας της παραγράφου 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία αφορά σε νοσήματα τέκνων, ενώ μπορεί να ληφθεί συνδυαστικά με την άδεια φροντιστή, καθώς και με την άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους.
44	Υποβλήθηκαν 8 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν την ανάγκη λήψης της συγκεκριμένης άδειας με αποδοχές. Πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθόσον πρόκειται για κωδικοποίηση υφιστάμενης άδειας της παραγράφου 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012 ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ για την άδεια έως 30 ημέρες κατ' έτος άνευ αποδοχών, λόγω νοσηλείας των παιδιών, οι οποίες ενισχύονται με την κατάργηση του ορίου του 18 ^{ου} έτους ηλικίας των παιδιών και στο εξής θα χορηγούνται ως αναλυτικά αναφέρεται, ανεξαρτήτως της ηλικίας αυτών.
45	Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου αφορούσαν αφενός στην επέκταση του δικαιώματος σε μονογονείς τέκνων με αναπηρία, αφετέρου σε αίτημα να αφορά η άδεια τέκνα μέχρι την ενηλικίωσή τους. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη

	διαβούλευση ως προς τους γονείς αναπήρων τέκνων, καθόσον η ρύθμιση δεν διακρίνει με αποτέλεσμα να καταλαμβάνει τους μονογονείς ασχέτως της ύπαρξης αναπηρίας ή μη τέκνου, ενώ η ρύθμιση αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο ως προς την κατάργηση ηλικιακού ορίου του τέκνου.
46	Υποβλήθηκε 1 σχόλιο μη σχετιζόμενο με το περιεχόμενο του άρθρου.
47	Υποβλήθηκε 1 σχόλιο μη σχετιζόμενο με το περιεχόμενο του άρθρου.
48	Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι η απόλυση μετατρέπεται σε αιτιώδη και ότι θα πρέπει να οριοθετηθεί χρονικά η ισχύς της προστατευτικής ρύθμισης. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς η καταγγελία σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη εξακολουθεί να θεωρείται μονομερής και αναιτιώδης δικαιοπραξία πλην απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένου επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο παρόν Μέρος.
49	Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν δεν ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου.
50	Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου πρότεινε τη διαγραφή από την παρ.2 της αποθετικής ζημίας. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, δηλαδή της αξίωσης προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία δηλ. το κέρδος που κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων θα αποκτούσε το συμβαλλόμενο μέρος καθώς και την ηθική του βλάβη κατ αναλογία με τις προβλεπόμενες έννομες συνέπειες από τον Ν.3896/2010 περί Εφαρμογής της αρχής

	των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Άρθρο 4, 21 Συντάγματος	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
☐	Κανονισμός	
χ ☐	Οδηγία	Το κεφάλαιο Α' αποτελεί προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (Ε.Ε. L 188/79/12.7.2019).
☐	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	



Διεθνείς συμβάσεις

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση –συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	Άρθρο 34 Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία- τροποποίηση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α 137) Η παρ.2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α 137) αντικαθίσταται ως εξής: «2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας που ορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 1993 και του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής της.»	Άρθρο 44 του ν.4488/2017 Παρένθετη μητρότητα 2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας δικαιούται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας που ορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 1993 και του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής της.
	Άρθρο 36 Επέκταση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στην	Άρθρο 44 του ν.4488/2017 Παρένθετη μητρότητα

	υιοθεσία - τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (Α 58) Στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α 58) το ένατο εδάφιο αντικαθίσταται ως εξής: «Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, δικαιούται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) έτων».	3. Στο <u>άρθρο 142</u> του ν. <u>3655/2008</u> (Α` 58) προστίθεται ένατο εδάφιο ως εξής: «Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, δικαιούται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.».
30.	Κατάργηση διατάξεων	
	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i>	<i>Καταργούμενες διατάξεις</i>
	Άρθρο 41 Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.	Άρθρο 7 του ν.1483/1984 Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών. Οι εργαζόμενοι της παραγράφου 1 του άρθρου 1, εφόσον έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, με αιτησή τους, άδεια χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη τους, που δεν θα είναι μεγαλύτερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στο άρθρο 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και ανανεώνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο

	παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δυο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά ***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 4 του ΠΔ 193/1988 (Α 84): "Η άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές που προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου 7 του ν. 1483/1984 χορηγείται πέρα από την άδεια χωρίς αποδοχές που προβλέπει η παρ. 4 του άρθρου 101 του Π.Δ. 611/1977 ή άλλη άδεια που χορηγείται με άλλες ειδικές διατάξεις". *** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Με το άρθρο 22 Ν. 3488/2006, ΦΕΚ Α 191/11.9.2006, ορίζεται ότι: "Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α'), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους". *** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Με το άρθρο 20 παρ.5 Ν. 3896/2010, ΦΕΚ Α 207/8.12.2010, ορίζεται ότι: "Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α'), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους".
Άρθρο 42 Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους 1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, έχουν ατομικό	1) Άρθρο 8 του ν. 1483/1984 Μειωμένο ωράριο. 1. Οι γονείς που εργάζονται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1

και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο. 2. Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται: α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους. β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους. γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί. δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.	του άρθρου 1 σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα(50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. 2. Η πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία του παιδιού καθώς και οκαταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με τηνιιατρική γνωμάτευση, που προβλέπεται από την παράγραφο 1 του άρθρου 3. ***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 5 παρ. 1 του ΠΔ 193/1988 (Α 84):"Για την εφαρμογή της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1483/ 1984 ισχύουν τα προβλεπόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 3 του παρόντος Π. Διατάγματος, εκτός από το κατώτατο όριο του αριθμού των απασχολούμενων κατά Υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ., ή Ο.Τ.Α., που για την περίπτωση αυτή είναι πενήντα (50) άτομα". 2) Άρθρο 11 ΕΓΣΣΕ 2000-2001: Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών. Η άδεια του άρθρου 7 του Ν.1483/84 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών καθορίζεται σε 12 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η έχει τρία παιδιά και πάνω. 3) Άρθρο 5 ΕΓΣΣΕ 2008-2009 Από 1-1-2008 αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών και

	καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατευόμενη (3) παιδιά και πάνω.
Άρθρο 38 Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου 1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς που έχουν τέκνο με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΕ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και Ειδικά Εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους. 2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων	Άρθρο 9 του ν.1484/1984 Άδειες απουσίας. 1. Οι εργαζόμενοι, που αναφέρονται στο άρθρο 7, που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. 2. Η άδεια απουσίας χορηγείται στον έναν από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιός από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τη διάρκεια που ορίζεται στην παρ. 1. ***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 6 του ΠΔ 193/1988 (Α 84): "Οι απασχολούμενοι στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. που αναφέρονται στο άρθρο 5 του παρόντος και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους, μέσης ή τεχνικής εκπαίδευσης δικαιούνται, με αποδοχές, την άδεια που αναφέρεται στο άρθρο 9 του ν. 1483/1984".

χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.	*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Με το άρθρο 22 Ν.3488/2006,ΦΕΚ Α 191/11.9.2006,ορίζεταιότι:"Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α`), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους".</p> <p>*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Με το άρθρο 20 παρ.5 Ν.3896/2010,ΦΕΚ Α 207/8.12.2010,ορίζεται ότι:</p> <p>"Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α`), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους".
Άρθρο 40 Άδεια προγεννητικών εξετάσεων Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.	Άρθρο 9 του π.δ 176/1997 Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις Οι έγκυοι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος α,απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για ναυποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οιεξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.
Άρθρο 37 Άδεια φροντίδας τέκνου 1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείταιγια χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας της μητρότητας του άρθρου 36ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του	η περίπτωση Β' του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α 111) Β.1. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, εφόσον το ζητεί η μητέρα και συμφωνεί ο εργοδότης, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες. 2. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του τέκνου δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, αφού

δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία, είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως: α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες. β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού, γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. δ) Με όποιο άλλο τρόπο συμφωνούν τα μέρη. 2. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών. 3. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ	προσκομίζει στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του τέκνου. 3. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας ή του πατέρα για τη φροντίδα του τέκνου έχουν και οι θετοί γονείς από το χρόνο της υιοθεσίας τέκνου που δεν έχει υπερβεί το 60 έτος της ηλικίας του με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις. 4. Την άδεια φροντίδας τέκνου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. 5. Η άδεια φροντίδας του τέκνου θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν επιτρέπεται να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. *** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 38 Ν.4342/2015, ΦΕΚ Α 143/9.11.2015: " 1. Δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 20022003 το οποίο κυρώθηκε με την περίπτωση Β` του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α` 111), του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, της περίπτωσης γ` του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2006- 2007, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, όπως ισχύουν κάθε φορά, ή, σύμφωνα με τυχόν ευνοϊκότερες ειδικές ρυθμίσεις, είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά. 2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινή δήλωση των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος θα κάνει χρήση της άδειας, ενώ μπορούν επίσης να συμφωνήσουν να μοιραστούν την άδεια αυτή για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.

των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.	3. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου".
Άρθρο 41 Άρθρο 41 Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Άρθρο 38 Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου 1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς που έχουν τέκνο με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής	άρθρο 22 του ν.3488/2006 (Α 191) και η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α' 207), Τα άρθρα 7 και 9 του ν.1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α'), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους.

εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΕ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και Ειδικά Εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους. 2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.	
Άρθρο 25 Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158) Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης	1) Άρθρο 48 (άρθρα 1 και 3 της Οδηγίας) Σκοπός Σκοπός «των άρθρων 48 έως 54» του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας - πλαισίου για τη γονική άδεια, η οποία έχει συναφθεί

και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους ο.τ.α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. 2. Με διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, προσαρμόζεται η εθνική νομοθεσία προς την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158, ως προς τους εργαζόμενους με σχέση ναυτικής εργασίας σε εμπορικά πλοία.	στις 18 Ιουνίου 2009 από τις διακλαδικές οργανώσεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC). *** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54», ως άνω, με την παρ.1 <u>άρθρου 39 Ν.4144/2013</u>, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013. 2) Άρθρο 49 Ν. 4075/2012 (ρήτρα 1 της συμφωνίας - πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας) Πεδίο εφαρμογής 1. Οι διατάξεις «των άρθρων 48 έως 54», του παρόντος Κεφαλαίου αφορούν στους εργαζόμενους γονείς και ορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση της εναρμόνισης των γονεϊκών και επαγγελματικών τους ευθυνών, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών και την ανάγκη προώθησης της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. *** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54», ως άνω, με την παρ.2 <u>άρθρου 39 Ν.4144/2013</u>, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013. 2. Οι διατάξεις «των άρθρων 48 έως 54», του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους, που απασχολούνται στον ιδιωτικό, το δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις της παρ. 6 του <u>άρθρου 1</u> του ν. <u>1256/1982</u> (Α 65), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων

	μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του <u>άρθρου 115</u> του ν. <u>4052/2012</u> (Α 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. *** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54», ως άνω, με την παρ.3 <u>άρθρου 39</u> Ν. <u>4144/2013</u>, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013. 3. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας, προσαρμόζονται οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ, για τη χορήγηση της γονικής άδειας στους εργαζόμενους με σχέση ναυτικής εργασίας σε εμπορικά πλοία.
Άρθρο 28 Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158) 1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.	Άρθρο 50 ν. 4075/2012 (ρήτρες 2 έως 4 της συμφωνίας - πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας) Γονική άδεια ανατροφής - Δικαιούχοι Οροι και προϋποθέσεις 1. Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. 3. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα,	2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. 3. Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης. 4. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, με βάση σχετική αίτηση του εργαζόμενου, όπου διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Αιτήσεις χορήγησης γονικής άδειας γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. 5. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο

δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν. 4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. 5. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2. 6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν λόγοι έκτακτοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός μήνα από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς το χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε	παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. 6. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή δήλωση τους, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. 7. Σε περίπτωση θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου, η γονική άδεια ανατροφής της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου χορηγείται στο διπλάσιο στον άλλο γονέα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε γονέα. 8. Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται και ο εργαζόμενος ο οποίος υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών. Η άδεια χορηγείται μετά την περαίωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή αναδοχής, ενώ τμήμα αυτής μπορεί να χορηγείται, με αίτηση του εργαζόμενου και στο προ της ολοκλήρωσης των ως άνω διαδικασιών διάστημα. Το ανωτέρω δικαίωμα ισχύει μέχρι τα οκτώ (8) έτη του παιδιού, σε περίπτωση που η διαδικασία υιοθεσίας ή

κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζόμενου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.	αναδοχής δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών αυτού.

7. Η γονική άδεια αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». 8. Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους. 9. Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο Ο.Α.Ε.Δ. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό. Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α'165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης. 10. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση,	

με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του. 11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης τους.	
Άρθρο 43 Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως 18 ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό. Η άδεια αυτή αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και χορηγείται έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.	Άρθρο 51 του ν.4075/2012 (ρήτρες 3 παράγραφος 3 και 7της συμφωνίας – πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας) Ειδικές γονικές άδειες 1. Στο φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, έπειτα από αίτηση του, κατά απόλυτη προτεραιότητα. «Η ανωτέρω άδεια χορηγείται, κατά την ως άνω διαδικασία, και στο φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, το

	οποίο πάσχει από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό.». *** Το δεύτερο εδάφιο της παρ.1 προστέθηκε με το άρθρο 45 Ν.4488/2017, ΦΕΚ Α 137/13.9.2017.
Άρθρο 44 Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος.ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγούνται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.	Άρθρο 51 του ν.4075/2012 (ρήτρες 3 παράγραφος 3 και 7της συμφωνίας – πλαισίουΠαράρτημα της Οδηγίας) Ειδικές γονικές άδειες 2. Στο φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, χορηγείται γονική άδεια νοσηλείας, και μέχρι την ηλικία των 18 ετών αυτού συμπληρωμένων, χωρίς αποδοχές, εφόσον έχει εξαντλήσει τη γονική άδεια ανατροφής «του άρθρου 50», του παρόντος νόμου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα εργάσιμων ημερών κατ' έτος. *** Η φράση «του άρθρου 51» αντικαταστάθηκε από τη φράση «του άρθρου 50»,ως άνω, με την παρ.4 άρθρου 39 Ν.4144/2013. ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.
Άρθρο 46 Εργασιακά δικαιώματα (άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158)	Άρθρο 52 του ν.4075/2012 Εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα Προστασία εργαζομένων

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης. Με τη λήξη της άδειας ή της ευέλικτης ρύθμισης, τα δικαιώματα του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από την νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. 2. Κατά τη λήξη κάθε άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, με τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, από την οποία θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια. 3. Το παρόν Μέρος καθορίζει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους που ισχύουν από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων και, που σε κάθε περίπτωση, δύναται να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπονται στο παρόν Μέρος. 4. Οι ρυθμίσεις του παρόντος Μέρους δεν καταργούν και δεν επηρεάζουν τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού.	(ρήτρα 5 της συμφωνίας - πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας) 1. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51», του παρόντος νόμου, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία του. *** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.5 άρθρου 39 Ν.4144/2013,ΦΕΚ Α 88/18.4.2013. 2. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51» του παρόντος νόμου, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης τους. *** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.6 άρθρου 39 Ν.4144/2013,ΦΕΚ Α 88/18.4.2013. 3. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται εξαιτίας αίτησης ή λήψης γονικής άδειας «των άρθρων 50 και

	51»,του παρόντος νόμου είναι άκυρη. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση εργαζόμενου που γίνεται λόγω αίτησης ή λήψης γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51», *** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.7 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013 4. Ο εργαζόμενος γονέας, που λαμβάνει τη γονική άδεια «του άρθρου 50 και της παραγράφου 2 του άρθρου 51», του παρόντος νόμου έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα και μπορεί να αναγνωρίσει το χρόνο απουσίας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 40 του ν. 2084/1992 (Α 165), όπως ισχύει. *** Η φράση «του άρθρου 51 και της παραγράφου 2 του άρθρου 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση «του άρθρου 50 και της παραγράφου 2 του άρθρου 51»,ως άνω, με την παρ.9 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013. 5. Ο αναγνωριζόμενος χρόνος της γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51»,του παρόντος νόμου, ως ισχύουν κάθε φορά, λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης. *** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση

	«των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.9 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.
Άρθρο 50 Κυρώσεις 1. Στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του παρόντος Μέρους επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170). 2. Η παραβίαση της, κατά το παρόν Μέρος, αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά αξίωση προς αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη. 3. Για κάθε παραβίαση του Κεφαλαίου Α στον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους ο.τ.α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από το άρθρο 14 του ν. 4270/2014, επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. 4. Η μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών του παρόντος Μέρους που του χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.	Άρθρο 53 του ν.4075/2012 (άρθρο 2 της Οδηγίας) Κυρώσεις 1. Η παραβίαση «των άρθρων 48 έως 54» του παρόντος Κεφαλαίου συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 23 και 24 του ν. 3996/2011 (Α 170), ως ισχύουν κάθε φορά. *** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54»,ως άνω, με την παρ.1 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013. 2. Για κάθε παραβίαση των διατάξεων του παρόντος στο δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α 65), επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. 3. Μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών του παρόντος Κεφαλαίου, που του

	χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.
Άρθρο 46 Εργασιακά δικαιώματα (άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158) 1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης. Με τη λήξη της άδειας ή της ευέλικτης ρύθμισης, τα δικαιώματα του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από την νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. 2. Κατά τη λήξη κάθε άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, με τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, από την οποία θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια. 3. Το παρόν Μέρος καθορίζει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους που ισχύουν από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων και, που σε κάθε περίπτωση, δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.	Άρθρο 54 του ν.4075/2012 (ρήτρα 8 της συμφωνίας - πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας) Τελικές διατάξεις 1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη που ρυθμίζει δυσμενέστερα τα θέματα του παρόντος, καθώς και οι διατάξεις των άρθρων 5 και 6 του ν. 1483/1984 (Α 153) και του άρθρου 25 του ν. 2639/1998 (Α 205). 2. Δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων που ρυθμίζουν ευνοϊκότερα θέματα γονικής άδειας ανατροφής παιδιών. 3. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων μπορεί να τίθενται ευνοϊκότεροι όροι για τα ζητήματα του παρόντος Κεφαλαίου. 4. Η γονική άδεια «των άρθρων 50 και 51», του παρόντος νόμου δεν καταργεί και δεν επηρεάζει τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, για το θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού ή για λόγους που συνδέονται με την οικογένεια. *** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 50 και 51», ως άνω, με την παρ.11 άρθρου 39 Ν. 4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.

4. Οι ρυθμίσεις του παρόντος Μέρους δεν καταργούν και δεν επηρεάζουν τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού.	
Άρθρο 37 Άδεια φροντίδας τέκνου 1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία, είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως: α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες. β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντιστοίχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού,	Άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α' 143). Άδεια φροντίδας παιδιού 1. Δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002/2003 το οποίο κυρώθηκε με την περίπτωση Β' του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α' 111), του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, της περίπτωσης γ' του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, όπως ισχύουν κάθε φορά, ή, σύμφωνα με τυχόν ευνοϊκότερες ειδικές ρυθμίσεις, είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά. 2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινή δήλωση των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος θα κάνει χρήση της άδειας, ενώ μπορούν επίσης να συμφωνήσουν να μοιραστούν την άδεια αυτή για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις. 3. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. δ) Με όποιον άλλο τρόπο συμφωνούν τα μέρη. 2. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών. 3. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.	

Καταργούμενες συνοπτικά

- α. τα άρθρα 7 έως και 9 του ν. 1483/1984 (Α 153),
- β. το άρθρο 9 του Π.Δ. 176/1997 (Α 150)
- γ. η περίπτωση Β' του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α 111),
- δ. το άρθρο 22 του ν.3488/2006 (Α 191),

ε. η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α' 207),
στ.. τα άρθρα 48 έως 54 του ν. 4075/2012 (Α' 89),
ζ. το άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α' 143).

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων				
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας		
	ΚΕΦΑΛΑΙΑ Α, Β ΚΑΙ Γ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ			
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναμει να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Γονική άδεια άρθρου 28	

εφαρμογής του άρθρου 28 , καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 28.				
Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, δύναται να καθορίζονται οι σοβαροί ιατρικοί λόγοι, από τους οποίους προκύπτει η ανάγκη για σημαντική φροντίδα ή υποστήριξη του συγγενούς, το είδος της ιατρικής γνωμάτευσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 29.	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Άδεια φροντιστή άρθρο 29	
Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να καθορίζονται οι προϋποθέσεις	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Άδεια ανωτέρας βίας άρθρο 30	

χορήγησης της άδειας του άρθρου 30 και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια				
Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύνανται να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 36, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 36.	ΥΑ	ΥΠΕΣ και ΥΠΕΚΥ	Ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας άρθρο 36	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;
	Δεν προβλέπεται σύσταση νέου προσώπου ή δομής.
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;

35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας

ΜΕΡΟΣ IV

A. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;

Με το κεφάλαιο Α (άρθρα 55-66) της αξιολογούμενης ρύθμισης αντιμετωπίζονται ζητήματα που σχετίζονται με τη λειτουργία της ατομικής σύμβασης εργασίας (χρονικά όρια εργασίας, ζητήματα καταγγελίας). Με το Κεφάλαιο Β (άρθρα 66-72) αντιμετωπίζονται ζητήματα που αφορούν τις σύγχρονες μορφές εργασίας (τηλεργασία, ψηφιακές πλατφόρμες), ενώ με το Κεφάλαιο Γ (άρθρα 73-80) ζητήματα που αφορούν το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη και τη μετεξέλιξή του στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II.

Ειδικότερα, το άρθρο 55 αντιμετωπίζει το ζήτημα του ορισμού του βασικού ωραρίου εργασίας. Το άρθρο 56 αντιμετωπίζει το ζήτημα των διαλειμμάτων σε περίπτωση εργασίας που υπερβαίνει τις 4 συνεχόμενες ώρες. Με το άρθρο 57 αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παροχής πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Το άρθρο 58 αντιμετωπίζει το ζήτημα της υπέρβασης των χρονικών ορίων της εργασίας (υπερεργασία – υπερωρία). Το άρθρο 59 αντιμετωπίζει το ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Το άρθρο 60 αντιμετωπίζει το ζήτημα των αργιών. Το άρθρο 61 αντιμετωπίζει το ζήτημα της εξάντλησης της ετήσιας άδειας αναψυχής που δικαιούται ο εργαζόμενος. Το άρθρο 62 ρυθμίζει το ζήτημα της άδειας άνευ αποδοχών. Με το άρθρο 63 αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παροχής εργασίας κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας σε επιχειρήσεις που λειτουργούν και τις ημέρες αυτές. Τα άρθρα 64-66 αντιμετωπίζουν ζητήματα σχετικά με την απόλυση και, ιδίως, την αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών, τη δυνατότητα απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας στην περίπτωση προμήνυσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, καθώς και ζητήματα σε σχέση με την απόλυση, τις συνέπειες της παράνομης απόλυσης και το βάρος αποδείξεως στις σχετικές δίκες. Το άρθρο 67 αντιμετωπίζει βασικά ζητήματα της τηλεργασίας. Με τα άρθρα 67-72 αντιμετωπίζονται ζητήματα σχετικά με την παροχή υπηρεσιών σε συνεργατικές πλατφόρμες και, ειδικότερα, η διάκριση μεταξύ εργαζομένων και παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, καθώς και τα δικαιώματα και οι δυνατότητες των παρόχων ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Με τα άρθρα 73-78 αντιμετωπίζονται ζητήματα της μετεξέλιξης του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη και της καταχώρισης στοιχείων σ' αυτό, ενώ τα άρθρα 79 και 80 είναι οι εξουσιοδοτικές και μεταβατικές, αντίστοιχα, διατάξεις του Κεφαλαίου Γ

Με το κεφάλαιο Δ' γίνονται νομοθετικές παρεμβάσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο. Εισάγονται νέα τεχνολογικά μέσα για τον εκσυγχρονισμό και την καλύτερη και αμεσότερη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Δημιουργείται ψηφιακό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ψηφιακή πλατφόρμα Εργάνη (άρθρο 82-83), οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να έχουν ψηφιακά βιβλία (άρθρο 84) και, σε σχέση με τη λήψη κρίσιμων αποφάσεων (απεργία, εκλογές) τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να μπορούν να μετέχουν τόσο στις γενικές συνελεύσεις όσο και στις ψηφοφορίες εξ αποστάσεως (άρθρα 86-87). Εξομαλύνονται ζητήματα της συνδικαλιστικής δράσης και τα συνδικαλιστικά στελέχη προστατεύονται κατά τον αυστηρό τρόπο που προβλέπεται και για τις εγκύους και νέες μητέρες. Σε περίπτωση απόλυσης για σπουδαίο λόγο ο έλεγχος του κύρους αυτής γίνεται δικαστικά εκ των υστέρων και όχι προληπτικά, από την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (άρθρο 88). Οι συνδικαλιστικές άδειες ανακοινώνονται εγγράφως και εγκαίρως στον εργοδότη προκειμένου υποχρεωτικά να προηγηθούν (άρθρο 90). Ρητώς προστατεύεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην εργασία όταν έχει κηρυχθεί απεργία και δεν θέλουν να συμμετάσχουν σε αυτή (άρθρο 93). Για την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου προβλέπεται η υποχρέωση εγγυημένης λειτουργίας επιχειρήσεων

	κοινής ωφέλειας που έχουν ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών των πολιτών (άρθρο 95). Προβλέπεται δυνατότητα για εκ των προτέρων, δικαστική αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης ώστε να μην υπάρχει αμφιβολία για το κύρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 96). Για λόγους ασφάλειας δικαίου προβλέπεται ότι θα πρέπει να κωδικοποιούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 97). Με το άρθρο 98 η συμφιλιωτική διαδικασία για συλλογικά ζητήματα μεταφέρεται στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Η έλλειψη ρητής νομοθετικής πρόβλεψης ως προς το ωράριο εργασίας, που καθιερώνεται με το προτεινόμενο άρθρο 55, οδηγεί σε νομική ασάφεια σε βασικά ζητήματα της εργατικής νομοθεσίας. Η χορήγηση διαλείμματος μετά την πάροδο 4 ωρών συνεχόμενων ωρών εργασίας και ο καθορισμός του μέγιστου χρόνου διαλείμματος στο άρθρο 56 επιτρέπει την ουσιαστικότερη ανάπαυση του εργαζομένου κατά την παροχή της εργασίας του και αποτρέπει πρακτικές έμμεσης διεύρυνσης του ωραρίου εις βάρος του (με συνυπολογισμό υπερβολικά μεγάλου χρόνου διαλείμματος, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος ενδεχομένως εργάζεται στην πραγματικότητα). Με το άρθρο 57 αντιμετωπίζεται η ανελαστικότητα (που λειτουργεί εις βάρος του εργαζομένου, ο οποίος επιθυμεί να εργασθεί περισσότερο από το συμφωνηθέν μερικό ωράριο απασχόλησης), καθώς μέχρι σήμερα επιτρέπεται η πρόσθετη εργασία μισθωτού μερικής απασχόλησης μόνο αμέσως πριν την έναρξη ή μετά τη λήξη του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας. Με το άρθρο 58 αντιμετωπίζεται η ανάγκη πολλών επιχειρήσεων να απασχολήσουν υπερωριακά τους εργαζομένους τους και της δήλωσης των υπερωριών αυτών. Με το άρθρο 59 αντιμετωπίζεται η αδυναμία εφαρμογής του συστήματος της διευθέτησης εργασίας σε επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή όταν, παρά την επιθυμία του εργαζομένου για διευθέτηση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που ανταποκρίνεται στη δική του επιθυμία για προσαρμογή της προσωπικής και της επαγγελματικής του ζωής, δεν προκύπτει αντίστοιχη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και σωματείου. Με το άρθρο 60 αντιμετωπίζεται η έλλειψη κωδικοποίησης των αργιών. Το άρθρο 61 αντιμετωπίζει το πρόβλημα της αδυναμίας να εξαντληθεί ο χρόνος άδειας αναψυχής του εργαζομένου εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. Με το άρθρο 62 αντιμετωπίζεται το κενό στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο σε σχέση με τις άδειες άνευ αποδοχών. Το άρθρο 63 αντιμετωπίζει το ζήτημα της παροχής εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες σε επιχειρήσεις, των οποίων η λειτουργία είναι συνεχής. Με το άρθρο 64 αντιμετωπίζεται η άνιση μεταχείριση, ως προς την αποζημίωση καταγγελίας, μεταξύ των εργατοτεχνιτών και των υπαλλήλων, η οποία απηχεί παρωχημένες αντιλήψεις περί της εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στον σύγχρονο κόσμο. Το άρθρο 65 αντιμετωπίζει το ζήτημα της έντασης στον χώρο εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου μετά την προμήνυση καταγγελίας, κατά το χρονικό διάστημα μέχρι να λυθεί η σύμβαση εργασίας. Το άρθρο 66 κωδικοποιεί τις περιπτώσεις ελαττωμάτων στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας και τις συνέπειες του ελαττώματος σε κάθε περίπτωση, ιδίως την αδυναμία των εργαζομένων να αποδείξουν την ύπαρξη εκδικητικότητας κατά την απόλυση και την αβεβαιότητα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες σε περίπτωση καταγγελίας, όταν αυτή δεν απαγορεύεται ρητώς από τον νόμο.

Το άρθρο 67 αντιμετωπίζει την έλλειψη ενός συνεκτικού πλαισίου για την τηλεργασία, το οποίο αντανακλά και τα προβλήματα που προέκυψαν κατά την εκτεταμένη εφαρμογή της, ιδίως εν όψει της πανδημίας.

Τα άρθρα 68-72 αντιμετωπίζουν την έλλειψη ενός πλαισίου, το οποίο διακρίνει την παροχή σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από την παροχή υπηρεσιών σε ψηφιακές πλατφόρμες και παρέχει δικαιώματα στους παρόχους υπηρεσιών.

Το άρθρο 73 αντιμετωπίζει την αναγκαιότητα προσαρμογής του συστήματος Εργάνη II στα νέα δεδομένα. Το άρθρο 74 αντιμετωπίζει το πρόβλημα της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη τεχνολογικών εργαλείων, τα οποία θα επιτρέψουν τον κατάλληλο έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το άρθρο 75 αντιμετωπίζει τα προβλήματα των επιχειρήσεων που δεν έχουν υποβάλει εγκαίρως στοιχεία στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II. Τα άρθρα 76 και 77 αντιμετωπίζουν τα προβλήματα έλλειψης συντονισμού και αδυναμίας να αξιοποιούνται τα διαθέσιμα στοιχεία από υπηρεσίες με συναφές αντικείμενο (έλεγχος, κοινωνική ασφάλιση, αντιμετώπιση της ανεργίας), τα οποία προκαλούνται από τα διαφορετικά πληροφοριακά συστήματα που διαθέτουν οι αντίστοιχοι φορείς. Το άρθρο 78 αντιμετωπίζει την έλλειψη ρητής διάταξης για επιβολή κυρώσεων, σε περίπτωση που δεν καταχωρισθεί εγκαίρως η αλλαγή ωραρίου και υπερωριών στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη.

Με τα άρθρα του συλλογικού εργατικού δικαίου αντιμετωπίζονται προβλήματα στο συνδικαλιστικό κίνημα και στη λειτουργία του, τα οποία προκύπτουν από την έλλειψη μηχανοργάνωσης και δημοσιότητας βασικών στοιχείων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με τα άρθρα 82-84 αντιμετωπίζεται η έλλειψη ενός γενικού ψηφιακού μητρώου για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το άρθρο 85 αντιμετωπίζει το πρόβλημα που έχει δημιουργηθεί από τη χρηματοδότηση συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες. Τα άρθρα 86 και 87 αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί από την έλλειψη δυνατότητας εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής ψηφοφορία. Με το άρθρο 88 διορθώνεται και εξορθολογίζεται ο τρόπος προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών. Με το άρθρο 89 αντιμετωπίζεται η έλλειψη αναφοράς της νομοθεσίας σε σύγχρονες μορφές επικοινωνίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα μέλη τους, ενώ με το άρθρο 90 εξορθολογίζεται το πλαίσιο χορήγησης των συνδικαλιστικών αδειών. Με το άρθρο 91 αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που προκαλείται από την κήρυξη στάσεων εργασίας χωρίς προειδοποίηση. Με το άρθρο 92 αντιμετωπίζεται ο πιθανός περιορισμός στα συνδικαλιστικά δικαιώματα δημοσιογράφων που προκαλείται από τη συμπερίληψη της ραδιοφωνίας και της τηλεόρασης στις επιχειρήσεις, των οποίων η λειτουργία είναι κρίσιμη για το κοινωνικό σύνολο. Το άρθρο 93 αντιμετωπίζει το πρακτικό πρόβλημα που δημιουργείται σε εργαζομένους που επιθυμούν να εργασθούν, μη συμμετέχοντας σε κηρυχθείσα απεργία, δηλαδή της αδυναμίας τους να ασκήσουν την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, λόγω της παρεμπόδισής τους από συναδέλφους τους. Με το άρθρο 94 εξορθολογίζεται το πλαίσιο δημοσίου διαλόγου πριν την κήρυξη απεργίας. Το άρθρο 95 αντιμετωπίζει το σοβαρό πρόβλημα που δημιουργείται, όταν γίνεται απεργία σε υπηρεσίες που είναι κρίσιμες για το κοινωνικό σύνολο, των οποίων η ολική διακοπή έχει πολύ δυσμενείς επιπτώσεις για την κοινωνία και την οικονομία. Το άρθρο 96 αντιμετωπίζει την αβεβαιότητα που προκαλείται, όταν γίνονται συλλογικές διαπραγματεύσεις, χωρίς να είναι σαφές εάν η οργάνωση που συμμετέχει σε αυτές έχει τη σχετική ικανότητα, αρμοδιότητα ή αντιπροσωπευτικότητα. Το άρθρο 97 αντιμετωπίζει το πολύ σοβαρό πρόβλημα που προκαλείται από την έλλειψη

	κωδικοποίησης των συλλογικών συμβάσεων, που έχει ως αποτέλεσμα να μη γνωρίζουν τους ισχύοντες όρους κάθε φορά οι ενδιαφερόμενοι. Με το άρθρο 98 αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που προκαλείται από τη διπλή ιδιότητα που έχει σήμερα το ΣΕΠΕ να είναι ελεγκτής και διαμεσολαβητής σε συλλογικές διαφορές. Το άρθρο 99 αντιμετωπίζει ζητήματα ταχύτητας και πληρότητας σε σχέση με τον δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων του ΟΜΕΔ.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Οι ρυθμίσεις αυτού του μέρους αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών στον ιδιωτικό τομέα. Κατοχυρώνονται και ενδυναμώνονται εργασιακά δικαιώματα, ώστε ν' ασκούνται αυτά ακώλυτα και ενισχύεται η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; NAI ☒ OXI ☐ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα; Άρθρο 56: άρθρο 4 π.δ. 88/1999 Άρθρο 57: παρ. 11 του άρθρου 38 ν.1892/1990 , άρθρο 59 ν. 4635/2019 Άρθρο 58: άρθρο 4 ν. 2874/2000 Άρθρο 59: άρθρο 41 ν. 1892/1990, άρθρο 2 ν. 3385/2005, άρθρο 42 ν. 3986/2011 Άρθρο 61: άρθρο 4 α.ν. 539/1945 Άρθρο 64: ν. 2112/1920, β.δ. 16/18.7.1920 Άρθρο 65: ν. 3198/1955 Άρθρο 66: άρθρα 5, 6 ν. 3198/1955, άρθρο 74 ν. 3863/2010, άρθρα 174, 180, 281 ΑΚ Άρθρο 67: άρθρο 5 ν. 3846/2010 Άρθρο 74: υποπαρ. 3 της παρ. ΙΑ ν. 4152/2013 Άρθρο 78: άρθρο 80 ν. 4144/2013 Άρθρο 82: άρθρο 1 ν. 1264/1982 Άρθρο 83: άρθρο 2 ν. 1264/1982, άρθρο 6 ν. 1876/1990 ως τροποποιήθηκε με το άρθρο 54 ν. 4635/2019 Άρθρο 84: άρθρο 3 ν. 1264/1982 Άρθρο 85: άρθρο 5 ν. 1264/1982 Άρθρο 86: άρθρο 8 ν. 1264/1982

	Άρθρο 87: άρθρο 13 ν. 1264/1982 Άρθρο 88: άρθρο 14 ν. 1264/1982 Άρθρο 89: άρθρο 16 ν. 1264/1982 Άρθρο 90: άρθρο 17 ν. 1264/1982 Άρθρο 91: άρθρο 19 παρ. 1 ν. 1264/1982 Άρθρο 92: άρθρο 19 παρ. 2 ν. 1264/1982 Άρθρο 94: άρθρο 3 ν. 2224/1994 Άρθρο 95: άρθρο 21 ν. 1264/1982 Άρθρο 96: άρθρο 6 ν. 1876/1990 Άρθρο 97: άρθρο 8 ν. 1876/1990 Άρθρο 98: άρθρο 13 ν. 1876/1990 και άρθρο 3^Α ν. 1996/2011 Άρθρο 99: άρθρο 16B ν. 1876/1990	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις πρωτογενείς, οι οποίες δεν έχουν εκδοθεί κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης ή για τις οποίες δεν υπάρχει νομοθετική εξουσιοδότηση (ειδικά η τροποποίηση του π.δ. 88/1999 είναι στοχευμένη και πρόκειται για π.δ. που είχε ενσωματώσει την Οδηγία 93/104/ΕΚ).
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Πρόκειται για σημαντικές τομές στη νομοθεσία.
	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Οι διατάξεις στο μεγαλύτερο βαθμό αφορούν σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στον ιδιωτικό τομέα, ενώ (σε σχέση με τη λειτουργία των εποπτικών μηχανισμών) προβλέπουν τη δυνατότητα αξιοποίησης των ψηφιακών τεχνολογιών.

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	Έχει προηγηθεί συγκριτική επισκόπηση του δικαίου της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	Στη διαδικασία συμφιλίωσης υιοθετούνται οι οδηγίες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO)

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
 1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΟΧΕΙΑ  2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ  3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ  4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ  5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒  6 ΚΑΘΑΡΟ ΝΕΡΟ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗ  7 ΦΤΗΝΗ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ  8 ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ  9 ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ  10 ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ☐ ☐ ☒ ☒ ☒	

	     ☐ ☐ ☐ ☐ ☐  				
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;				
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="352 618 799 1200">i) βραχυπρόθεσμοι:</td><td data-bbox="799 618 1380 1200"> Το σύνολο των διατάξεων του Μέρους IV αποσκοπούν στην άρση νομικών αβεβαιοτήτων, την ενίσχυση δικαιωμάτων των εργαζομένων (ιδίως εν όψει της πανδημίας), την προστασία των θέσεων εργασίας, την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την παροχή δικαιωμάτων και σε εργαζομένους της νέας τεχνολογίας, ανεξαρτήτως του νομικού δεσμού που τους συνδέει με τις πλατφόρμες, την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής του εργατικού δικαίου τόσο στην τηλεργασία, όσο και στις παραδοσιακές μορφές εργασίας. </td></tr> <tr> <td data-bbox="352 1200 799 1460">ii) μακροπρόθεσμοι:</td><td data-bbox="799 1200 1380 1460"> Η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, με διαφάνεια στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, αποφυγή περιττών γραφειοκρατικών διαδικασιών και η ανάπτυξη με αύξηση θέσεων εργασίας. </td></tr> </table>	i) βραχυπρόθεσμοι:	Το σύνολο των διατάξεων του Μέρους IV αποσκοπούν στην άρση νομικών αβεβαιοτήτων, την ενίσχυση δικαιωμάτων των εργαζομένων (ιδίως εν όψει της πανδημίας), την προστασία των θέσεων εργασίας, την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την παροχή δικαιωμάτων και σε εργαζομένους της νέας τεχνολογίας, ανεξαρτήτως του νομικού δεσμού που τους συνδέει με τις πλατφόρμες, την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής του εργατικού δικαίου τόσο στην τηλεργασία, όσο και στις παραδοσιακές μορφές εργασίας.	ii) μακροπρόθεσμοι:	Η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, με διαφάνεια στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, αποφυγή περιττών γραφειοκρατικών διαδικασιών και η ανάπτυξη με αύξηση θέσεων εργασίας.
i) βραχυπρόθεσμοι:	Το σύνολο των διατάξεων του Μέρους IV αποσκοπούν στην άρση νομικών αβεβαιοτήτων, την ενίσχυση δικαιωμάτων των εργαζομένων (ιδίως εν όψει της πανδημίας), την προστασία των θέσεων εργασίας, την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την παροχή δικαιωμάτων και σε εργαζομένους της νέας τεχνολογίας, ανεξαρτήτως του νομικού δεσμού που τους συνδέει με τις πλατφόρμες, την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής του εργατικού δικαίου τόσο στην τηλεργασία, όσο και στις παραδοσιακές μορφές εργασίας.				
ii) μακροπρόθεσμοι:	Η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, με διαφάνεια στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, αποφυγή περιττών γραφειοκρατικών διαδικασιών και η ανάπτυξη με αύξηση θέσεων εργασίας.				

Ψηφιακή διακυβέρνηση		
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ☒ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ☐	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα αποτελέσουν βασικά εργαλεία για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	Η μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη προβλέπεται στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού.
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	Προβλέπεται η διαλειτουργικότητα όλων των πληροφοριακών συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	Έχει μελετηθεί η αξιοποίηση της κάρτας εργασίας για τον εντοπισμό της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, καθώς και η δυνατότητα για διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης	
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου
Άρθρο	Στόχος
55	Για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία καθιερώνεται κατά γενικευμένο, ρητό και σαφή τρόπο το οκτάωρο, ως πλήρης συμβατικός χρόνος εργασίας κατά το πενθήμερο σύστημα εργασίας, και η απασχόληση έξι ωρών και σαράντα λεπτών στο εξαήμερο σύστημα εργασίας, ενώ προβλέπεται ότι μπορεί να θεωρείται πλήρης απασχόληση και αυτή, κατά την οποία η σαραντάωρη εβδομαδιαία εργασία κατανέμεται σε τέσσερις ημέρες (με 10 ώρες εργασίας ημερησίως), όταν κάτι τέτοιο γίνεται στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
56	Μειώνεται ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας εργασίας που δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να χορηγήσει διάλειμμα από 6 ώρες σε 4 και τίθεται ανώτατο όριο διαλείμματος (30 λεπτά), προκειμένου να μη μπορεί να δικαιολογείται καταχρηστική υπέρβαση του ωραρίου εργασίας με αναληθή επίκληση του αυξημένου διαλείμματος.
57	Επιτρέπεται σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης να παρέχει, με τη συμφωνία του, εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, με προσαύξηση 12%, και σε ώρες που δεν είναι συνεχόμενες με το συμφωνημένο ωράριο του εργαζομένου.
58	Προβλέπεται ότι μπορούν να πραγματοποιηθούν μέχρι 150 ώρες νόμιμης υπερωρίας κατ' έτος. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας μπορεί να χορηγείται άδεια πραγματοποίησης επιπλέον των 150 υπερωριών, οι οποίες αμείβονται με προσαύξηση 60%, αντί του 40% που ισχύει για τις συνήθεις υπερωρίες. Για την πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών ο εργαζόμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 120%.
59	Προβλέπεται ότι η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να συναφθεί και με ατομική συμφωνία, μετά από αίτημα του εργαζομένου, εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του

	εργοδότη, τηρουμένων κατά τα λοιπά όλων των ρυθμίσεων που ορίζουν τις προϋποθέσεις, τη διάρκεια, τον χρόνο αναφοράς και τα λοιπά στοιχεία της διευθέτησης. Απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένου, ο οποίος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας, μολονότι του ζητήθηκε από τον εργοδότη του. Επιπλέον, ορίζεται ρητά ότι, σε περίπτωση κατά την οποία λυθεί η σύμβαση εργασίας χωρίς ο εργαζόμενος να λάβει το χρονικό αντιστάθμισμα που προβλέπεται για την αυξημένη απασχόληση, ο εργαζόμενος θα αποζημιωθεί για τις υπερβάλλουσες ώρες κατά τις διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας, ανάλογα με τις ώρες που έχει εργασθεί καθ' υπέρβαση του ωραρίου.
60	Κωδικοποιούνται οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Επιτρέπεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή του Περιφερειάρχη, μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας να ορίζονται και άλλες ημέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας ανά την επικράτεια ή ανά Περιφέρεια, αντίστοιχα.
61	Προβλέπεται ότι το υπόλοιπο της ετήσιας άδειας αναψυχής που δεν έχει χορηγηθεί εντός του αντίστοιχου ημερολογιακού έτους πρέπει να εξαντληθεί το αργότερο εντός του πρώτου τριμήνου του αμέσως επομένου έτους.
62	Καθιερώνεται για πρώτη φορά ρητά ο θεσμός της άδειας άνευ αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα. Πρόκειται για συμφωνημένη αναστολή της σύμβασης εργασίας, η οποία διαρκεί μέχρι ένα έτος, με δυνατότητα παράτασης με νέα συμφωνία μεταξύ των μερών. Η αναστολή της σύμβασης είναι πλήρης, με την έννοια ότι δεν οφείλονται και ασφαλιστικές εισφορές για το διάστημα της άδειας άνευ αποδοχών. Μετά τη λήξη της άδειας η σύμβαση εργασίας λειτουργεί όπως ήταν πριν τη λήψη της άδειας, με τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις.
63	Στις επιχειρήσεις που επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό τις Κυριακές και τις αργίες προστίθενται οι επιχειρήσεις logistics, shared services centers, data centers, ψηφιοποίησης εγγάρτου αρχείου, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου και τεχνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και security. Επίσης, κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, μπορεί να παρέχεται εργασία που σχετίζεται με τη διενέργεια εξετάσεων για απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων, για εξωσχολικές δραστηριότητες ιδιωτικών σχολείων, για συντήρηση σχολικών κτιρίων που δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί κατά τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών στο σχολείο και για την προσαρμογή και αναβάθμιση πληροφοριακών συστημάτων.
64	Οι εργατοτεχνίτες εξομοιώνονται με τους υπαλλήλους ως προς τις προϋποθέσεις και την αποζημίωση απόλυσης. Για τους σχετικούς υπολογισμούς, ως μηνιαίος μισθός των εργατοτεχνικών, που δεν αμείβονται ήδη με μηνιαίο μισθό, ορίζονται τα 22 ημερομίσθια.
65	Επιτρέπεται σε εργοδότες που κοινοποιούν την καταγγελία

	σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση να απαλλάσσουν τους εργαζομένους από την υποχρέωση παροχής της εργασίας τους. Κατά το χρονικό διάστημα αυτής της απαλλαγής καταβάλλονται κανονικά οι αποδοχές του εργαζομένου, ο οποίος αποκτά και το δικαίωμα παράλληλα να απασχοληθεί σε διαφορετικό εργοδότη.
66	Με τη διάταξη αυτή διακρίνονται, μεταξύ των ελαττωματικών απολύσεων, αυτές που απαγορεύονται ρητώς στον νόμο και οι λοιπές. Γίνεται ενδεικτική αναφορά όσων απαγορεύονται με ρητή νομοθετική διάταξη ήδη πριν την ισχύ του παρόντος νόμου, αλλά προστίθενται και λόγοι που σχετίζονται με την εφαρμογή του παρόντος νόμου (απόλυση για ενάσκηση δικαιώματος αποσύνδεσης, συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κ.λπ.). Πιο σημαντική, όμως, και πρωτοποριακή είναι η γενική πρόβλεψη ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε απόλυση που γίνεται ως αντίδραση για την άσκηση οποιουδήποτε νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου. Η προστασία των εργαζομένων ενισχύεται και από την πρόβλεψη της παρ. 2, σύμφωνα με την οποία, εάν κατ' αρχήν αποδειχθούν πραγματικά περιστατικά που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η απόλυση είναι απαγορευμένη, ο εργοδότης φέρει το βάρος να ανατρέψει αυτό το τεκμήριο. Με βάση τις διατάξεις αυτές είναι πλέον πολύ δύσκολο για τον εργοδότη να απειλήσει, αμέσως ή εμμέσως, τον εργαζόμενο με απόλυση, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ασκήσει νόμιμο δικαίωμά του καθώς, πλέον, όχι μόνον προβλέπεται ρητή ακυρότητα σε μία τέτοια περίπτωση (και δεν απαιτείται η πολύ λιγότερο βέβαιη κρίση μέσω του άρθρου 281 ΑΚ, στην οποία μπορεί να υπεισέρχονται και άλλα κριτήρια που μπορεί να καταλήξουν εις βάρος του εργαζομένου), αλλά και προβλέπεται ρητά η η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως υπέρ του εργαζομένου. Για απολύσεις που δεν πάσχουν από τόσο σοβαρό ελάττωμα, όπως αυτές της παρ. 1, ακολουθείται η γαλλική ρύθμιση για τις αδικαιολόγητες απολύσεις, κατά την οποία, μετά από αίτημα είτε του εργοδότη, είτε του εργαζομένου, αντί για οποιαδήποτε άλλη συνέπεια ο εργοδότης καταβάλλει αυξημένη αποζημίωση στον εργαζόμενο. Η αποζημίωση αυτή αντιστοιχεί κατ' ελάχιστον στις τακτικές αποδοχές τριών μηνών και κατά μέγιστον οδηγεί σε τριπλασιασμό της αποζημίωσης καταγγελίας. Την αποζημίωση αυτή μπορεί να ζητήσει, αντί για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας, κάθε εργαζόμενος, ακόμη και όποιος απολύθηκε κατά παράβαση των διατάξεων που παρατίθενται στην παρ. 1. Με την παρ. 5 τίθεται η δυνατότητα για διόρθωση τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας, ιδίως όταν το σφάλμα που εμφοχώρησε οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη/ εύλογη αμφιβολία, ενώ με την παρ. 6 διευκρινίζεται ότι δικόγραφο που, επί της ίδιας πραγματικής και νομικής βάσης, σωρεύει αίτημα για επαναπασχόληση με αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση είναι अपараδέκτο.
67	Το άρθρο αυτό θέτει ένα συνεκτικό νομικό πλαίσιο για την

	τηλεργασία. Στην παρ. 1 ορίζεται ως τηλεργασία η παροχή εξαρτημένης εργασίας εξ αποστάσεως, με τη χρήση τεχνολογίας, όταν η εργασία αυτή θα μπορούσε να παρασχεθεί και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η παρ. 2 ορίζει ότι η συμφωνία περί τηλεργασίας γίνεται κατά την πρόσληψη του εργαζομένου ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Στην παρ. 3 ορίζονται οι περιπτώσεις εφαρμογής της τηλεργασίας μετά από απόφαση του εργοδότη ή κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, οι οποίες σχετίζονται σε κάθε περίπτωση με λόγους προστασίας της υγείας και, συγκεκριμένα, της δημόσιας υγείας (όταν η τηλεργασία γίνεται μετά από απόφαση του εργοδότη) ή της υγείας του εργαζομένου (όταν το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο). Προβλέπεται η δυνατότητα του εργοδότη να μη δεχθεί το αίτημα του εργαζομένου, οπότε και η διαφορά επιλύεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η παρ. 4 ορίζει ότι το κόστος που σχετίζεται με την τηλεργασία (ήτοι το κόστος που συνδέεται με τις επικοινωνίες και τον σχετικό εξοπλισμό) επιβαρύνει τον εργοδότη. Ο ειδικότερος τρόπος κάλυψης ή χρηματικής αποκατάστασης του κόστους αυτού συμφωνείται στη σύμβαση εργασίας. Η χρηματική αποκατάσταση του κόστους καλύπτεται σε μηνιαία βάση από τον εργοδότη και αποτελεί εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση. Η παρ. 5 προβλέπει την ενημέρωση του εργαζομένου, σύμφωνα με το π.δ. 156/1994, για τους όρους της σύμβασης. Περιλαμβάνει και τα στοιχεία, πέραν των προβλεπόμενων στο π.δ. 156/1994, που πρέπει να γνωστοποιούνται στον τηλεεργαζόμενο και είναι απολύτως συναφή με τις ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας. Ορίζεται επίσης ότι τα στοιχεία αυτά, στο βαθμό που δεν εξειδικεύονται ανά εργαζόμενο, μπορούν να γνωστοποιούνται μέσω κοινοποίησης της σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής. Με την παρ. 6 διευκρινίζεται ότι η συμφωνία περί τηλεργασίας μεταβάλλει τον τρόπο, με τον οποίον εκτελείται η εργασία και δεν θίγει, κατά τα λοιπά τους όρους της σύμβασης εργασίας. Η παραπάνω ρύθμιση επιβεβαιώνεται και στην παρ. 7, σύμφωνα με την οποία οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός της εγκατάστασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η παρ. 8 προβλέπει ότι ο έλεγχος της απόδοσης του εργαζομένου από τον εργοδότη γίνεται με τρόπο που σέβεται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου του και απαγορεύεται η χρήση webcam για το σκοπό αυτό. Σύμφωνα με την παρ. 9, ο εργοδότης πληροφορεί τον εργαζόμενο για τη σχετική πολιτική της εταιρείας. Ο εργαζόμενος από την πλευρά του υποχρεούται να εφαρμόζει τις σχετικές διατάξεις και από την παροχή της τηλεργασίας τεκμαίρεται ότι ο χώρος της τηλεργασίας πληροί τις προϋποθέσεις που θέτει η εταιρική πολιτική. Η παρ. 10 καλύπτει το δικαίωμα αποσύνδεσης: ο εργαζόμενος απέχει πλήρως από την εργασία του και δεν επικοινωνεί ούτε απαντά ψηφιακώς σε επικοινωνίες του εργοδότη που

	σχετίζονται με την εργασία μετά την πάροδο του ωραρίου του. Στη σύμβαση εργασίας καθορίζονται υποχρεωτικώς τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που είναι απαραίτητα για την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης. Στην παρ. 11 προβλέπεται ότι τα σχετικά με την τηλεργασία (ωράριο, αναλογία τηλεργασίας και παροχής εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη) δηλώνονται στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη. Τέλος, η παρ. 12 περιέχει εξουσιοδοτική διάταξη για την έκδοση διατάγματος που ρυθμίζει ζητήματα κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, τα τεχνικά μέσα που διασφαλίζουν το δικαίωμα αποσύνδεσης και τις διαδικασίες και τα μέσα για τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το διάταγμα εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από γνώμη των δύο ανεξάρτητων αρχών που έχουν ως καθήκον τη διασφάλιση του απορρήτου των επικοινωνιών και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.
68	Ορίζεται η έννοια της ψηφιακής πλατφόρμας, ακολουθώντας κατά βάση την από 2.6.2016 Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, με τίτλο «Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μια Συνεργατική Οικονομία».
69	Στην παρ. 1 διευκρινίζεται ότι η σχέση των παρόχων υπηρεσιών προς τις ψηφιακές πλατφόρμες μπορεί να λάβει τη συμβατική μορφή είτε της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, είτε της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών/ έργου. Η παρ. 2 θέτει τα κριτήρια που έχει καθορίσει η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (υπόθεση C-692/19, <i>Yodel Delivery Network Ltd</i>) για τη διάκριση μεταξύ των περιπτώσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητων υπηρεσιών σε ψηφιακές συνεργατικές πλατφόρμες. Ο πάροχος που πληροί όλα τα σωρευτικώς απαριθμούμενα κριτήρια, τα οποία είναι ενδεικτικά της ανεξάρτητης δράσης του (χρήση υπεργολάβων, δικαίωμα να επιλέγει ποια έργα θα εκτελέσει, δυνατότητα για παροχή υπηρεσιών προς τρίτους, καθορισμός από τον ίδιο του χρόνου παροχής των υπηρεσιών του) τεκμαίρεται ότι παρέχει τις υπηρεσίες του υπό καθεστώς παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.
70	Ορίζεται ότι συνδικαλιστικά δικαιώματα, αντίστοιχα με αυτά των μισθωτών, έχουν και οι πάροχοι υπηρεσιών στις πλατφόρμες και, ειδικότερα, μπορούν να συστήνουν οργανώσεις, μέσω των οποίων μπορούν ν' ασκούν απεργία και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες.
71	Προβλέπεται ότι οι υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας που έχουν οι εργοδότες προς τους εργαζομένους ισχύουν και για τις πλατφόρμες έναντι των παρόχων που συνδέονται μαζί τους με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών/ έργου και ορίζεται ο τρόπος κάλυψης των δαπανών που σχετίζονται με

	το προστατευτικό κράνος και τη μοτοσυκλέτα σε περίπτωση μεταφορέων (couriers).
72	Η διάταξη αυτή υποχρεώνει τις ψηφιακές πλατφόρμες να ενημερώνουν τους συνεργάτες τους για τα βασικά στοιχεία της σύμβασής τους, κατά τρόπο παρόμοιο με την ενημέρωση που προβλέπει το π.δ. 156/1994 για τους μισθωτούς.
73	Προβλέπεται η μετεξέλιξη και απλούστευση του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη» στο πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη II» και απαριθμούνται τα στοιχεία που υποβάλλονται στο σύστημα, καθώς και τα μητρώα που τηρούνται σ' αυτό.
74	Καθιερώνεται η ψηφιακή κάρτα εργασίας ως βασικό όργανο μέτρησης του ωραρίου και ελέγχου για την τήρηση του. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας διασυνδέεται ηλεκτρονικά με το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και καταγράφει σε πραγματικό χρόνο κάθε μεταβολή του χρόνου εργασίας του εργαζομένου. Διασταυρώνεται με τις αναλυτικές περιοδικές δηλώσεις που υποβάλλει η επιχείρηση και μπορεί να αποτελέσει και τη βάση για την αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωση της ΑΠΔ. Η παρουσία, στο χώρο εργασίας, εργαζομένου που δεν έχει ενεργοποιημένη την ψηφιακή κάρτα εργασίας, η οποία διαπιστώνεται από έλεγχο που πραγματοποιούν τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, επισύρει σοβαρές διοικητικές κυρώσεις: πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο και, εάν επαναληφθεί δύο φορές εντός χρονικού διαστήματος 12 μηνών, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης.
75	Προβλέπεται η δυνατότητα εκπρόθεσμης υποβολής στοιχείων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη, καθώς και διόρθωσης στοιχείων που έχουν ήδη υποβληθεί.
76	Με σκοπό την απλούστευση των διαδικασιών και τη διαλειτουργικότητα των αντίστοιχων πληροφοριακών συστημάτων προβλέπεται ότι οι κωδικοί και τα μητρώα του ΣΕΠΕ, του e-ΕΦΚΑ και του ΟΑΕΔ ενοποιούνται, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται, όπως και οι κωδικοί ειδικοτήτων και επαγγελμάτων, με τους αντίστοιχους κωδικούς της ΑΑΔΕ.
77	Ορίζεται ότι όλα τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση, την εποπτεία και τον έλεγχο της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματικών προγραμμάτων, καθίστανται διαλειτουργικά μεταξύ τους.
78	Προβλέπεται διοικητική κύρωση, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011, για τους εργοδότες που δεν καταχωρούν εγκαίρως τις αλλαγές ή τροποποιήσεις του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη.
79	Με την παρ. 1 παρέχεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση

	ζητημάτων που σχετίζονται με την τηλεργασία και την κάλυψη του κόστους που επιβαρύνει τον εργοδότη. Με τις παρ. 2 και 3 παρέχεται στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση τεχνικών ζητημάτων για τη λειτουργία του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη II και τη διαλειτουργικότητά του με άλλα συστήματα, καθώς και με την ψηφιακή κάρτα εργασίας. Με την παρ. 4 παρέχεται στους Υπουργούς Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η εξουσιοδότηση για την αναγωγή των αμοιβών (μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου) σε αμοιβή ανά ώρα. Η παρ. 5 παρέχει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων την εξουσιοδότηση για: α. την ειδικότερη ρύθμιση στοιχείων που θα καταχωρίζονται στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, β. τον προσδιορισμό των επιχειρήσεων, στις οποίες θα αρχίσει κατά στάδια να εφαρμόζεται η ψηφιακή καταχώριση στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, γ. αντίστοιχο προσδιορισμό για την ψηφιακή κάρτα εργασίας, δ. τη δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της ΑΠΔ από την ψηφιακή κάρτα εργασίας, ε. τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της εκπρόθεσμης υποβολής στοιχείων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, στ. τα στοιχεία από τα οποία θα μπορεί να διαπιστώνεται εάν ένας εργαζόμενος είναι διευθυντικό στέλεχος, ζ. τη διαδικασία για την καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών. Τέλος, με την παρ. 6 παρέχεται εξουσιοδότηση στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης να ρυθμίζουν ζητήματα που σχετίζονται με τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις ψηφιακές πλατφόρμες.
80	Περιέχει τις μεταβατικές διατάξεις των κεφαλαίων Α, Β και Γ αυτού του μέρους.
81	Η παρ. 1 καταργεί την παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014, αφού η σχετική ρύθμιση υπάρχει ήδη στο άρθρο 80 του ν. 4144/2013 που τροποποιείται με το άρθρο 78 του παρόντος. Η παρ. 2 καταργεί τις διατάξεις περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων στο ΣΕΠΕ ή τον ΟΑΕΔ, δεδομένης της δυνατότητας εκπρόθεσμης ηλεκτρονικής υποβολής τους στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II. Η παρ. 3 ορίζει ότι οι διοικητικές κυρώσεις που σχετίζονται με την ψηφιακή κάρτα εργασίας επιβάλλονται στις επιχειρήσεις δύο μήνες μετά την υποχρέωσή τους για εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση της περ. γ της παρ. 4 του άρθρου 79 του παρόντος.
82	Δημιουργείται η υποχρέωση στις ενώσεις προσώπων που αντιμετωπίζονται ως συνδικαλιστικές οργανώσεις να εγγράφονται στο ΓΕΜΗΣΟΕ αντί σε ειδικό βιβλίο του αρμοδίου Δικαστηρίου, όπως συμβαίνει με όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

83	Τα ειδικά βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων που τηρούνται στα εκάστοτε Ειρηνοδικεία, αντικαθίστανται σε ψηφιακή μορφή, κεντρικά, στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ) που τηρείται στην ΕΡΓΑΝΗ. Έτσι στην υποχρέωση εγγραφής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ που προβλέφθηκε με το άρθρο 54 του ν. 4635/2019, προστίθεται και η τήρηση των βιβλίων. Στην παρ. 3 προβλέπονται τα στοιχεία που πρέπει να προσκομίζουν για την εγγραφή τους και στην παρ. 4 τα στοιχεία που οφείλουν να τηρούν. Στην παρ. 6 ορίζονται οι έννομες συνέπειες από την παράλειψη καταχώρισης των στοιχείων.
84	Δημιουργείται η υποχρέωση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να τηρούν τα προβλεπόμενα βιβλία τους, ψηφιακά.
85	Προς αποφυγήν καταστρατήγησης της απαγόρευσης χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη ή κομματικούς οργανισμούς, απαλείφεται κάθε εξαίρεση που προβλεπόταν.
86	Επιβάλλεται η παροχή δυνατότητα εξ αποστάσεως παρουσίας στις γενικές συνελεύσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων (παρ. 2) και συμμετοχής στις ψηφοφορίες (παρ. 3), ακόμα και όταν αυτές πρέπει να είναι μυστικές, ώστε οι αποφάσεις να έχουν την ευρύτερη δυνατή δημοκρατική νομιμοποίηση.
87	Εξασφαλίζεται και στις ψηφοφορίες των αιρετών οργάνων και εκπροσώπων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις η δυνατότητα της εξ αποστάσεως συμμετοχής. Όλες οι οργανώσεις οφείλουν να παρέχουν αυτή τη δυνατότητα στα μέλη τους με λογισμικό που μπορούν να λαμβάνουν δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Διευκολύνεται, έτσι η έκφραση των μελών, εμπεδώνοντας τη δημοκρατία σε όλες ανεξαιρέτως τις οργανώσεις.
88	Επανακαθορίζεται ο αριθμός των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών ανά επιχείρηση (παρ. 6) και ειδικά ως προς τα επιχειρησιακά σωματεία τίθεται ένα πλαφόν που ορίζεται στο διπλάσιο του προβλεπόμενου αριθμού της παρ. 6 -η δε προστασία εξαρτάται από τη δυναμικότητα κάθε σωματείου- (παρ. 7), ώστε να εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων. Αναδιαμορφώνεται στην παρ. 10 η διατύπωση των λόγων απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς είχαν μια περιοριστική αναφορά, χωρίς ρητή πρόβλεψη ακόμη και για ιδιαιτέρως σοβαρά ποινικά αδικήματα, προβλέποντας αντί αυτού, την προστασία που παρέχει η διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, που αφορά τις εγκύους και νέες μητέρες. Τα συνδικαλιστικά στελέχη θα μπορούν να απολύονται μόνο για σπουδαίο λόγο που σε συνδυασμό με την υποχρέωση του εργοδότη να αποδεικνύει τον σπουδαίο λόγο διασφαλίζεται ότι η τυχόν απόλυση δεν μπορεί να έχει ούτε ως απώτερη αφορμή τη συνδικαλιστική ιδιότητα. Οιαδήποτε διαφορά τυχόν προκύψει από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ανατίθεται στον φυσικό Δικαστή και δη σύμφωνα με την

	ταχεία διαδικασία (με σύντμηση δικονομικών προθεσμιών) που ισχύει και για τον έλεγχο του κύρους της απεργίας, ώστε σε περίπτωση ακυρώσεως της απολύσεως του συνδικαλιστικού στελέχους, άμεσα να μπορεί να ασκήσει τη νόμιμη συνδικαλιστική του δράση.
89	Επιβάλλεται για τον εκσυγχρονισμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διατηρούν ισότοπο ώστε να υπάρχει αμεσότερη ενημέρωση των θέσεων και της δράσης τους (παρ.2). Οριοθετείται το δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων (παρ.6). Στην παρ. 7 διευκρινίζεται ποια είναι τα πρόσωπα που μπορούν να παραβρίσκονται στις επιθεωρήσεις και ελέγχους από τα αρμόδια όργανα εντός των επιχειρήσεων. Σε περίπτωση επιβολής προστίμου γίνεται παραπομπή στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 για τον προσδιορισμό αυτού και καταργείται η παρ.9 καθώς αυτή έχει περιέλθει προ πολλού σε αχρησία λόγω των αλλαγών που έχουν γίνει τόσο στην πολιτική όσο και την διοικητική Δικονομία.
90	Προστίθενται τα μέλη των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων στους δικαιούχους για τη λήψη συνδικαλιστικής άδειας για τη συμμετοχή τους σε συνέδρια (παρ.2). Αναμορφώνεται η παρ.5, ώστε η μόνη προϋπόθεση για να ληφθεί η συνδικαλιστική άδεια να είναι η έγκαιρη έγγραφη ενημέρωση προς τον εργοδότη. Δεν πρόκειται για αίτημα, αλλά για ανακοίνωση του συνδικαλιστικού στελέχους ότι θα απουσιάσει σε προβλεπόμενη συνδικαλιστική άδεια.
91	Διευκρινίζεται ότι η προηγούμενη προειδοποίηση των 24 ωρών για το έγκυρο της κήρυξης της απεργίας ισχύει για όλες τις μορφές απεργίας, ήτοι και για τις ολιγόωρες στάσεις εργασίας, ενώ η γνωστοποίηση πρέπει να γίνεται με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή. Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η ύπαρξη βεβαίωσης ακριβόχρονης γνωστοποίησης, κάτι που θα άρει πολλές αμφισβητήσεις που υπάρχουν εν γένει ως προς την τήρηση των προϋποθέσεων κήρυξης της απεργίας.
92	Αποχαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ραδιοφωνίας και τηλεόρασης ως δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.
93	Το δικαίωμα στην εργασία, όσο και στην απεργία κατοχυρώνονται συνταγματικά. Με τη διάταξη αυτή εξασφαλίζεται η δυνατότητα των εργαζομένων να παρέχουν εργασία, όταν έχει κηρυχθεί, ενώ στην περίπτωση που διαπιστώνονται φαινόμενα παρεμπόδισης της ενάσκησης του δικαιώματος αυτού είναι δυνατό με δικαστική απόφαση να διακοπεί η κηρυχθείσα απεργία (παρ. 2). Επίσης, καθιερώνεται η αστική ευθύνη για την υπαίτια παράλειψη άσκησης της υποχρέωσης της παρ. 1.

94	Αναμορφώνεται το άρθρο 3 του ν. 2224/1994, προκειμένου να περιγραφεί ορθά η υποχρέωση ή δυνατότητα να διεξαχθεί δημόσιος διάλογος μετά την κήρυξη απεργίας και αναλυτικά ορίζεται η διαδικασία ενώπιον του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και οι συνέπειες της υπαγωγής στο δημόσιο διάλογο. Για τις επιχειρήσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπου ο δημόσιος διάλογος είναι υποχρεωτικός αναστέλλεται το δικαίωμα της απεργίας, όπως και το δικαίωμα να προσβληθεί δικαστικώς η απεργία που έχει κηρυχθεί, δεδομένου ότι χωρίς την αναστολή θα ήταν άνευ αντικειμένου ο δημόσιος διάλογος.
95	Για λόγους προστασίας του κοινωνικού συνόλου στις περιοριστικά προσδιορισμένες επιχειρήσεις/δραστηριότητες κοινής ωφέλειας ορίζεται η υποχρέωση στις επιχειρήσεις αυτές, πέραν του προσωπικού ασφαλείας που οφείλουν να διαθέτουν, να εξασφαλίζεται και η ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία, ώστε οι υπηρεσίες που παρέχουν να ανταποκρίνονται στο 1/3 της συνήθους παρεχόμενης υπηρεσίας. Αυτή η αναγκαία λειτουργία μπορεί να περιορισθεί με κοινή υπουργική απόφαση είτε μετά από συμφωνία των μερών είτε μετά από αίτημα όποιου έχει έννομο συμφέρον. Η εξασφάλιση ελάχιστης λειτουργίας, για τις συγκεκριμένες επιχειρήσεις που εξυπηρετούν το κοινωνικό σύνολο, δεν μπορεί να επαφίεται αποκλειστικά και μόνο στην συμφωνία εργοδότη – εργαζομένων, αλλά πρέπει να εκφράζεται και από το Κράτος που οφείλει να διασφαλίζει τις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου. Το προσωπικό αυτό προσδιορίζεται με συμφωνία κάθε Νοέμβριο, και αν δεν επιτευχθεί συμφωνία, τα μέρη προσφεύγουν στην Μεσολάβηση. Επίσης, με την παρ. 2 προσδιορίζεται ότι όταν κριθεί ως άκυρη μία απεργία πρωτοβάθμιας οργάνωσης, τότε δεν μπορεί με ταυτότητα στοιχείων να κηρύσσεται απεργία από δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.
96	Καθιερώνεται προληπτική σύντομη δικαστική διαδικασία, προκειμένου, σε περίπτωση αμφισβήτησης, να αναγνωρισθεί ποια είναι η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ικανότητα να συνάψει συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, με την ίδια διαδικασία μπορεί να αμφισβητηθεί η αντιπροσωπευτικότητα και μετά τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης. Η διαδικασία αυτή αντικαθιστά αποτελεσματικότερα την αντίστοιχη που προβλέπεται μέχρι σήμερα ενώπιον της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία καταργείται.
97	Προς άρση κάθε αμφιβολίας και για ασφάλεια δικαίου υποχρεώνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να κωδικοποιούν σε κάθε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τις κανονιστικές διατάξεις που διατηρούνται σε ισχύ από παλαιότερες συλλογικές συμβάσεις. Αν δεν το πράξουν, ισχύουν μόνο οι νέες συλλογικές ρυθμίσεις και όσες τυχόν

	από τις παλιές έχουν κωδικοποιηθεί.
98	Η συμφιλιωτική διαδικασία σε συλλογικό επίπεδο, ανεξάρτητα εάν πρόκειται για ζητήματα που αφορούν συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας ή για θέματα, για τα οποία είναι υποχρεωτική η διαβούλευση ή για κάθε άλλο θέμα συλλογικού ενδιαφέροντος, υπάγεται αποκλειστικά στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αποκλείοντας την αρμοδιότητα του ΣΕΠΕ. Υιοθετούνται οι συστάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO), καθώς ως συμφιλιωτής ορίζεται ένα ανεξάρτητο όργανο, διάφορο από τον επιθεωρητή που έχει ελεγκτικό έργο, σύμφωνα με το άρθρο 3 της 81 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας.
99	Όταν ασκείται αγωγή κατά της διαιτητικής απόφασης, αναστέλλονται τα αποτελέσματα της απόφασης αυτής μέχρι την τελεσιδικία, καθώς σε περίπτωση που ανατραπεί η διαιτητική απόφαση είναι πολύ δυσχερής η αναζήτηση των καταβληθέντων από ενός εκάστου των εργαζομένων. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατ' εξαίρεση των διατάξεων του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας σε σύντομες προθεσμίες.
100	Προβλέπεται ότι τόσο οι νέες προβλέψεις για τις απολύσεις όσο και η υποχρέωση εγγραφής νέων συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ αλλά και οι υποχρεώσεις και διαδικασίες που εισάγονται με το νομοσχέδιο αυτό εκκινούν μετά τη δημοσίευση του νόμου. Οι υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συμμορφωθούν σχετικά με την εγγραφή και καταχώρησή τους στο ΓΕΜΗΣΟΕ μέχρι την 1-1-2022, όπως στον ίδιο χρόνο θα πρέπει υποχρεωτικά να χορηγούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξ αποστάσεως συμμετοχή στις γενικές συνελεύσεις και ψηφοφορίας, καθώς και πρέπει να προβούν για τις νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κωδικοποιήσεις. Οι συμφιλιωτικές διαδικασίες που έχουν εκκινήσει προ της δημοσίευσης του νόμου ενώπιον του ΣΕΠΕ ολοκληρώνονται σε αυτό.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					

ΡΥΘΜΙΣΗΣ		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου		x	x		
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	x	x	x		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	x	x	x		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	x	x	x		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	x	x			
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων	x				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Οι διατάξεις για το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II φέρνουν μείωση της γραφειοκρατίας, διαφάνεια, αξιοπιστία και αντικειμενικότητα των ελέγχων για την τήρηση του ωραρίου εργασίας.

19.

Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	x	x			
		Υποδομή / εξοπλισμός	x	x	x		
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση	x				

		εμπλεκόμενων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Απαιτείται η υποδομή για τη διασύνδεση των ψηφιακών καρτών εργασίας με το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, καθώς και η αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη σε Εργάνη II.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης					

		κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν προβλέπεται κάποιος ιδιαίτερος κίνδυνος, πέρα από την καθυστέρηση στη διασύνδεση μικρομεσαίων, ιδίως, επιχειρήσεων με την ψηφιακή κάρτα εργασίας.

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη). Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς

☐	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Οικονομικών Υγείας Ανάπτυξης Δικαιοσύνης Τουρισμού
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Διαβούλευση με τους σημαντικότερους κοινωνικούς φορείς
☐	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή – Μεθοδολογία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ποσοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ποιοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση –Παρουσίαση σχολίων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή - Μεθοδολογία

Η δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση του Μέρους V του σχεδίου νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής» πραγματοποιήθηκε, με πρωτοβουλία του Υπουργού Εργασίας και

Κοινωνικών Υποθέσεων, μέσω του δικτυακού τόπου διαβουλεύσεων του Υπουργείου <http://www.opengon.gr/minlab/> κατά το χρονικό διάστημα 13 Μαΐου 2021 έως 27 Μαΐου 2021. Τα υποβληθέντα σχόλια καταγράφηκαν και κατέστησαν αντικείμενο επεξεργασίας ως εξής: -Ποσοτικά, βάσει αριθμού σχολίων ανά άρθρο (βλ. και συνημμένα ηλεκτρονικά υπολογιστικά φύλλα, αναρτημένα στον ως άνω ιστότοπο της διαβούλευσης) -Ποιοτικά, επί τη βάσει των τάσεων που αναδείχθηκαν στη δημόσια διαβούλευση, δηλαδή των κυριότερων ζητημάτων που θεματοποιήθηκαν στα υποβληθέντα σχόλια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ποσοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση

16 Σχόλια	Άρθρο 54 Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας
15 Σχόλια	Άρθρο 55 Ανάπαυση εργαζομένων – Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999
18 Σχόλια	Άρθρο 56 Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης – Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990
19 Σχόλια	Άρθρο 57 Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας – Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000
39 Σχόλια	Άρθρο 58 Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας – Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990
11 Σχόλια	Άρθρο 59 Αργία
12 Σχόλια	Άρθρο 60 Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής
8 Σχόλια	Άρθρο 61 Άδεια άνευ αποδοχών
21 Σχόλια	Άρθρο 62 Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας – Τροποποίηση των περ. α, ι, ιε και ιστ, προσθήκη περ. ιζ έως και κβ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η έως και ια στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966
12 Σχόλια	Άρθρο 63 Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών
6 Σχόλια	Άρθρο 64 Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας
35 Σχόλια	Άρθρο 65 Προστασία από τις απολύσεις
33 Σχόλια	Άρθρο 66 Τηλεργασία – Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010
1 Σχόλιο	Άρθρο 67 Συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες
0 Σχόλια	Άρθρο 68 Συμβατική σχέση συνεργατικών ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών
2 Σχόλια	Άρθρο 69 Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών – φυσικών προσώπων
0 Σχόλια	Άρθρο 70 Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών
0 Σχόλιο	Άρθρο 71 Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους
0 Σχόλια	Άρθρο 72 Εξουσιοδοτική διάταξη
0 Σχόλια	Άρθρο 73 Σκοπός και λειτουργία
35 Σχόλια	Άρθρο 74 Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας
2 Σχόλια	Άρθρο 75 Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα
1 Σχόλιο	Άρθρο 76 Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας-Ε-ΦΚΑ-ΟΑΕΔ
0 Σχόλια	Άρθρο 77 Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων

10 Σχόλια	Άρθρο 78 Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ – Τροποποίηση των περ. α και β του άρθρου 80 του ν. 4144/2013
0 Σχόλια	Άρθρο 79 Εξουσιοδοτικές διατάξεις
3 Σχόλια	Άρθρο 80 Μεταβατικές – Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ
1 Σχόλιο	Άρθρο 81 Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982
6 Σχόλια	Άρθρο 82 Καταχώρηση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 83 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982
5 Σχόλια	Άρθρο 84 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982
10 Σχόλια	Άρθρο 85 Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982
3 Σχόλια	Άρθρο 86 Ψηφοφορία – Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982
11 Σχόλια	Άρθρο 87 Προστασία συνδικαλιστικής δράσης – Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 88 Δημοκρατία στους τόπους εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 16 ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 89 Συνδικαλιστικές άδειες – Τροποποίηση του άρθρου 17 ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 90 Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
1 Σχόλιο	Άρθρο 91 Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου – Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 92 Προστασία δικαιώματος στην εργασία
4 Σχόλια	Άρθρο 93 Δημόσιος διάλογος – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994
13 Σχόλια	Άρθρο 94 Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας – Τροποποίηση του άρθρου 21 ν. 1264/1982
3 Σχόλια	Άρθρο 95 Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Νομιμοποίηση εκπροσώπων – Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990
8 Σχόλια	Άρθρο 96 Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990
1 Σχόλιο	Άρθρο 97 Συμφιλίωση – Αντικατάσταση άρθρου 13 του ν. 1876/1990
2 Σχόλια	Άρθρο 98 Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων – Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990
3 Σχόλια	Άρθρο 99 Μεταβατικές – Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ποιοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση –Παρουσίαση σχολίων

Άρθρο 55 (άρθρο 54 στη δημόσια διαβούλευση)

Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

Υποβλήθηκαν 16 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι το άρθρο αυτό δεν καθιερώνει για πρώτη φορά το νόμιμο ή συμβατικό ωράριο, καθώς και ότι μπορεί να δημιουργήσει ερμηνευτικά προβλήματα για επιχειρήσεις που ακολουθούν το σύστημα εξαήμερης εργασίας. Για το λόγο αυτό και αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο που υπεβλήθη στη Βουλή.

Άρθρο 56 (άρθρο 55 στη δημόσια διαβούλευση)

Ανάπαυση εργαζομένων – Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999

Υποβλήθηκαν 15 σχόλια. Με τα σχόλια ζητήθηκε η κατάργηση του ανώτατου ορίου του διαλείμματος που προτείνεται να καθιερωθεί με την αξιολογούμενη ρύθμιση (30 λεπτά) και να μην προσμετράται το διάλειμμα στον χρόνο εργασίας, ενώ άλλα σχόλια πιο ελαστικές ρυθμίσεις σχετικά με το διάλειμμα. Επίσης, ζητήθηκε με ρητή ρύθμιση να προβλεφθεί ότι το διάλειμμα δεν περιλαμβάνεται στον χρόνο εργασίας ή, αντιστρόφως, ότι προσμετράται στον χρόνο εργασίας. Σε σχέση με το χρονικό διάστημα μεταξύ των δύο τμημάτων του διακεκομμένου ωραρίου ζητήθηκε το ελάχιστο τρίωρο χρονικό διάστημα που προβλέπεται στην προτεινόμενη ρύθμιση να είναι μικρότερο σε περίπτωση μερικής απασχόλησης. Επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς το ανώτατο όριο διαλείμματος τέθηκε για προστασία των εργαζομένων από καταχρηστική επίκληση του διαλείμματος σε περιπτώσεις που διαπιστώνεται, κατά τους ελέγχους, υπέρβαση του ωραρίου. Επίσης, κρίθηκε ότι δεν πρέπει να υπάρχει χωριστή ρύθμιση για την περίπτωση μερικής απασχόλησης.

Άρθρο 57 (άρθρο 56 στη δημόσια διαβούλευση)

Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης – Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990

Υποβλήθηκαν 18 σχόλια. Σχεδόν στο σύνολό τους αναλώθηκαν στην προβληματική ότι, με τη διάταξη αυτή, ο εργαζόμενος είναι περισσότερο ευάλωτος στις πιέσεις του εργοδότη για ουσιαστική αλλαγή ωραρίου. Επισημάνθηκε ένα σφάλμα εκ παραδρομής, το οποίο διορθώνεται στο νομοσχέδιο.

Άρθρο 58 (άρθρο 57 στη δημόσια διαβούλευση)

Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας – Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000

Υποβλήθηκαν 19 σχόλια. Σε αυτά θεωρήθηκε ότι η αύξηση του αριθμού των νόμιμων υπερωριών μειώνει τη συνολική αμοιβή του εργαζομένου (καθώς υπολογίζουν τις παράνομες, καθ' υπέρβαση του ανώτατου αριθμού υπερωρίες ως νόμιμες). Από την άλλη, ζητήθηκε να μπορεί να χορηγείται υπέρβαση του ετησίου ορίου με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας όχι μόνο σε περιπτώσεις κατεπείγοντος, αλλά κάθε φορά που υποβάλλεται σχετικό τεκμηριωμένο αίτημα από τον εργοδότη. Κρίθηκε ότι δεν πρέπει να μεταβληθεί η μορφή του άρθρου προς την κατεύθυνση αυτή.

Άρθρο 59 (άρθρο 58 στη δημόσια διαβούλευση)

Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας – Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990

Υποβλήθηκαν 39 σχόλια. Τα σχόλια ελέγχουν τη διάταξη από δύο πλευρές. Από τη μία υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχει επαρκές προστατευτικό πλαίσιο για τον εργαζόμενο και ότι καθιερώνεται δεκάωρη ημερήσια απασχόληση. Η κριτική αυτή παραβλέπει την έννοια της διευθέτησης, της χρονικής περιόδου αναφοράς κ.λπ. και ότι η συνολική απασχόληση παραμένει αμετάβλητη. Από την άλλη ζητείται η διευθέτηση να μπορεί να γίνεται και μετά από αίτημα του εργοδότη. Προκρίθηκε η διατήρηση της διάταξης ως έχει.

Άρθρο 60 (άρθρο 59 στη δημόσια διαβούλευση)

Αργία

Υποβλήθηκαν 11 σχόλια. Ζητήθηκε να προστεθούν στις αργίες η Καθαρά Δευτέρα και η εορτή του Αγίου Πνεύματος (Πεντηκοστή).

Άρθρο 61 (άρθρο 60 στη δημόσια διαβούλευση)

Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής

Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Με τα περισσότερα προβάλλεται ότι η μεταφορά μέρους της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος συνιστά καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του εργαζομένου.

Άρθρο 62 (άρθρο 61 στη δημόσια διαβούλευση)

Άδεια άνευ αποδοχών

Υποβλήθηκαν 8 σχόλια. Τέθηκαν ζητήματα που σχετίζονται με την ασφαλιστική κάλυψη κατά την περίοδο της άδειας άνευ αποδοχών και της στράτευσης, της αυστηροποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη της άδειας άνευ αποδοχών και γενικότεροι προβληματισμοί για τη δυνατότητα των εργαζομένων να την λαμβάνουν.

Άρθρο 63 (άρθρο 62 στη δημόσια διαβούλευση)

Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας – Τροποποίηση των περ. α, ι, ιε και τ, προσθήκη περ. ιζ έως και κβ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η έως και ια στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

Υποβλήθηκαν 21 σχόλια. Τα σχόλια αυτά αφορούσαν είτε επισημάνσεις για κλάδους, στους οποίους θα έπρεπε (κατά τους συντάκτες τους) να επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και αργίες ή, αντιστρόφως, να μην επιτρέπεται και άλλες επισημάνσεις ότι η εργασία τις Κυριακές και τις αργίες δεν συνάδει με τη συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Προκρίθηκε να επιτρέπεται η εργασία σε κλάδους που είναι απαραίτητοι για την εθνική οικονομία ή όταν η εργασία τις υπόλοιπες ημέρες της εβδομάδας είναι ανέφικτη ή πολύ δυσχερής.

Άρθρο 64 (άρθρο 63 στη δημόσια διαβούλευση)

Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Με τα σχόλια αυτά ζητήθηκε να μετατεθεί η εφαρμογή του μέτρου ή να ισχύσει μόνο για εργαζομένους που προσλαμβάνονται μετά την έναρξη ισχύος του νόμου.

Άρθρο 65 (άρθρο 64 στη δημόσια διαβούλευση)

Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

Υποβλήθηκαν 6 σχόλια. Σε όλα τέθηκε ο προβληματισμός για την περίπτωση, κατά την οποία ο μισθωτός αναλάβει εργασία εκ νέου, εάν θα λαμβάνει πλήρη τον μισθό του ή όχι.

Άρθρο 66 (άρθρο 65 στη δημόσια διαβούλευση)

Προστασία από τις απολύσεις

Υποβλήθηκαν 35 σχόλια. Επικεντρώθηκαν στη διάκριση μεταξύ απολύσεων που επιφέρουν τις συνέπειες της υπερημερίας εργοδότη και αυτών που οδηγούν σε αυξημένη αποζημίωση. Επίσης, στο βάρος αποδείξεως και στα ζητήματα τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας και τη δυνατότητα διόρθωσής τους. Βάσει των σχολίων έγινε σαφέστερη η διάταξη για το βάρος αποδείξεως και τροποποιήθηκε η διάταξη για τη δυνατότητα διόρθωσης τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας.

Άρθρο 67 (άρθρο 66 στη δημόσια διαβούλευση)

Τηλεργασία – Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010

Υποβλήθηκαν 33 σχόλια. Τα σχόλια αφορούσαν κυρίως τη δυνατότητα μονομερούς επιβολής της τηλεργασίας, είτε από τον εργοδότη, είτε από τον εργαζόμενο (ιδίως στο πλαίσιο της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής). Επίσης, τέθηκαν ερωτήματα σε σχέση με την κάλυψη από τον εργοδότη των εξόδων που σχετίζονται με την παροχή τηλεργασίας. Η διάταξη αναδιατυπώθηκε βάσει κάποιων από τους προβληματισμούς που τέθηκαν, ορίζοντας πιο αναλυτικά τη διαδικασία αιτήματος του εργαζομένου για παροχή τηλεργασίας και της επίλυσης της σχετικής διαφοράς, καθώς και το κόστος που συνδέεται με την τηλεργασία.

Άρθρο 70 (άρθρο 69 στη δημόσια διαβούλευση)

Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών – φυσικών προσώπων

Υποβλήθηκαν 2 σχόλια που δεν έχουν σχέση με το περιεχόμενο του άρθρου.

Άρθρο 75 (άρθρο 74 στη δημόσια διαβούλευση)

Ψηφιακή κάρτα εργασίας

Υποβλήθηκαν 35 σχόλια. Πολλά από τα σχόλια έθεσαν ζητήματα πρακτικής εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας και αξιοποίησής της από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδίως τέθηκε το ζήτημα της εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην τηλεργασία ή σε εργασίες που δεν γίνονται σε συγκεκριμένο χώρο, καθώς και ζητήματα προσωπικών δεδομένων που τίθενται, εάν εφαρμοσθεί σύστημα γεωεντοπισμού. Επίσης, τέθηκε το ζήτημα της απατηλής χρήσης της (είτε από εργοδότες, είτε από εργαζομένους). Η διάταξη διατηρήθηκε στην ίδια μορφή, δεδομένου ότι τα περισσότερα από αυτά τα ζητήματα αντιμετωπίζονται με κανονιστικές πράξεις που θα εκδοθούν κατ' εφαρμογή του νόμου.

Άρθρο 76 (άρθρο 75 στη δημόσια διαβούλευση)

Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας-ε-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ

Υποβλήθηκε 1 σχόλιο που δεν έχει σχέση με το περιεχόμενο του άρθρου.

Άρθρο 79 (άρθρο 78 στη δημόσια διαβούλευση)

Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ – Τροποποίηση των περ. α και β του άρθρου 80 του ν. 4144/2013

Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα περισσότερα επικεντρώθηκαν στη δυνατότητα, μετά την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, να δηλώνονται απολογιστικά οι υπερωρίες και οι μεταβολές ωραρίου.

Άρθρο 81 (άρθρο 80 στη δημόσια διαβούλευση)

Μεταβατικές – Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Αφορούσαν στη σταδιακή εφαρμογή της εξίσωσης εργατοτεχνιτών - υπαλλήλων και σε απλοποίηση των δηλώσεων στο σύστημα Εργάνη για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας.

Άρθρο 82 (άρθρο 81 στη δημόσια διαβούλευση)

Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υπήρξε ένα σχόλιο/ προτροπή να προστεθεί μία διάταξη, ώστε να αφορά και τις οργανώσεις των συνταξιούχων. Με την τροποποίηση δεν μεταβάλαμε το πεδίο εφαρμογής του ν. 1264/1982.

Άρθρο 83 (άρθρο 82 στη δημόσια διαβούλευση)

Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 6 σχόλια. Άπαντα επικρίνουν τη διάταξη, για την τήρηση στοιχείων των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ, αντί στα Δικαστήρια, εκφράζοντας τη φοβία ότι θα υπάρξει κρατικός έλεγχος. Επίσης σχολιάζεται ότι τίθενται τυπικές προϋποθέσεις

για την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, δυσχεραίνοντας την άσκησή τους. Προκειμένου να αρθούν αυτές οι επιφυλάξεις αναδιατυπώθηκε η παρ. 6, ώστε να είναι σαφές ότι αναγκαία είναι μόνο εκείνα τα στοιχεία για την άσκηση κάθε δικαιώματος, που και σήμερα είναι απαραίτητα για την άσκησή τους. Επίσης, αφαιρέθηκε η υποχρέωση υποβολής των στοιχείων εντός ενδεικτικής προθεσμίας πέντε ημερών, γιατί θα μπορούσε να παρερμηνευθεί και να θεωρηθεί ότι πρόκειται για αποκλειστική προθεσμία που μετά την παρέλευση δεν θα μπορούσαν να ασκηθούν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα.

Άρθρο 84 (άρθρο 83 στη δημόσια διαβούλευση)

Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 4 σχόλια. Εγείρονται ανησυχίες από την ψηφιοποίηση των βιβλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ιδίως ζητείται η απαλειφή στην παρ. 3 του όρου «όποιος έχει έννομο συμφέρον», μπορεί να πληροφορείται στοιχεία των βιβλίων, εκτός των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πέραν του γεγονότος ότι τα βιβλία αυτά δεν περιέχουν απαραίτητα προσωπικά δεδομένα κατά την έννοια του νόμου, και ο ίδιος ο νόμος περί προσωπικών δεδομένων επιτρέπει κατ' εξαίρεση τη λήψη στοιχείων προσωπικών δεδομένων, χωρίς της συναίνεση του υποκείμενου επεξεργασίας, εάν υφίσταται έννομο συμφέρον.

Άρθρο 85 (άρθρο 84 στη δημόσια διαβούλευση)

Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 5 σχόλια. Απλώς επεσήμαναν τη διαγραφή του τελευταίου εδαφίου. Σε δύο περιπτώσεις υποστηρίχθηκε η άποψη ότι και οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να τυγχάνουν κρατικής επιχορήγησης.

Άρθρο 86 (άρθρο 85 στη δημόσια διαβούλευση)

Γενική συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 10 σχόλια (1 αφορά άλλη διάταξη). Υπάρχει γενική επίκριση για την υποχρέωση να υπάρχει δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής στις γενικές συνελεύσεις. Τα περισσότερα των σχολίων ασχολούνται με το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής στις μυστικές ψηφοφορίες και της πλειοψηφίας των $\frac{3}{4}$ των παρόντων για τη λήψη της σχετικής αποφάσεως, καθώς θεωρούν ότι δεν δικαιολογείται. Επεσήμαναν ότι μεταξύ των αποφάσεων αυτών είναι και η έγκριση του απολογισμού της διοίκησης και σε περίπτωση μη επιτεύξεως της οριζόμενης πλειοψηφίας να υπάρξουν διοικητικά ζητήματα. Στόχος της διάταξης είναι η μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή στις αποφάσεις και η ισχυροποίηση του κύρους αυτών στις σημαντικές αποφάσεις που λαμβάνονται δια μυστικής ψηφοφορίας.

Άρθρο 87 (άρθρο 86 στη δημόσια διαβούλευση)**Ψηφοφορία**

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Διατυπώνονται επιφυλάξεις για τη δυνατότητα να γίνεται εξ αποστάσεως ηλεκτρονική ψηφοφορία για τις αρχαιρεσίες στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς θεωρούν ότι δεν υπάρχει αξιόπιστο ηλεκτρονικό σύστημα και ως εκ τούτου διακυβεύεται το αδιάβλητο των εκλογών.

Άρθρο 88 (άρθρο 87 στη δημόσια διαβούλευση)**Προστασία συνδικαλιστικής δράσης**

Υποβλήθηκαν συνολικά 11 σχόλια. Άπαντα βάλλουν κατά της αντικατάστασης των περιοριστικών λόγων απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών με την νομική έννοια του σπουδαίου λόγου και την εντεύθεν κατάργηση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία μέχρι σήμερα διαπίστωνε εάν συντρέχει κάποιος από τους περιοριστικούς λόγους, χαρακτηρίζοντας αυτή τη μεταβολή ως και κατάργηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Στη συγκεκριμένη διάταξη προσετέθη ότι κατά τον δικαστικό έλεγχο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών θα ακολουθείται η ταχεία διαδικασία που ισχύει για τον έλεγχο των απεργιών, ώστε εάν διαπιστωθεί η ακυρότητα άμεσα να μπορεί να ασκήσει ανεμπόδιστα ο συνδικαλιστής τα δικαιώματά του (ήταν παρατήρηση για την καθυστέρηση των δικαστικών αποφάσεων που σημειώθηκε από τους φορείς κατά το χρόνο της διαβούλευσης).

Άρθρο 89 (άρθρο 88 στη δημόσια διαβούλευση)**Δημοκρατία στους τόπους εργασίας**

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Ουσιαστικά γίνεται κάποια άλλη πρόταση στη διατύπωση των νέων ρυθμίσεων που βελτιώνουν κατά το Υπουργείο την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και εξασφαλίζουν συγχρόνως τη συνδικαλιστική δράση. Ούτως ή άλλως καινοτομία του νομοσχεδίου είναι η υποχρέωση να διατηρούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ιστότοπο. Διαμαρτυρία υπήρξε μόνο για την οριοθέτηση -στο πλαίσιο της ισχύουσας διάταξης- στα πρόσωπα που μπορούν να παρευρίσκονται κατά τη διάρκεια της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 90 (άρθρο 89 στη δημόσια διαβούλευση)**Συνδικαλιστικές άδειες**

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Υπάρχει μία περίπτωση που αιτείται διεύρυνση των προσώπων που δικαιούνται συνδικαλιστικές άδειες και στις λοιπές περιπτώσεις τα σχόλια αφορούνστις προθεσμίες που τίθενται στους συνδικαλιστές να δηλώνουν τη συνδικαλιστική άδεια με αντικρουόμενα ερωτήματα. Από τη μια γίνεται λόγος για έλεγχο ότι όντως η άδεια χορηγήθηκε

για συνδικαλιστικούς λόγους, και από την άλλη ότι ενδέχεται οι προθεσμίες να περιορίσουν το δικαίωμα. Πάντως προβλέπεται ότι σε εξαιρετικές περιπτώσεις θα χορηγείται άμεσα η συνδικαλιστική άδεια. Η προηγούμενη ενημέρωση του εργοδότη επιβάλλεται για να προβεί στη στοιχειώδη οργάνωση των εργασιών της επιχείρησης.

Άρθρο 91 (άρθρο 90 στη δημόσια διαβούλευση)

Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Αποδίδεται σκοπιμότητα περιορισμού του δικαιώματος της απεργίας με την υποχρέωση κοινοποίησης της κήρυξης της απεργίας με έγγραφο δια δικαστικού επιμελητή. Ωστόσο, μόνο έτσι εξασφαλίζεται η βεβαία χρονολογία (και ακριβής χρόνος) της προειδοποίησης που είναι προϋπόθεση του κύρους της απεργίας. Με τον τρόπο αυτό θα αποφεύγονται ακυρότητες των απεργιών που θα κηρυχθούν.

Άρθρο 92 (άρθρο 91 στη δημόσια διαβούλευση)

Επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Υποβλήθηκε 1 σχόλιο, με το οποίο στηλιτεύεται η απάλειψη των ραδιοτηλεοπτικών σταθμών, καθώς με αυτόν τον τρόπο αποκλείονται οι επιχειρήσεις αυτές από την προσφυγή στη μονομερή διαιτησία.

Άρθρο 93 (άρθρο 92 στη δημόσια διαβούλευση)

Προστασία δικαιώματος στην εργασία

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Κάνουν λόγο για «ποινικοποίηση» της απεργίας, και υποβολή των απεργοσπαστών. Βέβαια καμία περαιτέρω ποινική κύρωση δεν προβλέπεται με τη νέα ρύθμιση. Από εργοδοτικούς φορείς, αντίθετα, υπήρξε το αίτημα να χαρακτηριστεί ως ποινικό αδίκημα η κατάληψη. Ανησυχία προκαλεί πώς θα ερμηνευθεί ο όρος «ψυχολογική βία» και να μη γίνει σύγχυση με την νόμιμη πρόσκληση σε συμμετοχή σε απεργιακή κινητοποίηση. Τούτο είναι θέμα των Δικαστηρίων, αν και η διάκριση θεωρούμε ότι είναι σαφής.

Άρθρο 94 (άρθρο 93 στη δημόσια διαβούλευση)

Δημόσιος Διάλογος

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Όλα αναφέρονται απαξιωτικά στην πρόβλεψη να αναστέλλεται στις επιχειρήσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 η άσκηση της απεργίας όσο διαρκεί ο Δημόσιος Διάλογος.

Άρθρο 95 (άρθρο 94 στη δημόσια διαβούλευση)

Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

Υποβλήθηκαν συνολικά 13 σχόλια. Όλα τα σχόλια εστιάζουν στον προσδιορισμό της ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας στο 1/3 της συνήθους λειτουργίας, θεωρώντας ότι περιορίζεται απαράδεκτα το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας. Πέραν των χαρακτηρισμών για το μέτρο, ορισμένοι σχολιαστές αντιτίθενται στον οριζόντιο προσδιορισμό του ποσοστού αυτού, καθώς θεωρούν ότι πρέπει να κρίνεται κατά περίπτωση για κάθε αναφερόμενη επιχείρηση. Να σημειωθεί ότι η ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία και σήμερα προβλέπεται και είναι ζήτημα συμφωνίας των μερών (εργοδοτών – συνδικαλιστικών οργανώσεων). Με την εισαγόμενη ρύθμιση απλώς ορίζεται ένα ελάχιστο ποσοστό λειτουργίας που δεσμεύει τα μέρη κατά τη συμφωνία. Στο πλαίσιο αυτό, ως προϊόν της διαβούλευσης, συμπληρώθηκε η ρύθμιση αυτή, με την πρόβλεψη ότι, με Κοινή Υπουργική Απόφαση θα μπορεί να προσδιορίζεται και χαμηλότερο ποσοστό, κατόπιν συμφωνίας των μερών ή υποβολής σχετικού αιτήματος από όποιον έχει έννομο συμφέρον. Ο προσδιορισμός της ελάχιστης λειτουργίας δεν είναι μπορεί να είναι μόνο πόρισμα διαπραγμάτευσης των μερών, αλλά αφορά πρωτίστως το κοινωνικό σύνολο.

Άρθρο 96 (άρθρο 95 στη δημόσια διαβούλευση)

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων – Νομιμοποίηση εκπροσώπων

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια, διαφορετικά μεταξύ τους. Ένας σχολιαστής εξέφρασε την αντίρρηση στην δικαστική αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, έτερος ανέδειξε την αναγκαιότητα να υπάρξει μεταβατική διάταξη για τις όποιες εγγραφές γίνονται ηλεκτρονικά στα μητρώα. Σχετικές μεταβατικές Διατάξεις είχαν τεθεί στο άρθρο 99 της δημόσιας διαβούλευσης και προστέθηκαν νέες στο άρθρο 100 του παρόντος.

Άρθρο 97 (άρθρο 96 στη δημόσια διαβούλευση)

Πεδίο Εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Υποβλήθηκαν συνολικά 8 σχόλια. Τα περισσότερα εξ αυτών αναφέρονται στην παράλειψη να συμφωνούνται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μισθολογικοί όροι. Μετά τη δημόσια διαβούλευση προσετέθη η συγκεκριμένη πρόβλεψη, που εκ παραδρομής δεν είχε μεταφερθεί, όπως αναφερόταν στο ν. 4093/2012.

Άρθρο 98 (άρθρο 97 στη δημόσια διαβούλευση)

Συμφιλίωση

Υποβλήθηκε 1 σχόλιο, με το οποίο υποστηρίζεται η άποψη ότι η αρμοδιότητα αυτή θα πρέπει να παραμείνει στο ΣΕΠΕ, θέτοντας το κριτήριο της γεωγραφικής προσβασιμότητας ως κύριο. Εννοείται ότι η ίδια προσβασιμότητα θα πρέπει να υπάρχει και στον ΟΜΕΔ. Η υπαγωγή της συμφιλίωσης σε ανεξάρτητη, μη ελεγκτική αρχή, είναι σύσταση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO)

Άρθρο 99 (άρθρο 98 στη δημόσια διαβούλευση)

Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Αμφότερα ζητούν να απαλειφθεί η παράγραφος 3 που προστίθεται με το νομοσχέδιο και προβλέπει ότι αναστέλλεται η εφαρμογή των διαιτητικών αποφάσεων μέχρι εκδόσεως αμετάκλητης απόφασης. Υποστηρίζεται ότι δημιουργείται ανασφάλεια δικαίου και ότι είναι απροσδιόριστος ο χρόνος αναστολής, δεδομένου ότι πρέπει η απόφαση να καταστεί και αμετάκλητη, δεδομένης της γνωστής καθυστέρησης της ελληνικής Δικαιοσύνης. Να σημειωθεί ότι στην παρ. 1 προβλέπονται ειδικές συντετμημένες προθεσμίες για την εκδίκαση σε πρώτο και δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας, καθώς και της άσκησης έφεσης, ενώ για την περίπτωση αναιρέσεως ισχύουν οι γενικές διατάξεις του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Λαμβάνοντας υπόψη την πιθανότητα του κινδύνου να παρατείνεται χρονικά η αναστολή της διαιτητικής απόφασης, αντικαταστάθηκε η πρόβλεψη για έκδοση αμετάκλητης απόφαση με την έκδοση τελεσίδικης απόφασης.

Άρθρο 100 - 101 (ενοποιημένο άρθρο 99 στη δημόσια διαβούλευση)

Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίου Δ'

Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ'

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Υπάρχει διαφωνία για την κατάργηση του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, ήτοι την κατάργηση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, ενώ υπάρχει η προτροπή να καταργηθεί το άρθρο 27 του ν 4331/2015, που όρισε την εφαρμογή της απλής αναλογικής στις οργανώσεις των συνταξιούχων.

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Άρθρα 22, 23 του Συντάγματος.	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
☐	Κανονισμός	

☐	Οδηγία	Οδηγία 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.
☐	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Διεθνείς συμβάσεις	

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
☐	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
☐	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
☐	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	C-692/19, <i>Yodel Delivery Network Ltd</i> , καθορίζει τα κριτήρια για τη διάκριση μεταξύ μισθωτών και ανεξάρτητων παρόχων υπηρεσιών στις ψηφιακές πλατφόρμες.
☐	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	



Άλλα ευρωπαϊκά ή
διεθνή δικαστήρια ή
διαιτητικά όργανα

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	Άρθρο 56 Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 4 π.δ. 88/1999 1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α'94) τροποποιείται και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 4 (Άρθρο 4 της οδηγίας 93/104/ΕΚ) Διαλείμματα 1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας. 2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [Ν. 1264/82 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (79/Α)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των	Άρθρο 4 παρ. 1 π.δ. 88/1999 1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Τα Διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

εργαζομένων [άρθρα 2 (παράγραφος 4) και 10 του Π.Δ. 17/96] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1) του Π.Δ. 17/96), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.».	
Άρθρο 57 Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 11 άρθρου 38 ν. 1892/1990 Η παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101) τροποποιείται ως εξής: «11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος, και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.».	Άρθρο 38 παρ. 11 ν. 1892/1990 11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.
Άρθρο 58 Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας – Προσθήκη τίτλου και τροποποίηση παρ. 3, 5, προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000	Άρθρο 4 ν. 2874/2000 1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την

Στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286) οι παρ. 3 και 5 τροποποιούνται, προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4

Υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, και έως 3 (τρεις) ώρες ημερησίως, και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ο

εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την

μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%. 6. Με αποφάσεις του Γενικού Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως της παρ. 3, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»	πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία. 5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).
Άρθρο 59 Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990 1. Στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α 101) προστίθενται εδάφια ως εξής: «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αν και του ζητήθηκε από τον εργοδότη.» 2. Στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990 προστίθεται παρ. 12 ως εξής: «12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίسمatos που	Άρθρο 41 ν. 1892/1990 Διευθέτηση χρόνου εργασίας 1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν

προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286)».

υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους,

κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη Διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή

ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

6. Η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή

συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).

7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

9. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παραγράφου 6 κατατίθενται στην

	αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1876/1990. 11. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α' 83) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.
Άρθρο 61 Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής 1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1045 (Α' 229) τροποποιείται ως εξής: «1. Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεούμενου να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων άδειας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεύει μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της άδειας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού. Η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους, υπό τον όρο του άρθρου 7 του πδ 99/1999.»	Άρθρο 4 παρ. 1 α.ν. 539/1945 1. Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεούμενου να χορηγήσει την αιτηθείσαν άδειαν το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων άδειας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεύει μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της άδειας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού, του εργοδότη υποχρεούμενου όπως προ της λήξεως του ημερολογιακού έτους, παράσχη την άδειαν έστω και εάν δεν εξητήθη αύτη υπό του μισθωτού.
Άρθρο 63 Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ.	Άρθρο 7 β.δ. 748/1966 Εξαιρέσεις εκ της καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας αναπαύσεως

α, ι, ιε και ιστ, προσθήκη περ. ιζ έως και κβ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η έως και ια στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 7 του β.δ. 748/1966 (Α' 179) τροποποιούνται οι περ. α και ι, αντικαθίστανται οι περ. ιε και ιστ, προστίθενται περ. ιζ έως και κγ και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίας και εργασίας εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως, καθώς και ταχυδρομικών υπηρεσιών (υπηρεσίες courier).

β) Επισκευής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοίχων τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργείων συγκολλήσεως ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πρατηρίων διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων δι' αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαράζ), εξαιρέσει των εργασιών πλυσίματος και γρασαρίσματος.

γ) Παραγωγής μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενεργείας.

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεοράσεως και λήψεως κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκεδάσεως, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων,

1. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίας και εργασίας εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως.

β) Επισκευής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοίχων τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργείων συγκολλήσεως ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πρατηρίων διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων δι' αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαράζ), εξαιρέσει των εργασιών πλυσίματος και γρασαρίσματος.

γ) Παραγωγής μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενεργείας.

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεοράσεως και λήψεως κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκεδάσεως, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών

γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων, καθώς και δραστηριοτήτων παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιούμενων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στυλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας ("logistics"), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών ("shared services centers") ομίλων επιχειρήσεων,

καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιούμενων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στυλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως.

ιστ) Φαρμακαποθηκών. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

2. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπόσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολούμενων εις τας ακολούθως επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεις, η υπηρεσίας και εργασίας εν γένει, εφ' όσον αύται λειτουργούν κατά τα κύρια αυτών τμήματα καθ' όλον το 24ωρον δια τριών ομάδων εργασίας.

α) οينوπνευματοποιίας, πυρηνελαιουργίας, υδρογονώσεως ελαίου, εφ' όσον η υδρογόνωσις

ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρωπίνου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων ("data centers") και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).».

2. Στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966, οι περ. β και δ τροποποιούνται, προστίθενται περ. η έως και ια και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να επιτραπεί η λειτουργία των παρακάτω επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει ως και η απασχόλησις του προσωπικού τούτων κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας:

α) παραλαβής και διανομής ξένου τύπου,

β) τμημάτων αλλαγής ξένων νομισμάτων των τραπεζών προς εξυπηρέτησιν περιηγητών, καθώς και ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών,

γ) των λειτουργουσών εποχιακώς κατ' έτος ή χρησιμοποιουσών ύλες, υποκειμένες σε ταχεία φθορά,

δ) σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων,

ε) σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, μη δυνάμενης να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών εξ ης παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως ή υπηρεσίας.

ενεργείται δια πυροχημικών μεθόδων.

β) διθειούχου άνδρακος, διϋλιστηρίων πετρελαίου και παρασκευής ορυκτελαίου εκ βαρέων πετρελαίων.

γ) παραγωγής τσιμέντων,

δ) παρασκευής γλυκερίνης και λιπαρών οξέων,

ε) ζυμαρικών, εφ' όσον λειτουργούν δι' αυτοτελών μηχανολογικών συγκροτημάτων συγχρόνου παραγωγής και προξηράνσεως.

στ) ζυθοποιίας, βυνοποιίας, παγοποιίας, ψυγείων και ζύμης,

ζ) παραγωγής ναφθαλίνης.

η) παστεριώσεως γάλακτος και παρασκευής εκ τούτου προϊόντων,

θ) ασβεστοκαμίνων,

ι) παραγωγής χωρίου δι' ηλεκτρολύσεως και υποχλωριώδους ασβεστίου,

ια) παραγωγής οξυγόνου,

ιβ) παραγωγής υάλου,

ιγ) ξηραντηρίων τεχνητής ξηράνσεως ξύλου,

ιδ) παρασκευής οστεοκόλλας και δερματοκόλλας εξ οστών και υπολειμμάτων δερμάτων,

ιε) παρασκευής φυτικού άνθρακος,

ιστ) παραγωγής οξέων και χημικών λιπασμάτων,

ιζ) χαρτοποιίας, εφ' όσον ή ξήρανσις του χάρτου γίνεται εις τύμπανα θερμαινόμενα δι' ατμού.

3.Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις τμήματα ή εργασίας των ακολούθων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει

Στις περιπτώσεις αυτές, εάν είναι αδύνατον να ζητηθεί η άδεια πριν την έναρξη της εργασίας επιβάλλεται η αναγγελία της εργασίας εις την Αστυνομικήν Αρχήν, ευθύς μετά την έναρξιν της εργασίας,

στ) σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακοσμήσεως προθηκών,

ζ) στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 7, καθ' όσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των Γραφείων εν γένει των εν αυτοίς αναφερομένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών.

Στις περ. α' και γ' η άδεια δύναται να αφορά σε όλο το προσωπικό.

Στην περ. ε' δύναται να επιτραπεί η εργασία και κατά τις αναπληρωματικές ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία θα εξασφαλίζεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα.

η) σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει.

θ) σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως σε ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικούς και άλλους διαγωνισμούς, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών.

ι) σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών,

ια) σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων».

εφ' όσον ταύτα λειτουργούν καθ' όλον το 24ωρον κατά τα κύρια αυτών τμήματα δια τριών ομάδων εργασίας.

α) κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας και πυράς χαλυβουργικών εργοστασίων και μεταλλουργείων ως και των απαιτήτων δια την λειτουργίαν τούτων συναφών εργασιών,

β) τμημάτων παραγωγής βισκόζης και κλωστοποιήσεως ταύτης μετά των συναφών συγκροτημάτων των εργοστασίων τεχνητής μετάξης,

γ) εργασίας εψήσεως, ξηράνσεως και εκκαμινεύσεως κεραμουργικών προϊόντων,

δ) εργασίας ξηράνσεως υποπροϊόντων επεξεργασμένων οστών και δερμάτων,

ε) τμημάτων παρασκευής κόλλας και φίλτρων αλέσεως πρώτης ύλης, κυρίως χαρτοποιητικών μηχανών, ρολοκπτικών μηχανών και μηχανών λειάνσεως (καλανδρών) εργοστασίων χαρτοποιίας ως και των απαιτήτων δια την λειτουργίαν τούτων συναφών εργασιών,

στ) τμημάτων θερμπλαστικών μηχανών παραγωγής συνθετικών ινών και φύλλων εκ πολυστερίνης εις εργοστάσια συνθετικών ινών και πλαστικών,

ζ) συνεργείων, εργοστασίων εκρηκτικών υλών, ξηραντηρίων πυρίτιδος και εγκιβωτισμού και συσκευασίας μαύρης πυρίτιδος,

η) κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας ή εργασίας επισκευών και συντηρήσεως μηχανολογικών συγκροτημάτων παραγωγής πολεμικού υλικού εργοστασίων καλυκποΐας και κατασκευής πολεμικού υλικού,

θ) εργασίας μηχανικής παρασκευής και εμπλουτισμού μεταλλευμάτων,

ι) εργασίας επιθωρήσεως, ελέγχου, συντηρήσεως, επισκευής και κατασκευής των εγκαταστάσεων (υπογείων, επιφανειακών και εναερίων) των μεταλλείων.

4. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν κυριακήν και ημέρας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις τας κάτωθι εργασίας, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως, υπηρεσίας εν γένει, ής τυγχάνουν μισθωτοί:

α) φυλάξεως

β) εργασίας παρεχομένης εν υπαίθρῳ

γ) παροχής ενεργείας, κινητηρίου δυνάμεως και θερμάνσεως

δ) εργασίας πωλήσεως άρτου και εψήσεως φαγητών μέχρι της 14.00 ώρας ως και προπαρασκευής της παραγωγής της επομένης ημεας επί 3ωρον, οριζόμενον υπό του αρμοδίου Νομάρχου εντός του από 19.00 μέχρι και 23.00 ώρας διαστήματος της Κυριακής, αναλόγως των κατά τόπους κλιματολογικών συνθηκών.

5. Ως προς τα Φαρμακεία ισχύουν και κατά τας Κυριακάς και κατά τας ημεας αργίας αι εκάστοτε διατάξεις περί διημερεύσεως και διανυκτερεύσεως τούτων.

6. Δι' αποφάσεων του Υπουργού Εργασίας εκδιδομένων μετά γνωμοδότησιν του Τμήματος Διακανονισμού Όρων Εργασίας του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής, λαμβανομένην μετά γνώμην του αρμοδίου Νομάρχου και των ενδιαφερομένων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών δύναται να επεκτείνεται η καθ' ημέραν Κυριακήν ή καθ' ημέρας αργίας ανάπαυσις ή να περιορίζονται αι ώραι λειτουργίας

εις τας περιπτώσεις των προηγουμένων παραγράφων ή να ορίζηται εκ περιτροπής αργία κατά τας Κυριακάς, κατά Δήμους, Κοινότητας, ή Περιφερείας, γενικώς ή κατά κατηγορίας επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών, εις ας κατά τας προηγουμένας παραγράφους επιτρέπεται η εργασία κατά τας Κυριακάς, της σχετικής σειράς τούτων οριζομένης υπό της αρμοδίας Επιθεωρήσεως Εργασίας ή τέλος να εξαιρώνται της καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας αναπαύσεως έτεροι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίαι ή εργασίαι εν γένει ή έτεροι κατηγορίαι μισθωτών.

Αι εν λόγω αποφάσεις δημοσιεύονται εις την Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Προκειμένου περί εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, καφενείων, γαλακτοπωλείων, αναψυκτηρίων και λοιπών συναφών κέντρων δύναται δι' αποφάσεων του αρμοδίου Νομάρχου να εξαιρώνται της εκ περιτροπής Κυριακής αργίας τα εκ των ανωτέρω καταστημάτων, ονομαστί εν αιταίς εκάστοτε αναφερόμενα, λειτουργούντα ως εξοχικά.

7. Αι κατά την προηγουμένην παράγραφον αποφάσεις εκδίδονται και άνευ γνωμοδοτήσεως των οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών, εαν παρέλθη 20ημέρον από της αποστολής σχετικής προσκλήσεως.

8. Αι κείμεναι περί εκ περιτροπής Κυριακής αργίας ενίων καταστημάτων διατάξεις δεν θίγονται υπό του παρόντος, δύναται όμως να τροποποιηθούν ή καταργηθούν κατά τα ανωτέρω.

Άρθρο 67**Τηλεργασία - Αντικατάσταση του
άρθρου 5 του ν. 3846/2010**

Το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α 66), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί.

β) Μετά από αίτηση του εργαζομένου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζομένου που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

Άρθρο 5 ν. 3846/2010**Τηλεργασία**

1. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλεετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

2. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

3. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών.

Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού, της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο, και επιτρέπεται να συμφωνείται ότι εξοφλούνται με την καταβολή των μηνιαίων αποδοχών του εργαζομένου.

5. Επιπλέον των τυχόν υποχρεώσεων κατά το π.δ. 156/1994 (Α' 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω

περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος.

4. Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του, και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.

γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης, και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.

δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος οφείλει να τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.

ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο η/υ (intranet) της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή

άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεργαζόμενο

τεκμαίρεται ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που εξασφαλίζουν την άσκηση του

δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Άρθρο 78

Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α και β του άρθρου 80 του ν. 4144/2013

Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88) τροποποιούνται η περ. α ως προς την προσθήκη δεύτερου εδαφίου σχετικά με την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη για παράλειψη καταχώρησης μεταβολών σε ωράριο ή χρόνο εργασίας εργαζομένων, η περ. β ως προς την προσθήκη πρώτου εδαφίου σχετικά με τις μεταβολές σε ωράριο και χρόνο εργασίας των απασχολούμενων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση

Άρθρο 80

1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση πριν την έναρξη πραγματοποίησής της.

β. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας

των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και πριν την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170). β. Ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποχρεούται να καταχωρεί κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ μέχρι το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ μέχρι το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.»	ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί, σύμφωνα με την περίπτωση α', πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011. Για κάθε εργαζόμενο, για τον οποίο διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα απασχόληση σε υπερωρία ή υπερεργασία χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, σύμφωνα με την περίπτωση α', επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011. γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος. δ. Η παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014 (Α' 258) καταργείται και οι υπόλοιπες παράγραφοι του άρθρου αναριθμούνται αντίστοιχα. ε. Η ισχύς της παρούσας παραγράφου αρχίζει από την έκδοση της απόφασης της περίπτωσης γ'.
Άρθρο 82 Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση περ. γγ παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 Η περ. γγ της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν.	Άρθρο 1 1. Με την επιφύλαξη της ισχύος των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί, ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα

1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται, ώστε η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. αντί του αρμόδιου δικαστηρίου και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου,

γγ) Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι, με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων του άρθρου 2 και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.

Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από την παρ. 2 του άρθρου 54, εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 31, 32 παρ. 1 περ.α, 35 παρ. 1, 2, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού.

Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών. Τα Εργατικά

συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους. Για την εφαρμογή αυτού του νόμου

Εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

Ειδικά για τις οργανώσεις του νόμου αυτού οι διατάξεις του Α.Κ. και

του Εισ. Ν.Α.Κ. ισχύουν όπως τροποποιούνται ή συμπληρώνονται με αυτόν.

2. Δεν εφαρμόζεται ο νόμος αυτός:

α) Για τις δημοσιογραφικές οργανώσεις, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 12, 14, 15, 19, 20 με εξαίρεση το εδάφιο γ' της παραγράφου 1 21, 22, 23 και 26.

β) Για τις ναυτεργατικές οργανώσεις. Για αυτές, μέχρις ότου ψηφιστεί και δημοσιευτεί ειδικός νόμος θα εξακολουθήσει να εφαρμόζεται το ισχύον σήμερα νομικό καθεστώς.

Δεν υπάγονται στις διατάξεις του νόμου αυτού επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

3. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.

γγ) Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις πιο πάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων

Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου, ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους. γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.»	διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα το σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο. Για τις ενώσεις προσώπων εκτός από το άρθρο 20 παρ. 1 εδάφ. γ' εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 3 παρ. 1α. 7 παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού. Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή. β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών. Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους. γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.
Άρθρο 83 Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982 Το άρθρο 2 του ν. 1264/1982 αντικαθίσταται ως εξής: «1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) της περ. β της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27). 2. Το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ή σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού. 3. Για την εγγραφή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. απαιτείται να υποβληθούν το Καταστατικό και τα στοιχεία του άρθρου 81 του Αστικού Κώδικα. Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Αστικού Κώδικα επέρχονται με την	Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων. Άρθρο 2. 1. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων στο οποίο καταχωρίζονται τα στοιχεία του άρθρου 81 Α.Κ., ο αριθμός της δικαστικής απόφασης που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό της οργάνωσης και σημειώνεται η ενδεχόμενη διάλυσή της. Μετά την εγγραφή στο παραπάνω βιβλίο επέρχονται τα αποτελέσματα του άρθρου 83Α.Κ. 2. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται φάκελλος που περιέχει το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις τροποποιήσεις του καθώς και τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 13 παρ. 2 του

εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.

4. Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή τα ακόλουθα στοιχεία για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, τα οποία η ίδια οφείλει να καταθέτει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε:

α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα, ,

β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, ,

,

γ) ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές, η σειρά εκλογής των εκλεγμένων και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, ,

,

δ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτή οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρατούνται υποχρεωτικά ή άλλες, καθώς και λοιπά έσοδα, και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών, ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενόικια, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα.

5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν

νόμου αυτού.

3. Αντίγραφα των παραπάνω εγγράφων και βεβαιώσεις για στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου αυτού χορηγούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου σε όποιον έχει έννομο συμφέρον.

έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς.

6. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν εγγραφεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή δεν καταθέσει σε αυτό τα στοιχεία της παρ. 4 ή δεν τα τηρεί επικαιροποιημένα, τότε, για όσο χρόνο διαρκεί η παράλειψή της και μέχρι αυτή να αποκατασταθεί, τελούν σε αναστολή τα παρακάτω δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, τα οποία, είτε για να ασκηθούν είτε για να ελεγχθεί η άσκησή τους, προϋποθέτουν την αποκατάσταση της συγκεκριμένης παράλειψης και συγκεκριμένα:

α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α, β και γ της παρ.4, αναστέλλεται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, με εξαίρεση τις περ. β και γ της παρ. 5, η

προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 14 του και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 17. Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες: (ι) από τις αρχαιρεσίες και (ιι) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και δεν έχει υποβληθεί στο

ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφανίζεται και η σειρά εκλογής των εκλεγμένων είτε η απόφαση συγκρότησης.β) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία της περ. δ) της παρ.4, αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν

οντότητας από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.».	
Άρθρο 84 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982 Η παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982 τροποποιείται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 3 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία: α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα προκειμένου για μέλη-φυσικά πρόσωπα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο ΑΜΚΑ, και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για μέλη-νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, ο ΑΦΜ, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, εφόσον δε τα μέλη είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές. β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών. γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης. δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές. ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης. 2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους. 3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία. 4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται η μορφή που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η ημερομηνία έναρξης εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.»	Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων Άρθρο 3 1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν τα ακόλουθα βιβλία, που αριθμούνται και θεωρούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται. α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοσή του ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το Ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός των γραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες Εκλογές. β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών. γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης. δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές. ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης. 2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.

	3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.
Άρθρο 85 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 5 του ν. 1264/1982 Η παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 τροποποιείται ως εξής: «4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.»	Άρθρο 5. 1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι: α) τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών. β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης. γ) Τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών ως και διαφόρων εκδηλώσεων και εορτών. 2. Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης. 3. Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα. 4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις. Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν, ή, εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες. 5. Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του, είναι ακατάσχετη.
Άρθρο 86 Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982	Συνέλευση μελών - Απαρτία - Λήψη - Προσβολή αποφάσεων. Άρθρο 8.

Οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 τροποποιούνται, ώστε να προβλέπεται και η εξ αποστάσεως συμμετοχή στη Γενική Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Αστικού Κώδικα και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση, εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της.

2. Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία, και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση κατά τις Γενικές Συνελεύσεις απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται νέα Γενική Συνέλευση εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών, κατά την οποία απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών τρίτη, κατά την οποία αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.

Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως ψήφος τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.

Απαγορεύεται η φυσική ή εξ αποστάσεως συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση.

3. Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ όμως δια βοής.

Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής

1. Η Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Α.Κ. και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της.

2 Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση, κατά τις Συνελεύσεις, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστο του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες κατά την οποία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστο του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη συνέλευση συγκαλείται μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες Τρίτη κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Απαγορεύεται η συμμετοχή στις Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση.

3. Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ όμως δια βοής.

Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε Εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για

επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας.

Κάθε μέλος δικαιούται να συμμετέχει στη Γενική Συνέλευση εξ αποστάσεως, καθώς και να ψηφίζει εξ αποστάσεως, ιδίως σε περίπτωση λήψης απόφασης περί κήρυξης απεργίας. Το καταστατικό οφείλει να προβλέπει τους τρόπους της εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου κάθε μέλους που το επιθυμεί, οι οποίοι πρέπει να περιλαμβάνουν την ηλεκτρονική, διαδικτυακή ή δικτυακή, σύνδεση, με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα. Απαγορεύεται η λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.

Οι αποφάσεις της Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντων.

Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Γενικής Συνέλευσης αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, είναι δε φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, απαιτείται, πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.

Απόφαση Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί, αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν φυσικώς ή εξ αποστάσεως πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα.

Σε περίπτωση που, με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών της, συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν, χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα,

αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας.

Οι αποφάσεις της Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων.

Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Συνέλευσης είναι αρκετή η παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των μελών, είναι δε παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, απαιτείται, πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.

Απόφαση Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα.

Σε περίπτωση που με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών της συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όσα καθορίζονται παραπάνω στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου αυτού. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περυσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.

4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της Συνέλευσης στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση.

Η σχετική αίτηση πρέπει να

όσα καθορίζονται παραπάνω στις παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου αυτού. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περιουσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση. 4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της συνέλευσης, στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση. Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται, για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, από το 1/50 τουλάχιστον των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, και για τις λοιπές, αποκλειστικώς από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικώς τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης. Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο εντός δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της.»	υποβάλλεται για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις από το 1/50 τουλάχιστον των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών και για τις λοιπές, αποκλειστικά από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικώς τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης. Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο μέσα σε δέκα μέρες από την επίδοσή της.
Άρθρο 87 Ψηφοφορία – τροποποίηση άρθρου 13 ν. 1264/1982 Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 αντικαθίσταται, προκειμένου να προβλέψει την υποχρεωτική παροχή δυνατότητας για ηλεκτρονική ψηφοφορία στις εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την καταχώρηση των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., και διαμορφώνεται ως εξής: «1. Η ψηφοφορία γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση και στις δύο περιπτώσεις της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορία με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων. Σχετικό λογισμικό διατίθεται χωρίς αντάλλαγμα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αλλά η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το	Ψηφοφορία - Πρακτικά διαλογής Άρθρο 13. 1. Η ψηφοφορία γίνεται πάντοτε με την επίδειξη της αστυνομικής ταυτότητας ή άλλου δημοσίου εγγράφου και του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου. Στο βιβλιário σημειώνεται από το δικαστικό αντιπρόσωπο η χρονολογία άσκησης του εκλογικού δικαιώματος του μέλους, η διάρκεια της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισε καθώς και η διάρκεια της θητείας των οργάνων που θα ψηφίσουν οι αντιπρόσωποί του. Το γνήσιο των εγγραφών αυτών βεβαιώνει ο δικαστικός αντιπρόσωπος με την υπογραφή του και τη σφραγίδα της οργάνωσης. 2 Με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 11, τα πρακτικά διαλογής των

αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας. 2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.».	ψηφοδελτίων και ανακηρύξεως των επιτυχόντων, καθώς και το πρωτόκολλο της ψηφοφορίας ως και απόσπασμα πρακτικών για την κατά το άρθρο 10 παρ. 2β απόφαση της Γενικής Συνέλευσης παραδίνονται την επόμενη μέρα μετά το τέλος της εκλογής από το δικαστικό αντιπρόσωπο στο γραμματέα του αρμόδιου Πρωτοδικείου και φυλάσσονται στο φάκελλο της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης.
Άρθρο 88 Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 Οι παρ. 5, 6, 7, 8, 9 και 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιούνται και το άρθρο 14 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 14 Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης 1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. 2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα: α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης, β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή	Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης Άρθρο 14 1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. 2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα: α) ν' ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης, β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, γ) ν' απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση, δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με άλλα μέσα, ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε

αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,

δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα,

ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες.

4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 92 του Αστικού Κώδικα,

β) των μελών της προσωρινής, σύμφωνα με το άρθρο 79 του Αστικού Κώδικα, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο, σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα ή

γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής της παρ. 10.

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

α) εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) μέλη, προστατεύονται πέντε (5) μέλη της διοίκησης,

β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης,

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της διοίκησης.

7. Τη σειρά των μελών που

τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες.

4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) των μελών της διοίκησης, σύμφωνα με το άρθρο 92 Α.Κ., της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

β) των μελών της προσωρινής σύμφωνα με το άρθρο 79 Α.Κ. διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα και

γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός αν συντρέχει ένας από τους λόγους της παρ. 10 και διαπιστωθεί κατά τη διαδικασία του άρθρου 15.

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

α) Εάν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται επτά μέλη της διοίκησης.

β) εάν η οργάνωση έχει ως 1000 μέλη προστατεύονται, εννέα μέλη και

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη προστατεύονται ένδεκα.

7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν προβλέπει, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, Αναπλ. Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, Γενικός

προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπληρωτής Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής.

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, ο συνολικός αριθμός των προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το διπλάσιο του αντίστοιχου αριθμού που αναφέρεται στις περ. α), β) και γ) της παρ. 6. Στην περίπτωση αυτή, ο αριθμός των μελών της διοίκησης της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που προστατεύεται προκύπτει από τη διαίρεση του μέγιστου αριθμού κατά το προηγούμενο εδάφιο, δια του ποσοστού των μελών της οργάνωσης που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης επί του συνόλου των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικοί αριθμοί, στρογγυλεύονται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.

8. Προστατεύονται επίσης τα πρώτα είκοσι ένα (21) ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης, εφόσον στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι από ογδόντα (80) εργαζόμενοι. Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά εντός έξι (6) μηνών από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

Γραμματέας, Αναπλ. Γενικός Γραμματέας, Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής.

8. Προστατεύονται επίσης:

Τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζομένους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη εάν απασχολεί πάνω από 500. Εφόσον οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 40 και μέχρι 80, προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.

Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

9. Με την επιφύλαξη του άρθρου 11 παρ. 3 του Ν. 1256/1982 "για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις", δεν επιτρέπεται μετάθεση

των εργαζομένων που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7 και 8 χωρίς τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 που αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης.

10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με όσα αναγράφονται στο άρθρο αυτό,

9. Με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 1256/1982 (Α' 65), δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7, 8, αν αυτή δεν είναι απολύτως αναγκαία για τη λειτουργία της επιχείρησης ή δεν επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας.

10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, επιτρέπεται υπό τους όρους της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153). Για τον δικαστικό έλεγχο των απολύσεων αυτών εφαρμόζεται η διαδικασία και οι προθεσμίες του άρθρου 22 παρ. 4. Η αγωγή επιδίδεται τουλάχιστον τρεις (3) ημέρες πριν από τη δικάσιμο που έχει προσδιορισθεί για τη συζήτησή της. Πρόσθετες παρεμβάσεις μπορούν να ασκούνται και προφορικά, ενώπιον του ακροατηρίου, πριν από την έναρξη της συζήτησης της αγωγής.

11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή, στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων των ομίλων επιχειρήσεων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων».

επιτρέπεται μόνον:

α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

β) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

ε) Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του.

στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.

Η συνδρομή κάποιου από τους παραπάνω σπουδαίους λόγους δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σχέσεως εργασίας.

11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν

στην Εκτελεστική Επιτροπή και στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.

Άρθρο 89

**Δημοκρατία στους τόπους εργασίας -
Τροποποίηση παρ. 2, 4, 6, 7, 8,
κατάργηση παρ. 9 άρθρου 16 ν.
1264/1982**

Οι παρ. 2, 4, 6, 7 και 8 του άρθρου 16 του ν. 1264/1982 τροποποιούνται, η παρ. 9 καταργείται και το άρθρο 16 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 16

Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας.

2. Κάθε σωματείο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με τα εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστότοπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστότοπου αποφασίζεται αποκλειστικώς από το σωματείο, με σεβασμό στις κείμενες διατάξεις. Στον ιστότοπο έχουν ελεύθερη, ανεμπόδιση και μυστική πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, τόσο από επαγγελματικούς όσο και από προσωπικούς Η/Υ. Αν ο εργοδότης δεν τους παρέχει τη δυνατότητα των προηγούμενων εδαφίων αυτής της παραγράφου, τα σωματεία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του κάθε σωματείου.

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζόμενους. Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή

**Δημοκρατία στους τόπους
εργασίας
Άρθρο 16.**

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας.

2. Τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του σωματείου.

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζομένους, ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργάνωσης μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά το μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.

5. Ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο

να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους. Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του Ν. 1767/1988 (Α' 63) εφαρμόζονται αναλόγως.

5. Ο εργοδότης, του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους, έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη, για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της, εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 34 αυτού του νόμου.

7. Όταν αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διενεργούν επιθεώρηση ή έλεγχο, απαγορεύεται η παρουσία τρίτων προσώπων, πλην των εργαζομένων εκείνη την χρονική στιγμή στην επιχείρηση και των εκπροσώπων του εργοδότη. Επίσης, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής.

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται, αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2, 3, 5 και 7 του άρθρου αυτού, με αιτιολογημένη απόφασή του

στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6.

7. Εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου της επιχείρησης και αν δεν υπάρχει σωματείο του εργατικού κέντρου της περιοχής, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους.

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται, αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2, 3, 5 και 7 του άρθρου αυτού, με αιτιολογημένη απόφασή του μέσα σε δέκα (10) μέρες από την προσφυγή σ' αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, αυτός του επιβάλλει για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης του εργοδότη πρόστιμο από δρχ. 5.000 μέχρις 100.000 υπέρ της Εργατικής Εστίας που εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ΚΕΔΕ.

9. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' ασκήσει ανακοπή στο ειρηνοδικείο του τόπου της εργασίας κατά της απόφασης επιβολής προστίμου από τον επιθεωρητή εργασίας το ειρηνοδικείο δικάζει με τη διαδικασία των άρθρων 663 και επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας.

εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σ' αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει. 9. (καταργείται)»	
Άρθρο 90 Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση του άρθρου 17 ν. 1264/1982 Η περ. θ της παρ. 2, οι παρ. 3 και 5 του άρθρου 17 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιούνται και το άρθρο 17 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 17 Συνδικαλιστικές άδειες 1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων. 2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας: α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν περισσότερα από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του, δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών	Συνδικαλιστικές άδειες. Άρθρο 17 «1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων. 2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας: α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του, δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών

1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,

δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,

ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,

στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, εννέα (9) ημέρες το μήνα,

ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, πέντε (5) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω,

η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τρεις (3) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από πεντακόσια (500),

θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων στα οποία συμμετέχουν,

ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

3. Οι αναφερόμενες στην παρ. 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου,

Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα, ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,

στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων εννέα (9) ημέρες το μήνα,

ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων πέντε (5) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω,

η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων τρεις (3) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από 500,

θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν,

ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

3. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) μέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα

προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη, όσα αναφέρονται στις περ. β και γ της παρ. 2, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περ. δ, ε, στ, ζ και η της παρ. 2 χρόνου για τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές συνδικαλιστικά στελέχη της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που αναφέρονται στις περιπτώσεις α, β, γ και δ της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε, στ, ζ, η, θ και ι της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3, είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

5. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με οποιοδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό και πάντως το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Σε επείγουσες περιπτώσεις η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικώς αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο.

Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο περιορίζεται στην

ψηφίσαντα μέλη όσα αναφέρονται στις περιπτώσεις β' και γ', και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περιπτώσεις δ', ε' στ', ζ' και η' χρόνου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση για τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά στελέχη.

4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις α', β', γ' και δ' της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε', στ', ζ', η', θ' και ι' της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3 είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

5. Για κάθε διαφωνία σχετική με την εφαρμογή των διατάξεων αυτού του άρθρου αποφασίζει, ύστερα από αίτηση της μιας ή της άλλης πλευράς, η Επιτροπή του άρθρου 15.

6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και τα νομαρχιακά τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.».

ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται. 6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και τα νομαρχιακά τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.»	
Άρθρο 91 Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται και προστίθεται νέο εδάφιο και η παρ. 1 του άρθρου 19 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Η απεργία στην περίπτωση β) κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των	Δικαίωμα απεργίας Άρθρο 19 1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών εργασιακών συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Η απεργία στην περίπτωση β' κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστο ώρες πριν από την πραγματοποίησή της.

ολιγώρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης είκοσι τέσσερις (24) τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.»	
Άρθρο 92 Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 Η παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής: «2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας των άρθρων 20 παρ. 2 και 21 του παρόντος. Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες ανήκουν σε έναν από τους ακόλουθους κλάδους: α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού	Άρθρο 19 2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας των άρθρων 20 παρ. 2 και 21 του παρόντος. Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις: α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου. δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά τη θάλασσα και τον αέρα.

ρεύματος ή καύσιμου αερίου. δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα. στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων. ζ) Αποχέτευσης και αφαγωγής ακάθαρτων υδάτων και υμμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων. η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια. θ) Τραπεζίης της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 14 του ν. 1470/2014 δημόσιου τομέα.»	στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης. ζ) Αποχέτευσης και αφαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων. η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια. θ) Τραπεζίης της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε και είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα.
Άρθρο 94 Δημόσιος διάλογος – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994 Το άρθρο 3 του ν. 2224/1994 (Α' 112) αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 3 Δημόσιος Διάλογος 1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ΝΠΔΔ, καθώς και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 49, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διατησίας) αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή στον τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., επιδίδεται στον εργοδότη με	Ν. 2224/1994 Άρθρο 3 Δημόσιος Διάλογος 1. α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής. β) Στις λοιπές επιχειρήσεις η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή

δικαστικό επιμελητή, με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο συγχρόνως με τις επιδόσεις που προβλέπονται στις παρ. 2 και 4 του άρθρου 52.

Στους λοιπούς φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Σε όλους τους φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

2. Εάν δεν εμφανισθούν αμφότερα τα μέρη στον τόπο και χρόνο που ορίζει η πρόσκληση, ο Ο.ΜΕ.Δ. κηρύσσει άκαρπο τον δημόσιο διάλογο. Αν τα μέρη εμφανιστούν, επιλέγουν με συμφωνία τους μεσολαβητή από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ.. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου δικαιούται να ζητήσει από τον Ο.ΜΕ.Δ. την άμεση ανάδειξη μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 1264/1982..

3. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή. Ο μεσολαβητής διευθύνει τον δημόσιο διάλογο, προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά τον

δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

γ) Ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας, ή την κήρυξη απεργίας, ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.

2. Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης.

Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου με αίτηση της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητεί μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες τον

ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά.

Σε κάθε περίπτωση ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή.

3. Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

Εάν μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη

συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

4. Όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) και απαγορεύεται η άσκηση αγωγής ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία.

5. Αν, μετά από την έναρξη του δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με την παρ. 3, αποχωρήσει από τον δημόσιο διάλογο η μία από τις πλευρές ή η προσέγγιση των απόψεων δεν επιτευχθεί εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών, η μεσολάβηση θεωρείται ότι έληξε και ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατό να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από τον μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

6. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειάς του και της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή.»

έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση.

Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από το μεσολαβητή έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

4. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημοσίων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

5. Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

6. Η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 19 έως 22 του ν. 1264/1982, όπως τροποποιούνται από τις διατάξεις αυτού του νόμου, και σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του νόμου αυτού, δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου.

7. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειας του δημόσιου διαλόγου, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας.

Άρθρο 95 Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και Νομιμότητα Απεργίας - Αντικατάσταση άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 ν. 1264/1982 1. Το άρθρο 21 του ν. 1264/1982 (Α' 79) αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 21 Προσωπικό Ασφαλείας και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας 1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, το Προσωπικό Ασφαλείας. 2. Στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας, το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του αρμόδιου Υπουργού όπου υπάγεται ο φορέας ή ο κλάδος δραστηριότητας, κατόπιν συμφωνίας των μερών ή και έγγραφης εισήγησης οιαδήποτε κοινωνικού εταίρου έχει έννομο συμφέρον, που τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας, δύναται να περιορισθούν οι ανωτέρω προσδιορισθείσες στοιχειώδεις ανάγκες. 3. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία γνωστοποιεί εγγράφως στον εργοδότη, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή πριν από την έναρξη της απεργίας, τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως	Ν. 1264/1982 Άρθρο 21 Προσωπικό ασφαλείας 1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. 2. Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 και του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990 των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέραν του προσωπικού ασφαλείας της προηγούμενης παραγράφου διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας. 3. Το διατιθέμενο προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται. 4. Το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης. Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη τους εργαζόμενους, που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη

προσωπικό ασφαλείας και, αν απαιτείται, ως προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας. Με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το διατιθέμενο προσωπικό των παρ. 1 και 2 παρέχει τις υπηρεσίες του υπό τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.

4. Το προσωπικό των παρ. 1 και 2 καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και του εργοδότη. Πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ως μέλη τους εργαζόμενους που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό μελών που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της. Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

5. Η συμφωνία της παρ. 4 αναφέρει τουλάχιστον:

- α) τα συμβαλλόμενα μέρη,
- β) την εκμετάλλευση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται,
- γ) τις υπηρεσίες και τμήματα της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που θα λειτουργούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, αναλόγως με τη διάρκειά της και τις επιπτώσεις στο δημόσιο συμφέρον και την οικονομία συγκεκριμένης ή ευρύτερης περιοχής ή όλης της χώρας,
- δ) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που απαιτείται για τη στελέχωση των υπηρεσιών και τμημάτων της εκμετάλλευσης ή

είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες Εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της.

Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

5. Για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας πέραν του προσωπικού της παρ. 2 με την ίδια συμφωνία είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.

6. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Εως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας.

7. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί.

8. Εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της παρ. 5 αυτού του άρθρου ή αν η

επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων με προσωπικό των παρ. 1 και 2, όπου απαιτείται

ε) διαδικαστικά θέματα ορισμού των εργαζομένων των παρ. 1 και 2 και

στ) τη διάρκεια αυτής, η οποία μπορεί να είναι ορισμένη, αλλά τουλάχιστον ενός (1) έτους, ή αόριστη.

6. Στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού της παρ. 2, με την ίδια συμφωνία είναι δυνατό να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, πάντοτε εντός του πλαισίου που καθορίζει η παρ. 2 και ιδίως το τελευταίο εδάφιο αυτής.

7. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Έως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους, ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο μέρος σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παρ. 1 και 2. Η κλήση επιδίδεται προς το άλλο μέρος με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

8. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως την 25η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία είναι έγκυρη, ακόμη κι αν ο διάλογος ξεκινήσει σε ημερομηνία διαφορετική της προβλεπόμενης στην παρ. 7, εφόσον καταρτιστεί με απευθείας διαπραγματεύσεις μέχρι την 25η

συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στην προθεσμία που ορίζεται στην παρ. 5 του άρθρου αυτού τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή.

Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 25 του ν. 1545/1985.

9. Όλα τα ζητήματα των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 αυτού του άρθρου μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.

Άρθρο 22

Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών - απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.
2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).
3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.
4. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα πολιτικής Δικονομίας. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμη και συντέμνουν τις προθεσμίες

Νοεμβρίου και κατατεθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί και, σε περίπτωση μη καταγγελίας ή τροποποίησής της, ισχύει και για τα επόμενα ημερολογιακά έτη.

9. Αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εντός της προθεσμίας που ορίζεται στην παρ. 8, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα σε Διαιτησία του άρθρου 16 του ν. 1876/1990. Διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από τον ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση μη συμφωνίας με κλήρωση σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990.

10. Δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το προσωπικό ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο παρόν, ή χωρίς να τεθεί πραγματικώς στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία.

11. Τα ζητήματα των παρ. 1, 2, 3 και 4 μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως του δημόσιου ή μη χαρακτήρα τους και του χαρακτηρισμού τους ή μη ως κοινής ωφέλειας».

επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεσή τους ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων που εκκρεμούν.

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.

2. Στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982 προστίθεται παρ. 5 και το άρθρο 22 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 22

Απαγόρευση προσλήψεων
απεργοσπαστών - απαγόρευση
ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.

2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).

3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

4. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα πολιτικής Δικονομίας. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμη και συντέμνουν τις προθεσμίες επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεσή τους ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων που εκκρεμούν.

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.

5. Εάν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4, δεν επιτρέπεται, μετά την έκδοση της απόφασης, η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη και με ίδια ημερομηνία έναρξης από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.»

Άρθρο 96

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών
συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση

N. 1876/1990

Άρθρο 6

**εκπροσώπων - Τροποποίηση του
άρθρου 6 του ν. 1876/1990**

Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27) τροποποιούνται, η παρ. 5 καταργείται και το άρθρο 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 6

**Ικανότητα για σύναψη συλλογικών
συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση
εκπροσώπων**

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4.

Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ. Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη

**Ικανότητα για σύναψη συλλογικών
συμβάσεων εργασίας -
Νομιμοποίηση εκπροσώπων**

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

Ειδικότερα για την παράγραφο 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ. Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης.

διοίκησης. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

Η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, μπορούν να αμφισβητηθούν με την κατάθεση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου, η οποία εκδικάζεται σύμφωνα με τα άρθρα 591 επ. ΚΠολΔ και τις ειδικότερες προβλέψεις του παρόντος. Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει κατά περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών, ανάλογα με την περίπτωση

Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Η δικάσιμος ορίζεται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η αγωγή, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση.

Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος για τη συζήτηση της έφεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών

της Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας, μέσα σε προθεσμία (10) ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται από το άρθρο 4 παράγραφος 2 στην επιθεώρηση εργασίας, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις.

Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία δέκα (10) ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες.

Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως.

Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και όταν προκύψει περίπτωση αμφισβήτησης της αρμοδιότητας εργοδοτικής οργάνωσης κατά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

3. α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους. β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα

από την άσκησή της. Η έφεση, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο επτά (7) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Σε κάθε περίπτωση η αγωγή μπορεί να κατατεθεί και εντός δέκα (10) ημερών από τη θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς να αναστέλλει την ισχύ της, με τις ίδιες ως ανωτέρω δικονομικές προθεσμίες.

Στοιχεία των δικαστικών αποφάσεων, που εκδίδονται συμφώνως προς το παρόν άρθρο, καταχωρούνται στις μερίδες του ενάγοντος, του εναγομένου και του τυχόν προσεπικαλούμενου στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

3.α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων

συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία

(ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση

επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

5. Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης.

με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών».	
Άρθρο 97 Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 (Α' 27) τροποποιούνται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 8 Δέσμευση 1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. 2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ.4 του άρθρου 43 του παρόντος. 3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές	Άρθρο 8 Δέσμευση 1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. 2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ.4 του άρθρου 43 του παρόντος. 3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές

είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. 3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. 4. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις».	σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.
Άρθρο 98 Συμφιλίωση - Αντικατάσταση άρθρου 13 του ν. 1876/1990 Το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 (Α' 27) αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 13 Συμφιλίωση 1. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών. 2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι: α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης	Άρθρο 13 Συμφιλίωση Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή. Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης

εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, ή

β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων.

3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα που ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή για διαφωνία ή διαφορά μεταξύ αυτών με αφορμή την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συλλογικό ενδιαφέρον. Σε μια τέτοια περίπτωση, ακολουθείται η διαδικασία του παρόντος άρθρου.

4. Η διαδικασία της συμφιλίωσης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από κοινού από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή χωριστά με κοινοποίηση της αίτησης στο άλλο μέρος.

5. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με συμφωνία των μερών.

Αν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, ο συμφιλιωτής ατομικής διαφοράς ορίζεται με κλήρωση από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 15. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να απορρίψει ένα κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωτής συμφιλιωτής.

6. Ο συμφιλιωτής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό του,

εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

οπότε συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της συμφιλίωσης.

7. Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να πετύχει την προσέγγιση των απόψεων το συντομότερο δυνατό με κάθε πρόσφορο μέσο για τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης.

8. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, ή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Αν θεωρείται αναγκαίο, μπορεί να παρίσταται διερμηνέας για τη μετάφραση σε αλλοδαπό μέρος ή διερμηνέας νοηματικής γλώσσας για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου. Η διαδικασία λαμβάνει χώρα σε χρόνο και τόπο που ορίζει ο συμφιλιωτής. Επιτρέπεται και η εξ αποστάσεως, με ηλεκτρονικά μέσα, συμμετοχή των ανωτέρω προσώπων.

9. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται Πρακτικό Συμφιλίωσης, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών, αφού προηγουμένως έχουν καταχωρηθεί συνοπτικά οι προτάσεις και αντιπροτάσεις των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα συμφιλιωτή.

10. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η

σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5. 11. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη, που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Στην περίπτωση διαβούλευσης με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 (Α' 33) και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του άρθρου 11, το Πόρισμα Συμφιλίωσης κοινοποιείται και στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας από τον συμφιλιωτή, μέσω της γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ.».	
Άρθρο 99 Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων – Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990 Στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990 (Α' 27) προστίθεται παρ. 3 και το άρθρο 16B διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 16B Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων 1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45)	Άρθρο 16B Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων 1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι

ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16.

3. Η άσκηση της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.».

δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16

30.	Κατάργηση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση	Καταργούμενες διατάξεις

Άρθρο 81 Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ 1. Η παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014 (Α' 258) καταργείται. 2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταργείται κάθε διάταξη περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων που ο εργοδότης έχει υποχρέωση να υποβάλει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Ο.Α.Ε.Δ.. 3. Για τις επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 79, καταργείται το ειδικό βιβλίο υπερωριών του άρθρου 9 του από 27.6-4.7.1932 π.δ. (Α 212) και του άρθρου 13 του ν. 3846/ 2010 (Α66).	Άρθρο 55 παρ. 1 ν. 4310/2014 1.Α. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρίσει στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» της υποπαραγράφου ΙΑ.3 της παραγράφου Ι.Α. του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013 (Α' 107) συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της ημέρας αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους. Από τη δημοσίευση του παρόντος κάθε αντίθετη διάταξη καταργείται. Β. Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88) διατηρείται.
Άρθρο 101 Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται: α. το άρθρο 15 του ν. 1264/1982 (Α' 79). β. το άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α' 170).	Άρθρο 15 ν. 1264/1982 Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών 1. Για την ύπαρξη ενός από τους λόγους του άρθρου 14 παρ. 10 πριν από την καταγγελία της σχέσης εργασίας αποφασίζει, κατά πλειοψηφία, επιτροπή, της οποίας η

	απόφαση υπόκειται σε έφεση και η οποία αποτελείται: α) Από τον πρόεδρο πρωτοδικών της περιφέρειας που παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, εφόσον στο Πρωτοδικείο υπηρετούν δύο τουλάχιστον πρόεδροι, ή άλλως από πρωτοδίκη που ορίζεται από τον πρόεδρο με τη σειρά του άρθρου 11 παρ. 3 εδάφ. β ` του νόμου αυτού και για ένα χρόνο. β) Από έναν αντιπρόσωπο του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου της περιφέρειας και αν δεν λειτουργεί επιμελητήριο του εμπορικού συλλόγου. Όταν εκδικάζεται υπόθεση που αφορά μισθωτό βιομηχανίας, ο σύνδεσμος βιομηχάνων, όπου υπάρχει, υποδείχνει έναν εκπρόσωπό του που συμμετέχει στην επιτροπή αντί του εκπροσώπου του επιμελητηρίου. γ) Από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων που υποδείχνει η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση. 2. Η έφεση απευθύνεται σε δευτεροβάθμια επιτροπή που είναι και αυτή τριμελής και αποτελείται: α) Από τον αρχαιότερο πρόεδρο πρωτοδικών, αναπληρούμενο από άλλον Πρόεδρο, σε περίπτωση απουσίας, ελλείψεως ή κωλύματός του και μόνο σε περίπτωση που δεν υπηρετεί άλλος Πρόεδρος προεδρεύει ο αρχαιότερος πρωτοδίκης, που δεν

	συμμετέσχε στην πρωτοβάθμια επιτροπή, όταν αυτή έλαβε την προσβαλλόμενη απόφαση. β) Από έναν αντιπρόσωπο του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου με τις πιο πάνω διακρίσεις, υποδεικνυόμενο όπως και στην παρ. 1 εδάφ. β` του άρθρου αυτού. γ) Από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, υποδεικνυόμενο όπως και στην παρ. 1 εδάφ. γ του άρθρου αυτού. 3. Τακτικά ή αναπληρωματικά μέλη της πρωτοβάθμιας επιτροπής δεν μπορούν, για τον ίδιο χρόνο, να ορίζονται ή να συμμετέχουν στη δευτεροβάθμια επιτροπή. Κατά τα λοιπά και για τις δύο επιτροπές εφαρμόζεται το άρθρο 11 παρ. 3 εδάφ. β` του νόμου αυτού, και στην πρώτη εφαρμογή της διάταξης αυτής, η θητεία και των δευτεροβαθμίων επιτροπών λήγει ταυτόχρονα με τις πρωτοβάθμιες. Η απαρτία και στις δύο επιτροπές σχηματίζεται από τον πρόεδρό της και ένα τουλάχιστο μέλος της επιτροπής. 4. Η δευτεροβάθμια επιτροπή επιλαμβάνεται ύστερα από έφεση διαδίκου, που ασκείται μέσα σε πέντε εργάσιμες μέρες από την κοινοποίηση σ` αυτόν της πρωτοβάθμιας απόφασης.

	5. Το πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου, κάθε χρόνο, ο πρόεδρος κάθε πρωτοδικείου που θ' αναλάβει τη δευτεροβάθμια επιτροπή καλεί τις παραπάνω οργανώσεις να υποδείξουν μέσα στον Ιανουάριο έναν τακτικό και έναν αναπληρωματικό εκπρόσωπο για το ερχόμενο ημερολογιακό έτος και για κάθε μια επιτροπή. Εάν οι παραπάνω οργανώσεις δεν υποδείξουν εκπροσώπους, ο πρόεδρος ορίζει μέσα στο πρώτο 10ήμερο του Φεβρουαρίου έναν εργοδότη και έναν αναπληρωματικό του καθώς και έναν εργαζόμενο και έναν αναπληρωτικό του και με απόφασή του συγκροτεί και τις δύο Επιτροπές Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών της περιφέρειάς του. Ένας από τους υπαλλήλους της δικαστικής γραμματείας ορίζεται γραμματέας για κάθε επιτροπή. Η κάθε επιτροπή συγκαλείται από τον πρόεδρό της, ύστερα από αίτηση του εργοδότη ή έφεση του ενδιαφερόμενου που κατατίθεται στη γραμματεία της, μέσα σε οκτώ (8) μέρες από την υποβολή της αίτησης ή της έφεσης και συζητεί την υπόθεση, εφαρμόζοντας ανάλογα τις διατάξεις των άρθρων 739, έως 759, του κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Οι επιτροπές έχουν υποχρέωση να εκδώσουν την απόφασή τους μέσα σε δέκα (10) ημέρες από τη μέρα της συζήτησης της υπόθεσης. Άρθρο 3 ν. 3996/2010

	Συμφιλιωτική διαδικασία-Επίλυση διαφορών A. Συμφιλιωτική διαδικασία 1. Το ΣΕΠΕ παρεμβαίνει συμφιλιωτικά μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή τις οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), όπως αυτές καθορίζονται στο Ν. 1876/1990. 2. Η συμφιλιωτική διαδικασία αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από το ενδιαφερόμενο μέρος και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα αιτήματά τους. 3. Η συμφιλίωση διενεργείται σε τοπικό ή περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο. Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος ή του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται

	από αυτόν. Σε περιφερειακό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται, είτε ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης, είτε ενώπιον του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης σε εθνικό επίπεδο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 του Ν.1876/1990 . 4. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

	5. Η συμφιλιωτική διαδικασία αποσκοπεί στην προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν με κάθε πρόσφορο μέσο και με απώτερο σκοπό τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό καθίσταται εφικτό. Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να μορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.

ΜΕΡΟΣ V

Α. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης

1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;
	Αντιμετωπίζεται το ζήτημα της μετεξέλιξης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή, προκειμένου να διασφαλισθεί η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης στον τομέα του ελέγχου τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και να μην αφαιρείται το τεκμήριο αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα;
	Η υπαγωγή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην υπηρεσιακή ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων του αφαιρεί σε σημαντικό βαθμό το τεκμήριο αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας και δημιουργεί την εντύπωση ότι η ελεγκτική του δραστηριότητα σε μεγάλο βαθμό δεν υπαγορεύεται από τις πραγματικές ανάγκες για τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Έτσι, εργαζόμενοι έχουν ένα σοβαρό αντικίνητρο για να καταγγείλουν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας εις βάρος τους, αφού φοβούνται ότι η καταγγελία μπορεί να μην έχει αποτέλεσμα και να τους αφήσει εκτεθειμένους, ενώ οι εργοδότες φοβούνται ότι μπορεί ο έλεγχός τους να μην είναι αμερόληπτος και αντικειμενικός.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Αφορά τους εργαζομένους και τους εργοδότες όλης της χώρας.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; NAI ☐ OXI ☒ Εάν NAI, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;
	Παρατήρηση: οι αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται κατά κύριο λόγο στον ν. 3996/2011 και, με τις προτεινόμενες διατάξεις, μεταφέρονται στην νέα ανεξάρτητη αρχή από τη στιγμή που εκείνη θα ξεκινήσει να λειτουργεί, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο σχέδιο νόμου.

5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Η καθιέρωση της ανεξαρτησίας και η σχετική αναδιοργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να γίνει μόνο νομοθετικά και περιλαμβάνει εξουσιοδοτικές διατάξεις ώστε να εκσυγχρονίσει το έργο της.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	
	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☒ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;
Παρατήρηση: οι αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται κατά κύριο λόγο στον ν. 3996/2011 και, με τις προτεινόμενες διατάξεις, μεταφέρονται στην νέα ανεξάρτητη αρχή από τη στιγμή που εκείνη θα ξεκινήσει να λειτουργεί, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο σχέδιο νόμου.	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης; Η καθιέρωση της ανεξαρτησίας και η σχετική αναδιοργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να γίνει μόνο νομοθετικά και περιλαμβάνει εξουσιοδοτικές διατάξεις ώστε να εκσυγχρονίσει το έργο της.

ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐  ☐  ☒  ☐  ☐  ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐  ☐  ☐
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;

i) βραχυπρόθεσμοι:	Να ιδρυθεί κατάλληλο πλαίσιο ανεξαρτησίας, διαφάνειας και λογοδοσίας, ώστε η Επιθεώρηση Εργασίας να εκτελέσει με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα το έργο της.
ii) μακροπρόθεσμοι:	Να εμπεδωθεί στον κόσμο της εργασίας κλίμα εμπιστοσύνης στους ελεγκτικούς θεσμούς, το οποίο λειτουργεί ενισχυτικά στη συμμόρφωση με τις επιταγές του νόμου.

Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ☐ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ☐
i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	
ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	Δεν προβλέπεται η χρήση νέου πληροφοριακού συστήματος, αλλά η συστηματική χρήση και αναβάθμιση των υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων του Σ.Ε.Π.Ε. και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αντιμετωπίζεται ως αναγκαίος όρος για την αποτελεσματική λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας την επόμενη μέρα.
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐
	Εξηγήστε:
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Εξηγήστε:	

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	102	Προβλέπεται η σύσταση της Επιθεώρησης Εργασίας ως ανεξάρτητης αρχής και καθορίζονται τα βασικά στοιχεία της ανεξαρτησίας της, ο χρόνος έναρξης της λειτουργίας της και η τότε κατάργηση του Σ.Ε.Π.Ε..
	103	Ορίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και προσδιορίζεται το ειδικότερο έργο της, το οποίο συνίσταται στον έλεγχο της εφαρμογής του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου με τις επιμέρους εκφάνσεις του (όροι και συνθήκες εργασίας, χρονικά όρια εργασίας, όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη εργαζομένων, νομιμότητα απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προστασία μητρότητας και συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου κοκ). Επίσης, (συνίσταται σε) αναφέρονται τα μέσα για την εκπλήρωση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων, όπως οι επιθεωρήσεις και έρευνες, η καταγραφή πράξεων ή παραλείψεων που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, η έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα, ο έλεγχος της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.
	104	Καθιερώνεται η λειτουργική ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς τα όργανά της δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ή σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές.
	105	Ορίζεται ότι τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας καταθέτουν ενώπιον της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, καθώς και ότι συνεργάζονται με άλλες διοικητικές αρχές.
	106	Προβλέπεται σχέση συνεργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία όμως δεν έχει στοιχεία ιεραρχικού ελέγχου. Ο Υπουργός μπορεί να υποβάλλει στρατηγικές

	προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες, χωρίς όμως να επεκτείνεται σε οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει τον Υπουργό για συγκεντρωτικά στοιχεία που είναι απαραίτητα για το έργο του και υποβάλλει, μέσω του Διοικητή της, νομοθετικές προτάσεις για ζητήματα της αρμοδιότητάς της.
107	Ορίζονται ως όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης.
108	Προβλέπεται η σύνθεση του Συμβουλίου Διοίκησης, η θητεία των μελών του και η ανανέωση αυτής. Τα μέλη υπηρετούν πενταετείς θητείες που έχουν διαφορετική αφετηρία ή (στην περίπτωση των αρχικών μελών) διαφορετική λήξη, κατά σύντμηση της πενταετίας. Επίσης, ορίζονται τα βασικά καθήκοντα των μελών, τα οποία πρέπει να ασκούνται με αντικειμενικότητα και αμεροληψία προς επίτευξη των σκοπών της ανεξάρτητης αρχής. Ορίζονται επίσης η αποζημίωση των μελών, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, καθώς και τα κωλύματα για τον διορισμό τους. Τα προσόντα αντανakλούν το υψηλό επίπεδο κατάρτισης και εμπειρίας που πρέπει να έχουν τα μέλη του Συμβουλίου.
109	Ορίζονται οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης ως προς τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, τα ζητήματα προσωπικού, τα οργανωτικά ζητήματα, τον διορισμό του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας. Ο ρόλος του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρωτίστως γνωμοδοτικός τόσο ως προ τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή της πολιτικής της Επιθεώρησης Εργασίας όσο και εσωτερικά σε οργανωτικά θέματα.
110	Ορίζεται η διαδικασία επιλογής των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, της προεπιλογής τους από ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής και της τελικής επιλογής και διορισμού από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
111	Στην παρ. 1 ορίζονται οι περιπτώσεις παύσης μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, η οποία γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι λόγοι που προβλέπονται είναι περιοριστικοί και διασφαλίζουν την προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης. Στην παρ. 2 ορίζεται το δικαίωμα του παυθέντος μέλους του Συμβουλίου να προσφύγει στο Συμβούλιο της Επικρατείας για την ακύρωση της σχετικής απόφασης. Η παρ. 3 ρυθμίζει την παραίτηση μέλους, ενώ οι παρ. 4-5 τη διαδικασία αντικατάστασης μέλους που παύθηκε, παραιτήθηκε ή απεβίωσε. Η παρ. 6 ορίζει ότι, για λόγους συνέχειας της λειτουργίας της αρχής, η θητεία του απερχομένου Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης παρατείνεται μέχρι τον διορισμό νέου μέλους.
112	Τίθενται οι βασικοί κανόνες για τη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης (συνεδριάσεις, απαρτία) και η διαδικασία εκλογής του Προέδρου. Το Συμβούλιο συνεδριάζει τακτικά μία φορά το μήνα και εκτάκτως, μετά από πρόσκληση του Προέδρου ή αίτημα δύο μελών του. Για

	την απαρτία του απαιτείται η παρουσία τεσσάρων μελών. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου ή του αναπληρωτή του.
113	Ορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του Διοικητή, καθώς και τα κωλύματα διορισμού του. Τα προσόντα αυτά, εκτός από υψηλό επίπεδο επιμόρφωσης, προβλέπουν και σημαντική εμπειρία σε αντικείμενα συναφή με το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και διοικητική εμπειρία σε θέσεις ευθύνης, όπως και άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας. Για λόγους διασφάλισης της ανεξαρτησίας της αρχής, αποκλείεται από τη θέση του Διοικητή όποιος είχε ενεργή εμπλοκή με την πολιτική κατά το διάστημα πριν τον διορισμό, συμμετέχοντας σε εκτελεστικό όργανο κόμματος ή έχοντας ανακηρυχθεί βουλευτής ή υποψήφιος βουλευτής κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη κοινοβουλευτική περίοδο. Η θέση του Διοικητή είναι αποκλειστικής απασχόλησης, καθώς αναστέλλεται κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, άσκηση λειτουργήματος άμισθου ή έμμισθου ή κατοχή θέσης στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα.
114	Ορίζονται οι αρμοδιότητες του Διοικητή, τόσο οι γενικές, όσο και οι αρμοδιότητες ως προς το προσωπικό και τα οργανωτικά θέματα, ενώ προβλέπεται και η άσκηση κάθε άλλης αρμοδιότητας που έχει σήμερα ο Γενικός Επιθεωρητής Εργασίας. Προβλέπεται, επίσης, η δυνατότητα μεταβίβασης αρμοδιοτήτων ή εξουσιοδότησης για υπογραφή «με εντολή Διοικητή».
115	Προβλέπεται η διαδικασία επιλογής του Διοικητή κατά τρόπο παρόμοιο με τα προβλεπόμενα για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης.
116	Ορίζονται τα σχετικά με την παύση, παραίτηση και αναπλήρωση του Διοικητή κατά τρόπο παρόμοιο με τα προβλεπόμενα για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης.
117	Προβλέπεται η μεταφορά του προσωπικού και των οργανικών θέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στη νέα αρχή, η διατήρηση σε ισχύ των ενεργών αποσπάσεων, η κατάταξη του προσωπικού που υπηρετεί, η πρόβλεψη νέων οργανικών θέσεων και ο τρόπος στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, που γίνεται με διορισμό μέσω του ΑΣΕΠ, με μετατάξεις, ενώ είναι δυνατές και οι αποσπάσεις από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και από άλλα Υπουργεία.
118	Προβλέπεται για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επιπλέον αμοιβή, η οποία συναρτάται με την επίτευξη των στόχων που τίθενται. Το σύστημα επιπλέον αμοιβής καθορίζεται με απόφαση του Διοικητή μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και αυτή έχει ως προϋπόθεση την επίτευξη τουλάχιστον του συνόλου των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας.
119	Προβλέπονται τα σχετικά με τη χρηματοδότηση, την κατάρτιση και την εκτέλεση του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη

	λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ως διατάκτης των πιστώσεων ορίζεται ο Διοικητής. Η διαδικασία κατάρτισης και εκτέλεσης του προϋπολογισμού διέπεται από τον Κώδικα Δημοσίου Λογιστικού. Ωστόσο, προς διασφάλιση της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας, προβλέπεται ότι το συνολικό ύψος των πιστώσεων που διατίθενται για τη λειτουργία τους δεν μπορεί να υπολείπεται του 95% του μέσου όρου των πιστώσεων που είχε λάβει η Επιθεώρηση Εργασίας κατά τα αμέσως τρία προηγούμενα έτη. Με τον τρόπο αυτό δεν μπορεί να επηρεασθεί η ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της απειλής για σημαντικά μειωμένη χρηματοδότηση.
120	Περιέχονται διατάξεις σχετικές με την οικονομική διαχείριση της Επιθεώρησης Εργασίας. Δαπάνες της Επιθεώρησης Εργασίας μπορούν να εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Ορίζεται η θέση του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υποθέσεων (ΓΔΟΥ) της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι στεγαστικές ανάγκες της Επιθεώρησης Εργασίας καλύπτονται μέσω της δωρεάν παραχώρησης ή μέσω της μίσθωσης ακινήτων.
121	Περιέχονται προβλέψεις για τον Οργανισμό και τον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, που εκδίδονται με αποφάσεις του Διοικητή, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης. Περαιτέρω δίνεται ειδική εξουσιοδότηση για να εξοπλιστεί η Επιθεώρηση Εργασίας με σύγχρονα εργαλεία ελέγχου και διαδικασίες, σύμφωνα με τις διεθνείς καλές πρακτικές, όπως κατά το σχεδιασμό και προγραμματισμό των ελέγχων και κατά την αξιολόγηση καταγγελιών.
122	Προβλέπονται ρυθμίσεις για την ενίσχυση του άμεσου και αποτρεπτικού χαρακτήρα των κυρώσεων, εφόσον διαπιστωθούν παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας κατά την επίλυση εργατικών διαφορών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και εισάγεται η δυνατότητα έκδοσης διαταγής πληρωμής στη βάση πορίσματος από την Επιθεώρηση. Συγκεκριμένα, προκειμένου να υπάρξει ασφάλεια δικαίου ότι οι κυρώσεις του άρθρου 24 ν. 3996/2011 μπορούν να επιβληθούν και επ'ευκαιρία επίλυσης εργατικής διαφοράς του άρθρου 3B του ίδιου νόμου, εισάγεται ρητή πρόβλεψη στο άρθρο αυτό. Επιπλέον, προβλέπεται ειδική προσαύξηση των προστίμων που συνδέονται με μισθολογικές οφειλές, εφόσον αυτά επιβληθούν στο πλαίσιο επίλυσης εργατικής διαφοράς του άρθρου 3B, προκειμένου οι εργοδότες να έχουν κίνητρο να επιλύουν τις διαφορές αυτές πριν ακόμα υποβληθεί καταγγελία. Τέλος, για τη διευκόλυνση της ταχείας επίλυσης των διαφορών που προκύπτουν από αντικειμενικά στοιχεία ως προς την απασχόληση και τις σχετικές απαιτήσεις, ιδρύεται δυνατότητα να εκδοθεί διαταγή πληρωμής στη βάση του πορίσματος της Επιθεώρησης Εργασίας.

123	Προστίθενται νέες περιπτώσεις παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας σε συγκεκριμένες περιοχές κινδύνου (εκτέλεση έργων, διανομή/μεταφορές), οι οποίες είναι αντικειμενικά και άμεσα διαπιστώσιμες, όπου η επιβολή κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας γίνεται κατά δέσμια αρμοδιότητα του οργάνου εφόσον διαπιστωθεί η παράβαση και επικαιροποιείται ο σχετικός κατάλογος με βάση τις στο μεταξύ αλλαγές με το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Στις περιπτώσεις αυτές παραβάσεων δεν χωρεί ακρόαση του εργοδότη, καθώς λόγω της φύσης της παράβασης, αυτή είναι αλυσιτελής, αντίθετα δε οδηγεί σε καθυστέρηση επιβολής των σχετικών προστίμων.
124	Ορίζεται ότι οι αποδοχές του Διοικητή θα καθοριστούν με ΚΥΑ των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Προβλέπεται ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδεται κάθε έτος μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Αρχής, ορίζονται οι στόχοι ελέγχων που θα πρέπει να πραγματοποιεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, δίνεται εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση όλων των ειδικότερων ζητημάτων κατά τη μετάπτωση από το Σ.Ε.Π.Ε. στην Επιθεώρηση Εργασίας και τη διαδοχή μεταξύ τους.
125	Περιλαμβάνονται οι μεταβατικές διατάξεις του Μέρους αυτού, ήτοι η ρητή πρόβλεψη ότι μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σ.Ε.Π.Ε. και ορίζεται το αρμόδιο υπηρεσιακό και πειθαρχικό συμβούλιο, καθώς και η επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού μέσω του ΥΠΕΚΥ μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Αρχής. Προβλέπεται, επίσης, ότι κατά το πρώτο διάστημα (5ετία) μετά την έναρξη λειτουργίας της αυτή θα υποστηρίζεται στο έργο της από το προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που συμμετέχει στους ελέγχους, και ότι κατά το ίδιο διάστημα η κάλυψη των θέσεων της Αρχής με μετάταξη ή απόσπαση θα γίνεται κατά προτεραιότητα με προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης

ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	x				
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	x	x	x		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	x	x	x		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	x	x	x		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις αναμένεται να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα των ελέγχων για την τήρηση της νομοθεσίας στην αγορά εργασίας μέσω της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης, η οποία αποτελεί εγγύηση για την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία της και θα βάλει σε νέες βάσεις τη λειτουργία της.

19.

Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
		Υποδομή / εξοπλισμός	x				

		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκομένων	x				
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης	x				
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση	x				
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση	x				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Το κόστος αναγκαίων προσαρμογών και ενημέρωσης για τη διαχείριση της αλλαγής σταθμίζεται με τα οφέλη την αποδοτικότερη διενέργεια ελέγχων και συνολικά την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Επιθεώρησης.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου	x				
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους	x				
		Σχεδιασμός αποτροπής /	x				

		αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης	X				
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων	X				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εντοπίζεται ως βασικός κίνδυνος η αποδυνάμωση του συντονισμού της Επιθεώρησης Εργασίας με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και τις πολιτικές του. Προβλέπονται, όμως, τα απαραίτητα θεσμικά αντίβαρα και οι μηχανισμοί συνεργειών, διαφάνειας και λογοδοσίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι εκτελεί την αποστολή της με αποδοτικότητα.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
☐	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	X



Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)		
Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	3	
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	0	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	3	
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	0	
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν		
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν		

	(συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ'ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο 101 (άρθρο 100 στη δημόσια διαβούλευση)

Σύσταση

Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Προβλήθηκε η αντίθεση της διάταξης στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 81, σύμφωνα με την οποία η επιθεώρηση ανατίθεται σε κεντρική αρχή. Ωστόσο, από τα σχετικά σχόλια δεν κατέστη σαφές πώς μία ανεξάρτητη αρχή, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας που συστήνεται με τη σχολιαζόμενη διάταξη, δεν μπορεί να θεωρηθεί «κεντρική» και σε τι παραβιάζεται η σύμβαση 81. Επίσης, προβλήθηκαν αντιρρήσεις σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της ανεξάρτητης αρχής και την έλλειψη ελέγχου από τη λαϊκή βούληση. Ωστόσο, κρίθηκε ότι η απεξάρτηση της αρχής από την ιεραρχική σχέση με την εκάστοτε κυβέρνηση θα προσδώσει στους επιθεωρητές μεγαλύτερη ανεξαρτησία και δυνατότητα για αντικειμενική εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Άρθρο 102 (άρθρο 101 στη δημόσια διαβούλευση)

Αρμοδιότητες

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Ζητήθηκε να επεκταθούν οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ αμφισβητήθηκε η δυνατότητα δικαστικής προσβολής των πράξεών της. Οι αρμοδιότητες που ζητήθηκε να προστεθούν ήδη περιλαμβάνονται στις αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ που μεταβιβάζονται στην Επιθεώρηση Εργασίας, ενώ οι αποφάσεις της προσβάλλονται στα αρμόδια Διοικητικά Δικαστήρια.

Άρθρο 109 (άρθρο 108 στη δημόσια διαβούλευση)

Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης

Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Με το ένα ζητήθηκε η διοίκηση να εκλέγεται από τους κοινωνικούς εταίρους και με το δεύτερο αμφισβητήθηκε η ανεξαρτησία του συμβουλίου διοίκησης, λόγω της διαδικασίας επιλογής των μελών του. Η διάταξη εφαρμόζει το επιτυχημένο μοντέλο της ΑΑΔΕ και

της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, με ανεξάρτητα μέλη στην επιτροπή επιλογής και γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής.

Άρθρο 116 (άρθρο 115 στη δημόσια διαβούλευση)

Οργανικές θέσεις

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Επικεντρώνονται σε θέματα κινητικότητας και οργανισμού. Δεν προέκυψε κάποια ανάγκη τροποποίησης της προτεινόμενης διάταξης βάσει αυτών.

Άρθρο 118 (άρθρο 117 στη δημόσια διαβούλευση)

Προϋπολογισμός

Υποβλήθηκε ένα σχόλιο, το οποίο αμφισβητεί την επάρκεια της διάταξης ως προς την οικονομική ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 121 (άρθρο 120 στη δημόσια διαβούλευση)

Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 3 Β ν. 3996/2011

Υποβλήθηκαν 7 σχόλια. Με αυτά τέθηκαν ζητήματα σε σχέση με τη διαδικασία έκδοσης της διαταγής πληρωμής από πόρισμα της Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο στηρίζεται σε έγγραφα. Επίσης, τέθηκαν ζητήματα διευκόλυνσης της παράστασης στη διαδικασία επίλυσης διαφορών, περιλαμβανομένης της δυνατότητας να γίνεται η παράσταση ηλεκτρονικά.

Άρθρο 122 (άρθρο 121 στη δημόσια διαβούλευση)

Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων – Τροποποίηση άρθρου 24 ν. 3996/2011

Υποβλήθηκαν 5 σχόλια. Επικεντρώθηκαν κυρίως στο ζήτημα της επιβολής κυρώσεων χωρίς να έχει προηγηθεί ακρόαση του διοικουμένου. Η πρόβλεψη αυτή είναι σύμφωνη με τη νομολογία του ΣτΕ σχετικά με τις αντικειμενικώς διαπιστούμενες παραβάσεις, όταν η κύρωση επιβάλλεται σε συγκεκριμένο ύψος κατά δεσμία αρμοδιότητα.

Άρθρο 123 (άρθρο 122 στη δημόσια διαβούλευση)

Μεταβατικές διατάξεις

Υπεβλήθη ένα σχόλιο, με το οποίο προτάθηκε η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
☐	Κανονισμός	
☐	Οδηγία	Οδηγία 89/391/ΕΚ
☐	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Διεθνείς συμβάσεις	

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	Άρθρο 123 Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση αρ. 3 Β ν. 3996/2011 (Α' 170) Στο άρθρο 3 παρ. Β του ν. 3996/2011 οι υποπαρ. 3, 4, 6, 7 τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής: «Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών 1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. 2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. 3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από	Άρθρο 3 ΝΟΜΟΣ 3996/2011 Συμφιλωτική διαδικασία-Επίλυση διαφορών A. Συμφιλωτική διαδικασία [...] B. Επίλυση εργατικών διαφορών 1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. 2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. 3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης. 4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο

τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος. 4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς. 5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού. 6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή	στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς. Όταν η αίτηση του εργαζομένου αφορά αξιώσεις, για τις οποίες εφαρμόζονται οι αποσβεστικές προθεσμίες των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 3198/1955, από την κατάθεση της αίτησης και μέχρι τη σύνταξη του πρακτικού της παραγράφου 6, στο οποίο διατυπώνεται άποψη του Επιθεωρητή επί της διαφοράς, αναστέλλονται οι ανωτέρω αποσβεστικές προθεσμίες. 5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού. 6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών

Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του παρόντος νόμου, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων. Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπ' όψιν του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύνανται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας. Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη. 7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις. Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου. Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών	Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του παρόντος νόμου, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων. 7. Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα. 8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής. Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα.	
Άρθρο 124 Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση αρ. 24 ν. 3996/2011 (Α' 170) Στην παρ. 3 του άρθρου 24 ν. 3996/2011 (Α' 170) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο, οι υποπερ.γγ' και ιγν' καταργούνται, προστίθενται υποπερ. ιδιδ' - ιστιστ' και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση της παρ. 1 περίπτωση Α' ή/και της παρ. 3 του άρθρου 26, μόλις αυτές διαπιστωθούν,	Άρθρο 24 ΝΟΜΟΣ 3996/2011 Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας 1. Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων Α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση από τριακόσια (300) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ με αιτιολογημένη πράξη είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης

κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο και χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη: α. στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 και β. στις εξής περιπτώσεις: αα. μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ. μη επίδειξη βιβλίου αδειών, γγ. (καταργείται), δδ. μη επίδειξη βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού οικοδομικών και τεχνικών έργων, εε. μη ανάρτηση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις, στστ. μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, ζζ. μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, ηη. μη χρήση ή/και μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες, θθ. μη επίδειξη της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Εργου, ιι. μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, ιαια. μη επίδειξη πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων, ιβιβ. μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων, ιγιγ. (καταργείται), ιδιδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου “Βιβλίου Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού” στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, ιειε. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της Αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου, ισιστ. μη καταχώρηση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται	του αντίστοιχου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο. α) Ειδικά, αν παραβιάζεται η εργατική νομοθεσία για καταβολή: αα) δεδουλευμένων αποδοχών, ββ) επιδομάτων εορτών και αδειάς, γγ) αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης), δδ) αποδοχών διαθεσιμότητας, εε) προσαυξήσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες, στστ) προσαυξήσεων για εργασία κατά τη νύκτα, ζζ) αποζημίωσης για απασχόληση εκτός έδρας, ηη) μισθών - ημερομισθίων βάσει Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης ή βάσει ατομικής συμφωνίας, θθ) αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας με προσαύξηση σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις κατά παράβαση πενθημέρου, ιι) επιδόματος γάμου σε χήρους, διαζευγμένους και άγαμους γονείς, εάν ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία εξήντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, αποδεικνύει ότι συμμορφώθηκε και εφαρμόζει εφεξής τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, εξαιτίας της παράβασης των οποίων του επιβλήθη το πρόστιμο, καθώς και ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά ογδόντα τοις εκατό (80%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε. Η επανάληψη κάποιας εκ των υπό αα' έως ιι' παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης του ογδόντα τοις εκατό (80%). Πλήρης και ολοσχερής εξόφληση προς τον εργαζόμενο αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση αποδεικτικού τράπεζας, το οποίο περιλαμβάνει: α. το όνομα του καταθέτη εργοδότη, β. το όνομα του δικαιούχου του λογαριασμού, εργαζομένου, γ. την αιτιολογία κατάθεσης και δ. την ημερομηνία κατάθεσης. Αποσπάσματα πάγιων εντολών μέσω ηλεκτρονικής τραπεζικής δεν γίνονται δεκτά. Αν υπάρχει αδυναμία κατάθεσης σε τραπεζικό λογαριασμό για οποιονδήποτε λόγο, η πλήρης και ολοσχερής εξόφληση

κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτή.»	αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση γραμματίου δημόσιας κατάθεσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, το οποίο πρέπει να περιέχει τα στοιχεία α' έως δ' του προηγούμενου εδαφίου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιείται το ποσοστό της μείωσης και να εντάσσονται σταδιακά και άλλες παραβάσεις στην παρούσα παράγραφο. β) Για όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας - πλην αυτών της υποπερίπτωσης α' και της παρ. 3 του άρθρου 26 - εάν ο εργοδότης αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλει μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του, τότε έχει έκπτωση τριάντα τοις εκατό (30%) επί του προστίμου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατόν να τροποποιείται το ποσοστό της έκπτωσης. Β.α. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τρεις (3) πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 2063/Δ1632/2011 (Β' 266), ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τρεις (3) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. β. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) μέχρι πέντε (5) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 2063/Δ1632/2011, ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τέσσερις (4) διενεργούμενους ελέγχους σε

	διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. γ. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε δύο (2) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. Σε περιπτώσεις που η επιχείρηση διατηρεί τμήματα, εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, το μέτρο της προσωρινής διακοπής λειτουργίας λαμβάνεται για το αντίστοιχο τμήμα ή εκμετάλλευση ή υποκατάστημα, του τελευταίου χρονολογικά διενεργούντος ελέγχου που επισύρει πράξη επιβολής προστίμου «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας. Οι κυρώσεις των περιπτώσεων α' έως γ' επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή με αιτιολογημένη πράξη του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ, μπορεί να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή για διάστημα μεγαλύτερο από πέντε (5) ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις της περίπτωσης α' της παραγράφου 3 του άρθρου 23, δεν απαιτείται πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων. Η διακοπή επιβάλλεται από τον Ειδικό Επιθεωρητή ή τον αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασίας που διενεργεί τον έλεγχο, ύστερα από αιτιολογημένη καταγραφή στο δελτίο ελέγχου των παραβάσεων, που κατά την κρίση τους συνιστούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της

	προσωρινής ή οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής ή οριστικής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων. Όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 33 ΝΟΜΟΣ 4488/2017 με ισχύ την 13/09/2017 2. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται τα εξής κριτήρια: η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, το καθεστώς απασχόλησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μία από τις κατηγορίες του άρθρου 10 του ν. 3850/2010 (Α' 84). Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται 3. Στο άρθρο 20 του Ν. 3418/2005 (Α' 287) προστίθεται παράγραφος 4 ως εξής: «4. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μια από τις κατηγορίες Α', Β', Γ' του άρθρου 10 του Ν.3850/2010 (Α' 84).». 4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης προσδιορίζονται

	συγκεκριμένα ποσά ανά παράβαση της περίπτωσης β' της παραγράφου 3. 5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, καθορίζεται και ανακαθορίζεται το ύψος του προστίμου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και το ύψος του προστίμου του εδαφίου γ' της παρ. 9 του άρθρου 3 και προσδιορίζονται συγκεκριμένα ποσά ανά παράβαση της περίπτωσης β' της παραγράφου 4. 6. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά τα ανωτέρω κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας μέσα σε εξήντα ημέρες από την κοινοποίησή της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου. Μέσα στην ίδια προθεσμία η προσφυγή κοινοποιείται με μέριμνα του προσφεύγοντος και με ποινή απαραδέκτου στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε.. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου. Η αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. βεβαιώνει το ποσό του επιβληθέντος προστίμου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία ως δημόσιο έσοδο. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζονται τα σχετικά θέματα για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής. 7. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να τηρούν στο χώρο εργασίας και να επιδεικνύουν ανά πάσα στιγμή στους Επιθεωρητές Εργασίας τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού (άρθρα 2 , 3 , 4 του Π.Δ. 156/1994 , Α' 102), το βιβλίο αδειών (άρθρο 4 παρ. 3 του α.ν. 539/1945 , Α' 229), το ειδικό βιβλίο υπερωριών (άρθρο 9 του Π.Δ. 27.6-4.7.1932, Α' 212 και άρθρο 13 του Ν. 3846/2010 , Α' 66) και τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού (άρθρο 18 παρ. 1 του Ν. 1082/1980 , Α' 250 και 5 του Ν. 3227/2004, Α' 31) για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο. Το πιστοποιητικό ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων πρέπει να βρίσκεται πάνω στο Μηχάνημα Έργου στο οποίο

	διενεργείται ο έλεγχος, όπως προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, και ο χειριστής Μηχανήματος Έργου είναι υποχρεωμένος να φέρει την άδεια του χειριστή. Το πιστοποιητικό απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία πρέπει να βρίσκεται πάνω στο πλοίο στο οποίο εκτελούνται οι ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες. Η μη τήρηση των παραπάνω υποχρεώσεων από την επιχείρηση επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις του παρόντος άρθρου. 8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιούνται τα όρια του προστίμου που προβλέπεται από την περίπτωση Α' της παραγράφου 1. 9. Η υπ' αριθμ. 2063/Δ1/632/2011 απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 266), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 , η υπ' αριθμ. 25624/975/2010 Κοινή Απόφαση των Υφυπουργών Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2252), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παραγράφου 3 του άρθρου 86 του Ν. 3386/2005 (Α' 212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 14 του Ν. 3846/2010 (Α' 66) και του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 , η υπ' αριθμ. 15527/639/2010 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 1359), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 25 του Ν. 2956/2001 (Α' 258), όπως αντικαταστάθηκε από την περίπτωση δ' του άρθρου 3 του Ν. 3846/2010 και του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 , καθώς και οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, όπως του Ν. 3850/2010, περί επιβολής κυρώσεων από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι εκδόσεως των υπουργικών αποφάσεων που ρυθμίζουν κατά τρόπο διάφορο την κατηγοριοποίηση, τη διαδικασία, τα κριτήρια και το ύψος των επιβαλλόμενων προστίμων σύμφωνα με το παρόν άρθρο. Μετά την έκδοση των υπουργικών αποφάσεων του παρόντος άρθρου καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη που ρυθμίζει κατά τρόπο διαφορετικό την κατηγοριοποίηση των προστίμων, τα

	κριτήρια, το ύψος και τη διαδικασία επιβολής αυτών. 10. Οι πράξεις επιβολής διοικητικών κυρώσεων των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων διαβιβάζονται στο Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.) για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες αυτού. 11. Η περίπτωση β' του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 6 του άρθρου 68 του Ν. 3863/2010 αντικαθίσταται ως ακολούθως: «β) επιφέρει, από τον χρόνο επιβολής της δεύτερης κύρωσης, τον αποκλεισμό του εν λόγω εργολάβου από δημόσιους διαγωνισμούς για χρονικό διάστημα από τρεις μήνες μέχρι τρία έτη, ανάλογα με τη σοβαρότητα της παράβασης, τη συνεκτίμηση της οικονομικής ωφέλειας που αποκομίζει ο εργολάβος, συνεπεία της παραβίασης της κείμενης νομοθεσίας, όταν αυτό είναι εφικτό, του βαθμού της υπαιτιότητας, του αριθμού των εργαζομένων που θίγονται και του μεγέθους της επιχείρησης».

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων		
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων		

Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
Άρθρο 121	Απόφαση	Διοικητής Επιθεώρησης Εργασίας	Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός	
Άρθρο 124 παρ. 1	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργός Οικονομικών	Αποδοχές Διοικητή	
Άρθρο 124 παρ. 2	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	Ετήσιοι στόχοι ελέγχων	
Άρθρο 124 παρ. 3	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	Ρύθμιση ζητημάτων διαδοχής	

Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας	
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας; Το σύνολο των διατάξεων αφορούν τη σύσταση νέας, ανεξάρτητης διοικητικής αρχής.
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης; Επειδή η ανεξαρτησία του οργάνου που θα ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας είναι απολύτως κρίσιμη για την αποτελεσματικότερη εκπλήρωση της αποστολής αυτής, όπως αναλυτικότερα εξηγείται στις προτεινόμενες διατάξεις.

35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
	Μετά την έκδοση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και την έκδοση σχετικής διαπιστωτικής πράξης.
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
	Επιθεώρηση Εργασίας, ανεξάρτητη διοικητική αρχή.
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
	Αρχικώς η Επιθεώρηση Εργασίας θα στεγάζεται στα ακίνητα, στα οποία στεγάζεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Στη συνέχεια θα στεγάζεται σε ακίνητα του Δημοσίου που θα παραχωρούνται κατά χρήση ή σε μισθωμένα ακίνητα.
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού

	Θα αξιοποιηθεί αρχικώς το υλικό που διαθέτει το ήδη λειτουργούν Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.
40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου
	Η νέα αρχή θα στελεχωθεί αρχικά από προσωπικό που ήδη υπηρετεί στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Οι οργανικές θέσεις του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας μεταφέρονται στο σύνολό τους στη νέα Αρχή, ενώ υπάρχει η δυνατότητα για μετατάξεις και αποσπάσεις για την κάλυψη των αναγκών.

ΜΕΡΗ VI ΚΑΙ VII

A. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;
	Με τα Μέρη VI και VII τίθενται οι βάσεις για την εκπόνηση και υλοποίηση μιας Εθνικής Στρατηγικής στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στη βάση του τριμερούς διαλόγου (κράτος – εργοδότες – εργαζόμενοι) και με αξιοποίηση των μηχανισμών και των δομών που υπηρετούν ήδη την υπόθεση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Στην κατεύθυνση αυτή, οι προδιαγραφές και οι δεσμεύσεις που περιλαμβάνονται στη Σύμβαση 187 για το «Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην εργασία» δείχνουν το δρόμο για μια συνεπή και συστηματική σχεδίαση και εφαρμογή μέτρων στο πεδίο της ενημέρωσης, της πρόληψης, της κατάρτισης, της τήρησης της νομοθεσίας, αλλά και της προώθησης της υπόθεσης του ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος πέρα από τις στενές υποχρεώσεις συμμόρφωσης. Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις που συνοδεύουν την κύρωση λαμβάνονται και εφαρμοστικά μέτρα οργανωτικού χαρακτήρα, για να προχωρήσουμε στα επόμενα βήματα: - εκπόνηση κεντρικά ενός Εθνικού Προγράμματος με μετρήσιμους στόχους, - προγραμματική συνεργασία με το ΕΛΙΝΥΑΕ, επιστημονικό φορέα των κοινωνικών εταίρων, ειδικά για την εκπόνηση μελετών, ερευνών πεδίου, παροχή κατάρτισης σε επιχειρήσεις.

2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα;	
	Όπως αναγνωρίστηκε στη Σύνοδο Κορυφής του Πόρτο (8 Μαΐου 2021), η υγεία και ασφάλεια στην εργασία θα είναι βασικό ζητούμενο στον κόσμο της εργασίας της επόμενης μέρας της πανδημίας COVID-19, καθώς «οι αλλαγές που συνδέονται με την ψηφιοποίηση, την τεχνητή νοημοσύνη, την τηλεργασία και την οικονομία των πλατφορμών θα απαιτήσουν ιδιαίτερη προσοχή, προκειμένου να ενισχυθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία». Καθώς νέοι επαγγελματικοί κίνδυνοι αναδεικνύονται στο διαρκώς εξελισσόμενο περιβάλλον εργασίας, είναι απαραίτητο έγκαιρα και εύστοχα να σχεδιαστούν οι πολιτικές και τα προγράμματα για την επίτευξη επαρκούς προστασίας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα στη βάση της εκτίμησης κινδύνων, αλλά και για την καλλιέργεια μιας κουλτούρας πρόληψης μακροπρόθεσμα.	
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;	
	Αφορά όλους τους εργοδότες και εργαζομένους της χώρας.	
	Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; NAI ☐ OXI ☐ Εάν NAI, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;	
	Τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία ρυθμίζονται από τον Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΚΝΥΑΕ, ν. 3850/2010).	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	ι) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για κύρωση διεθνούς σύμβασης κατ' άρθρο 28Σ και για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.

ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	Αφορά στην κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση  1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΙΧΕΙΑ  2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ  3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ  4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ  5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐



8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	Η συστηματική αντιμετώπιση των θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
	ii) μακροπρόθεσμοι:	Η καλλιέργεια κουλτούρας προστασίας της υγείας και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας.

Ψηφιακή διακυβέρνηση		
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ☐ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ☐	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	

11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); NAI ☐ OXI ☐	
	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; NAI ☐ OXI ☐	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; NAI ☐ OXI ☐	
	Εξηγήστε:	

	Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης	
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	126	Κυρώνεται και έχει ισχύ νόμου η σύμβαση 187 τη Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για το πλαίσιο προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία», τα οποίας τα άρθρα προβλέπουν τα εξής:
	Άρθρο 1	Προβλέπονται και διακρίνονται μεταξύ τους οι ορισμοί «Εθνική Πολιτική», «Εθνικό Σύστημα» και «Εθνικό Πρόγραμμα» για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, καθώς και «εθνική κουλτούρα πρόληψης για την υγεία και ασφάλεια».
	Άρθρο 2	Διακηρύσσονται οι στόχοι της Σύμβασης, που είναι η συνεχής βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία προκειμένου να προλαμβάνονται οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι που οφείλονται στην εργασία και η προοδευτική επίτευξη ενός ασφαλούς και

	υγιεινού εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω της λήψη συγκεκριμένων μέτρων προς τούτο.
Άρθρο 3	Ορίζονται οι υποχρεώσεις των Κρατών Μελών να προωθούν ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και υγιεινό μεσ' από την εθνική πολιτική τους και τίθενται οι βασικές αρχές της εθνικής πολιτικής στο τομέα αυτό: εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, καταπολέμηση κινδύνων στην πηγή, ανάπτυξη εθνικής κουλτούρας πρόληψης.
Άρθρο 4	Προβλέπεται ότι πρέπει κάθε Κράτος Μέλος να διαθέτει ένα οργανωμένο σύστημα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, δηλαδή τη νομοθεσία, τις δημόσιες αρχές, τους μηχανισμούς συμμόρφωσης και τα μέτρα σε επίπεδο επιχείρησης για να προάγεται η υγεία και ασφάλεια.
Άρθρο 5	Για την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής, στο άρθρο αυτό προβλέπεται η εκπόνηση εθνικού προγράμματος υγείας και ασφάλειας για την προστασία των εργαζομένων από τους σχετικούς κινδύνους και την προώθηση της κουλτούρας πρόληψης και τίθενται οι προδιαγραφές του: παρακολούθηση βάσει στόχων και δεικτών προόδου και επανεξέταση περιοδικά στη βάση της υφιστάμενης κατάστασης.
Άρθρο 6	Αναφέρεται ότι η Σύμβαση δεν είναι αναθεωρητική.
Άρθρο 7	Προβλέπεται ο μηχανισμός κοινοποίησης των κυρώσεων της Σύμβασης.
Άρθρο 8	Ορίζεται η έναρξη ισχύος της Σύμβασης και η δεσμευτικότητά της προς τα Μέλη.
Άρθρο 9	Προβλέπεται το πλαίσιο καταγγελίας της Σύμβασης από τα Μέλη.
Άρθρο 10	Αναφέρεται η διαδικασία γνωστοποίησης στα Μέλη των κυρώσεων από άλλα Μέλη μέσω του Γενικού Διευθυντή του ΔΓΕ (Διεθνούς Γραφείου Εργασίας).
Άρθρο 11	Προβλέπεται η κοινοποίηση πληροφοριών στον ΓΓ του ΟΗΕ για τις κυρώσεις των Συμβάσεων.
Άρθρο 12	Ορίζεται η δυνατότητα υποβολής έκθεσης για την εφαρμογή της Σύμβασης και προτάσεων για την αναθεώρησή της.
Άρθρο 13	Προβλέπεται η διαδικασία αναθεώρησης της Σύμβασης.
Άρθρο 14	Ορίζεται το ισοδύναμο του αγγλικού και του γαλλικού κειμένου.
127	Προβλέπεται η εκπόνηση Εθνικού Προγράμματος για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, το οποίο βασίζεται στις αρχές της Σύμβασης 187, και περιλαμβάνει ενημέρωση, μελέτες, διαβουλεύσεις και κατάρτιση στην υγεία και ασφάλεια. Ορίζονται επίσης οι προδιαγραφές του, δηλαδή ο χρονοπρογραμματισμός, η δυνατότητα παρακολούθησης και η αξιολόγηση με βάση δείκτες προόδου.
128	Συστηματοποιείται η συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας με το ΕΛΙΝΥΑΕ μέσω προγραμματικών συμβάσεων και καθίσταται το τελευταίο σύμβουλος της πολιτείας επί

	θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα		X	X		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών		X	X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών		X	X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων		X	X		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Η υλοποίηση των αρχών της Σύμβασης 187 της ΔΟΕ και η συστηματική υλοποίηση του Εθνικού Προγράμματος που εκεί προβλέπεται αναμένεται να έχει χειροπιαστά οφέλη στους εργασιακούς χώρους στον τομέα της πρόληψης και αντιμετώπισης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός		X			
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων		X	X		
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση		X	X		
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν εκτιμάται κόστος για τις επιχειρήσεις, καθώς τυχόν διαχείριση των αλλαγών και προσαρμογών του μοντέλου λειτουργίας τους ήδη προβλέπεται στη νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

<i>Δεν εντοπίζονται κίνδυνοι από την εφαρμογή των ρυθμίσεων.</i>

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).

	Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.
	Ελγνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
☐	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	X
☐	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)		
	Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	3
		Σχόλια που υιοθετήθηκαν	0

	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	3
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	0
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ'ΑΡΘΡΟΝ

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια, εκ των οποίων τα 2 αναφέρονταν σε θέμα που δεν θίγεται με τις προτεινόμενες διατάξεις. Το τρίτο σχόλιο παρουσίαζε τις προτάσεις της ΓΣΕΕ γενικά στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, οι οποίες αξιολογούνται και θα συζητηθούν περαιτέρω κατά την εκπόνηση της Εθνικής Στρατηγικής και του Εθνικού Προγράμματος για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2021-2025.

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις

25.	Ενωσιακό δίκαιο	
☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
☐	Κανονισμός	
☐	Οδηγία	Οδηγία 89/391/EK
☐	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Διεθνείς συμβάσεις	

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
	Άρθρο 128	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;
	Δεν προβλέπεται σύσταση νέου προσώπου ή δομής.
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;
35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού
40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου

Αθήνα, 4 Ιουνίου 2021

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ

**ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ**

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

**ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ**

ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΜΕΝΔΩΝΗ

**ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ**

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ
ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ**ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ

**ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΛΑΚΙΩΤΑΚΗΣ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ

ΥΓΕΙΑΣ

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ

**ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΡΟΦΙΜΩΝ**ΣΠΥΡΙΔΩΝ – ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΛΙΒΑΝΟΣ

ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ

**Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ

**Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ**

ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΒΑΡΒΙΤΣΙΩΤΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

**Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ**

ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ

Ο ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΥΓΕΝΑΚΗΣ



Αριθμ. 158 / 6 / 2021

ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

Ε Κ Θ Ε Σ Η

**Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους
(άρθρο 75 παρ. 1 του Συντάγματος)**

Στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».

Α. Με το υπόψη σχέδιο νόμου, αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, προβλέπονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

ΜΕΡΟΣ Ι

Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ.1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019. Ειδικότερα μεταξύ άλλων, προβλέπεται ότι κάθε Μέλος θα υιοθετήσει μία συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση (λήψη μέτρων, κατασταλτικών ή μη) για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. (άρθρο 1)

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

1. Υιοθετούνται μέτρα για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, στο εργασιακό

περιβάλλον ιδιωτικού και άτυπου ιδιωτικού τομέα. Μέρος των μέτρων αυτών καταλαμβάνουν και τον δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα:

α. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία ή παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

β. Προσδιορίζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.

γ. Υποχρεούνται οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα, να υιοθετούν πολιτική:

- για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία,
- για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

δ. Προσδιορίζονται τα δικαιώματα θιγόμενων και οι συνέπειες επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης.

ε. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης. **(άρθρο 2 - 15)**

2.α. Συνιστάται Αυτοτελές Τμήμα στην Επιθεώρηση Εργασίας, για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, με τις οριζόμενες αρμοδιότητες.

β. Συνιστώνται έξι (6) θέσεις προσωπικού Π.Ε. κατηγορίας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για τη στελέχωση της ανωτέρω οργανικής μονάδας. **(άρθρο 16)**

3. Ορίζεται η Επιθεώρηση Εργασίας ως αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των μέτρων για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, στο εργασιακό περιβάλλον καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των σχετικών υποχρεώσεων. **(άρθρο 17)**

4. Προσδιορίζονται:

- η διαδικασία επίλυσης διαφορών λόγω βίας ή παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας,
- οι διοικητικές κυρώσεις (διοικητικά πρόστιμα κ.λπ.), που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας στην περίπτωση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. **(άρθρα 18 και 19)**

5.α. Διευρύνονται οι αρμοδιότητες της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (π. Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων) με την προσθήκη πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

β. Αυξάνεται κατά τρία (3) [οριζόμενος σε δεκατέσσερα (14) από έντεκα (11) που ισχύει], ο αριθμός των μελών του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.). **(άρθρο 20)**

6. Επιβραβεύονται οι επιχειρήσεις για την ανάπτυξη δράσεων όχι μόνο προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, αλλά και για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. **(άρθρο 21)**

7. Κατηγοριοποιούνται με υ.α., οι παραβάσεις στην περίπτωση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, στο εργασιακό περιβάλλον, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται οι περιπτώσεις αναπροσαρμογής του ύψους του προστίμου. **(άρθρο 22)**

8. Ρυθμίζονται θέματα στελέχωσης του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας πλήρωσης της θέσης ευθύνης και κάλυψης των σχετικών θέσεων προσωπικού. **(άρθρο 23)**

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

Ενσωματώνεται στην εθνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και συγκεκριμένα, προβλέπονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

1.α. Προσδιορίζονται ο σκοπός και το πεδίο εφαρμογής των προτεινομένων ρυθμίσεων (εργαζόμενοι γονείς που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα και στον δημόσιο τομέα) και δίδονται οι έννοιες των οικείων όρων.

β. Ρυθμίζονται εκ νέου οι ακόλουθες άδειες:

- η άδεια πατρότητας, η οποία χορηγείται στον πατέρα για διάστημα δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, αντί δύο (2) ημερών, που ισχύει, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα,

- η γονική άδεια, η οποία χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο γονέα ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα, για διάστημα τεσσάρων (4) μηνών, μπορεί δε να τη χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών [αντί των έξι (6) ετών, που ισχύει (άρθρο 50 του ν.4075/2012)].

Θεσπίζεται η υποχρέωση του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Διευκρινίζεται ότι γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν το εν λόγω επίδομα για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του

αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί, ενώ γονείς μόνοι λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από αυτόν, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.

Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά το οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει το επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ., λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης.

Ορίζεται ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει το εν λόγω επίδομα για κάθε εργαζόμενο γονέα, στον οποίο έχει χορηγηθεί γονική άδεια σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και δεν έχει λήξει κατά την έναρξη ισχύος των προτεινομένων ρυθμίσεων.

γ. Θεσμοθετούνται η άδεια φροντιστή και η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, παρέχεται δε η δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο γονέα παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστή να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας (ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας, μερική απασχόληση).

δ. Ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη, ως αρμόδιος φορέας για ζητήματα ισότητας στην εφαρμογή των προτεινομένων ρυθμίσεων.

(άρθρα 24 - 32 και 53)

2. Ρυθμίζονται θέματα αναφορικά με τις άδειες για την προστασία της οικογένειας και ορίζεται το πεδίο εφαρμογής των προτεινομένων ρυθμίσεων [εργαζόμενοι γονείς που απασχολούνται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: **i)** στον ιδιωτικό τομέα, **ii)** σε υπηρεσίες του Δημοσίου, κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, **iii)** σε υπηρεσίες του Δημοσίου με σύμβαση έμμισθης εντολής, **iv)** με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 115 του ν.4052/2012)]. Μεταξύ άλλων, προβλέπονται τα εξής:

α. Επεκτείνονται σε εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνο η άδεια μητρότητας, μετά των πάσης φύσεως σχετικών αποδοχών και επιδομάτων καθώς και η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, μετά του ποσού που καταβάλλει μηνιαίως ο Ο.Α.Ε.Δ. (ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό) και της αναλογίας δώρων εορτών και επιδόματος αδείας.

β. Θεσπίζεται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, για εργαζόμενες οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.

γ. Επανακαθορίζονται θέματα σχετικά με λοιπές άδειες και συγκεκριμένα, χορηγούνται, με αποδοχές, στους εργαζόμενους γονείς των υπηρεσιών του Δημοσίου, οι ακόλουθες άδειες: **i)** φροντίδας τέκνου, **ii)** παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, **iii)** γάμου, **iv)** προγεννητικών εξετάσεων, **v)** άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών και **vi)** άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες.

Χορηγούνται, επίσης, στους εργαζόμενους γονείς των υπηρεσιών του Δημοσίου, άνευ αποδοχών, η άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους και η άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών.

Παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους γονείς των υπηρεσιών του Δημοσίου που έχουν παιδιά με αναπηρία, να ζητήσουν για κάθε παιδί, μειωμένο ωράριο εργασίας, κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. **(άρθρο 33 - 45)**

3.α. Περιλαμβάνονται λοιπές ρυθμίσεις σχετικά με τις χορηγούμενες άδειες [διατήρηση των κεκτημένων ή υπό κτήση δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της άδειας, προστασία από την απόλυση και του εργαζόμενου πατέρα για διάστημα έξι (6) μηνών από τον τοκετό, παροχή έννομης προστασίας σε όσους ζημιώνονται λόγω μη εφαρμογής των προτεινομένων ρυθμίσεων, υποχρέωση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του, πληροφοριακό υλικό σχετικά με τα προαναφερόμενα δικαιώματα των εργαζομένων κ.λπ.].

Επιβάλλονται στον εργοδότη που παραβαίνει τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν.3996/2011, οι οποίες αφορούν σε περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας.

β. Παρέχονται οι αναγκαίες εξουσιοδοτήσεις για την εφαρμογή των προτεινομένων ρυθμίσεων και περιλαμβάνονται οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας που καταργούνται από την έναρξη ισχύος των προτεινομένων ρυθμίσεων. **(άρθρο 46 - 54)**

ΜΕΡΟΣ IV

1. Καθιερώνεται σε όλους τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας ως πλήρης απασχόληση, η εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, με δυνατότητα κατανομής σε πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες, υπό την επιφύλαξη εξαιρέσεων που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας. **(άρθρο 55)**

2. Τροποποιείται ο χρόνος ημερήσιας εργασίας, κατά τον οποίο δικαιολογείται χορήγηση διαλείμματος στους εργαζόμενους: μειώνεται ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας εργασίας από έξι (6) ώρες σε τέσσερις (4) και τίθεται ανώτατο όριο διαλείμματος [τριάντα (30) λεπτά]. **(άρθρο 56)**

3. Τροποποιούνται τα χρονικά όρια για υπερωριακή απασχόληση και ειδικότερα:

- Επιτρέπεται ανά ημέρα έως τρεις (3) ώρες και ανά έτος έως εκατόν πενήντα (150) ώρες [από εκατόν είκοσι (120) ώρες ετησίως, που ισχύει σήμερα] με αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

- Επίσης, τροποποιείται η αποζημίωση για κάθε ώρα υπερωρίας, καθ' υπέρβαση των ορίων του νόμου. Ο μισθωτός θα δικαιούται αποζημίωση ίση με

το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%) από ογδόντα τοις εκατό (80%) που ισχύει.

Παρέχεται εξουσιοδότηση στον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τη χορήγηση άδειας υπερωριακής απασχόλησης, πέραν των προβλεπομένων, με τις διατάξεις του υπόψη σχεδίου νόμου κατά νόμο ορίων, με οριζόμενη αποζημίωση της εν λόγω εξαιρετικής υπερωριακής απασχόλησης σε ποσοστό προσαύξησης εξήντα τοις εκατό (60%) επί του ωρομισθίου. **(άρθρα 57 και 58)**

4. Συμπληρώνονται οι διατάξεις περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας (περίοδος αυξημένης απασχόλησης - μείωση ωρών εργασίας ή/και χορήγηση ρεπό) και συγκεκριμένα, εισάγεται, μεταξύ άλλων, ειδική πρόβλεψη για καταβολή αποζημίωσης, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας πριν τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου εργασίας ή/και ρεπό. **(άρθρο 59)**

5.α. Παρέχεται εξουσιοδότηση για ορισμό μέχρι πέντε (5) επιπλέον εορτών, κατ' έτος, ως ημερών υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας.

β. Ορίζεται ως χρονικό όριο εξάντλησης της ετήσιας άδειας αναψυχής το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους

γ. Ρυθμίζεται η περίπτωση χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών έως ένα (1) έτος, σε εργαζόμενο πλήρους ή μερικής απασχόλησης και ορίζεται ρητώς ότι κατά το εν λόγω διάστημα η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. **(άρθρα 60 - 62)**

6.α. Συμπληρώνονται οι περιπτώσεις επιχειρήσεων/δραστηριοτήτων, οι οποίες εξαιρούνται αυτοδικαίως από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας. Περιλαμβάνονται ιδίως οι ταχυδρομικές υπηρεσίες (courier) και οι δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών, οι επιχειρήσεις logistics, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου και τεχνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και security.

β. Προστίθενται κατηγορίες επιχειρήσεων/δραστηριοτήτων στις περιπτώσεις κατ' εξαίρεση επιτρεπόμενης λειτουργίας και απασχόλησης του οικείου προσωπικού κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας (κατόπιν σχετικής άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας). **(άρθρο 63)**

7.α. Προβλέπεται η κατάργηση της διαφοροποίησης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

β. Εισάγεται απαλλαγή του εργαζόμενου από την υποχρέωση παροχής εργασίας, μετά την κοινοποίηση σε αυτόν της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη. Ορίζονται σχετικά οι καταβλητέες αποδοχές.

γ. Εισάγονται περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, αναλόγως της αιτίας της απόλυσης. Ορίζονται σχετικά οι καταβλητέες αποδοχές, αναλόγως της περίπτωσης απόλυσης. Παράλληλα, προβλέπεται ότι εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό - από τους ρητά

αναφερόμενους στο υπόψη σχέδιο νόμου - λόγους, το Δικαστήριο αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης ίσης με αποδοχές τριών (3) μηνών έως το διπλάσιο της κατά νόμο αποζημίωσης λόγω καταγγελίας [αποδοχές εικοσιτεσσάρων (24) μηνών].

(άρθρο 64 - 66)

8. Τροποποιούνται - συμπληρώνονται οι διατάξεις αναφορικά με την τηλεργασία. Ειδικότερα:

- Δίδεται ο σχετικός ορισμός, ο τρόπος συμφωνίας παροχής της, οι περιπτώσεις μονομερούς επιβολής τηλεργασίας και οι όροι εργασίας που πρέπει να γνωστοποιηθούν εγγράφως στον εργαζόμενο.

- Περιγράφονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των τηλεεργαζόμενων και του εργοδότη.

- Προσδιορίζονται το κόστος που επιβαρύνει τον εργοδότη καθώς και οι σχετικές παροχές προς τον εργαζόμενο, με πρόβλεψη σχετικά με την αντιμετώπιση των εν λόγω δαπανών (αποτελούν εκπιπτέες δαπάνες για την εργοδοτική επιχείρηση και δεν φορολογούνται).

- Αναγνωρίζεται δικαίωμα αποσύνδεσης στον εργαζόμενο με τηλεργασία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του κ.λπ.

(άρθρο 67)

9. Ρυθμίζεται το ζήτημα των ψηφιακών πλατφορμών και συγκεκριμένα: δίδεται ο σχετικός ορισμός, αποτυπώνονται κριτήρια, προκειμένου να γίνεται διάκριση μεταξύ συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και συμβάσεων παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, τα δικαιώματα και οι δυνατότητες των παρόχων ανεξάρτητων υπηρεσιών και οι υποχρεώσεις των ψηφιακών πλατφορμών έναντι των παρόχων.

(άρθρα 68 - 72)

10.α. Προβλέπεται η αναβάθμιση και η ψηφιακή μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ», το οποίο είναι προσβάσιμο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (Ε.Ψ.Π-gov.gr) και ορίζονται τα απαραίτητα στοιχεία που υποβάλλονται στο εν λόγω πληροφοριακό σύστημα καθώς και τα μητρώα που τηρούνται σε αυτό.

β. Εισάγεται η ψηφιακή κάρτα εργασίας ως σύστημα μέτρησης του ωραρίου εργασίας και ελέγχου για την τήρησή του, η οποία διασυνδέεται ηλεκτρονικά με το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Εφόσον διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα του εργαζόμενου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο και εάν διαπιστωθεί εκ νέου η παράβαση, εντός του οριζόμενου χρονικού διαστήματος, επιβάλλεται προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης.

(άρθρα 73 και 74)

11. Προβλέπεται η ενοποίηση των κωδικών και μητρώων μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας - e-Ε.Φ.Κ.Α. - Ο.Α.Ε.Δ. καθώς και η διαλειτουργικότητα του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» με τα

αντίστοιχα πληροφοριακά συστήματα άλλων φορέων με αρμοδιότητα την παρακολούθηση, την εποπτεία και τον έλεγχο της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας κ.λπ. **(άρθρο 75 - 77)**

12. Ορίζονται οι επιβαλλόμενες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, εφόσον διαπιστωθεί ότι δεν έχουν αναρτηθεί τα σχετικά στοιχεία στο πληροφοριακό σύστημα, εντός του οριζόμενου χρονικού διαστήματος, [πρόστιμο για καθεμία παράβαση από τριακόσια (300) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ ή/και προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης και ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ].

(άρθρο 78 - 81)

13. Ρυθμίζονται θέματα συλλογικού εργατικού δικαίου. Ειδικότερα:

- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται εφεξής στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) στο οποίο τηρούνται σε ψηφιακή μορφή τα στοιχεία που αφορούν στη συνδικαλιστική οργάνωση. (Σήμερα τα εν λόγω στοιχεία καταχωρούνται σε ειδικό βιβλίο που τηρείται σε κάθε Πρωτοδικείο).

- Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παροχές από τον εργοδότη, για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σε αυτόν.

- Προβλέπεται και η εξ αποστάσεως συμμετοχή μέλους στη Γενική Συνέλευση συνδικαλιστικής οργάνωσης καθώς και η ψήφιση εξ αποστάσεως, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί με ηλεκτρονική, διαδικτυακή ή δικτυακή σύνδεση, με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα. Για την εφαρμογή των ανωτέρω, διατίθεται χωρίς αντάλλαγμα σχετικό λογισμικό, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.

- Αυστηροποιούνται τα πρόστιμα που επιβάλλονται σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη με την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας σε θέματα αναφορικά με τη δημοκρατία στους τόπους εργασίας.

- Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο. Σε περίπτωση παραβίασης της ανωτέρω υποχρέωσης, η απεργία μπορεί να διακοπεί.

- Δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθορισθεί το προσωπικό ασφαλείας και όπου απαιτείται, το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

- Επανακαθορίζεται το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας κ.λπ. **(άρθρο 82 - 101)**

ΜΕΡΟΣ V

1.α. Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας», με έδρα την Αθήνα και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαμβάνει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε εποπτεία ή έλεγχο πέραν του κοινοβουλευτικού.

β. Παρέχεται η δυνατότητα λειτουργίας Ειδικών Αποκεντρωμένων και Περιφερειακών Υπηρεσιών της συνιστώμενης Αρχής και εκτός της έδρας αυτής.

γ. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας καταργείται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) καθώς και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή. Η συνιστώμενη αρχή καθίσταται καθολικός διάδοχος του Σ.ΕΠ.Ε.

δ. Προσδιορίζονται οι αρμοδιότητες της συνιστώμενης Αρχής και ρυθμίζονται θέματα αναφορικά με τις σχέσεις συνεργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας με τη Βουλή και τις διοικητικές αρχές που ασκούν αρμοδιότητες σε συγκεκριμένους τομείς της εθνικής οικονομίας καθώς και με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

ε. Καθορίζονται τα όργανα Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας (πενταμελές Συμβούλιο Διοίκησης και Διοικητής) και ειδικότερα, μεταξύ άλλων:

- Ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τη λειτουργία (θητεία, διαδικασίες επιλογής και διορισμού καθώς και παύσης, παραίτησης, αναπλήρωσης και αντικατάστασης μελών, διεξαγωγή συνεδριάσεων και λήψη αποφάσεων κ.λπ.), τα καθήκοντα, τα προσόντα, τα ασυμβίβαστα των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης καθώς και τις αρμοδιότητες αυτού [έλεγχος σκοπιμότητας δαπανών, για έργα παροχής υπηρεσιών ή για προμήθειες ειδών καθαρής αξίας άνω των διακοσίων χιλιάδων (200.000) ευρώ, παροχή σύμφωνης γνώμης για την ένταξη έργων στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (Π.Δ.Ε.) και στο Ενιαίο Πρόγραμμα Προμηθειών κ.λπ.].

Οι αποδοχές του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης καθορίζονται σύμφωνα με την κείμενη σχετική νομοθεσία (άρθρο 22 παρ.3 του ν.4354/2015).

Οι ανωτέρω δεν είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης και ως εκ τούτου, δεν αναστέλλεται η άσκηση οποιουδήποτε δημοσίου λειτουργήματος καθώς και η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ο.τ.α.) και των επιχειρήσεών τους, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ν.π.δ.δ.) και των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (ν.π.ι.δ.) ή δημοσίων επιχειρήσεων κ.λπ., σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα.

Κατά τις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης μπορεί να καλούνται στη συζήτηση ειδικών θεμάτων και μέλη του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ή τρίτοι, εκπρόσωποι του Δημοσίου ή αλλοδαπών αρχών, δημοσίων

ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματικών οργανώσεων καθώς και εμπειρογνώμονες.

Προβλέπεται η σύσταση στην Επιθεώρηση Εργασίας, θέσης Διοικητή, πενταετούς θητείας με δυνατότητα ανανέωσης άπαξ, ο οποίος τελεί σε καθεστώς πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης, κατέχει τα οριζόμενα προσόντα και πληροί τις προβλέψεις για τα ασυμβίβαστα (αναστολή άσκησης έμμισθου ή άμισθου δημόσιου λειτουργήματος καθώς και καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των ο.τ.α. και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα κ.λπ.), υπογράφει δε, κατά την ανάληψη των καθηκόντων του συμβόλαιο απόδοσης με τον αρμόδιο Υπουργό, όπου καθορίζονται οι υποχρεώσεις αυτού καθώς και οι προς επίτευξη ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα. Στο εν λόγω συμβόλαιο μπορεί να προβλέπεται και ετήσια ειδική ανταμοιβή (bonus), σε περίπτωση επίτευξης ή υπέρβασης των τιθέμενων στόχων.

Καθορίζονται οι αρμοδιότητες του Διοικητή μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και η οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και εξειδίκευσης του προσωπικού που υπάγεται στις οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασίας, ο καθορισμός ειδικού μισθολογικού καθεστώτος και ειδικότερου συστήματος επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, η σύσταση ή συγχώνευση Υπηρεσιακών και Πειθαρχικών Συμβουλίων καθώς και Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης καθώς και η εν γένει ανασυγκρότηση συλλογικών οργάνων (επιτροπές, συμβούλια, ομάδες εργασίας ή έργου), η έκδοση αποφάσεων σύστασης, συγκρότησης και ορισμού μελών επιτροπών, η σύσταση, κατάργηση ή/και συγχώνευση οργανικών μονάδων καθώς και η έκδοση αποφάσεων για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας κ.λπ.

Περαιτέρω, προσδιορίζονται οι διαδικασίες επιλογής και διορισμού καθώς και παύσης, παραίτησης και αναπλήρωσης του Διοικητή.

στ. Προβλέπεται η αυτοδίκαιη μεταφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας του πάσης φύσεως προσωπικού [με σχέση δημοσίου δικαίου, ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ι.δ.α.χ.) ή ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ι.δ.ο.χ.) ή με σχέση έμμισθης εντολής], που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση στο Σ.ΕΠ.Ε. Η εν λόγω μεταφορά πραγματοποιείται με την ίδια σχέση εργασίας σε αντίστοιχες θέσεις της συνιστώμενης Αρχής, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα (καθεστώς για το προσωπικό που έχει μετακινηθεί από τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αντιστρόφως, διατήρηση σε ισχύ αποσπάσεων προσωπικού από και προς το Σ.ΕΠ.Ε., μεταφορά προσωποπαγών θέσεων κ.λπ.).

Ρυθμίζονται επίσης θέματα στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, πλήρωσης των κενών θέσεων με διορισμό μέσω του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία, κάλυψης των κενών οργανικών θέσεων της Αρχής με μετάταξη ή απόσπαση από τους μνημονευόμενους φορείς, σύμφωνα με την κείμενη

σχετική νομοθεσία καθώς και λοιπά θέματα υπηρεσιακής κατάστασης του ανωτέρω προσωπικού. Μεταξύ άλλων, προβλέπεται:

- η κατάταξη του προαναφερόμενου προσωπικού στα ίδια μισθολογικά κλιμάκια, με διατήρηση του συνόλου των αποδοχών αυτού καθώς και του συνταξιοδοτικού και ασφαλιστικού καθεστώτος κύριας, επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας,

- η σύσταση τριών (3) θέσεων μετακλητών υπαλλήλων για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του, η μία εκ των οποίων αποτελεί θέση Διευθυντή για την οποία ισχύουν τα προβλεπόμενα από την κείμενη νομοθεσία (κάλυψη, αρμοδιότητες, αποδοχές κ.λπ.).

ζ. Παρέχεται η δυνατότητα, με κ.υ.α. και κατόπιν εισήγησης του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, να ορίζεται ειδικό σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο της αξιολόγησής του, σύμφωνα με τα οριζόμενα κριτήρια (βαρύτητα θέσης και βαθμός ευθύνης, βαθμός επίτευξης των στόχων μεγαλύτερος του 100%).

η. Ρυθμίζονται θέματα προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας (εγγραφή σε χωριστό ειδικό φορέα των αναγκαίων πιστώσεων για τη λειτουργία αυτής, κατάρτιση και εκτέλεση του προϋπολογισμού δαπανών της Αρχής και των προβλέψεων Μ.Π.Δ.Σ. καθώς και θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης και δημοσίου λογιστικού, υποβολή του προϋπολογισμού στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, μεταφορά πιστώσεων μεταξύ μειζόνων κατηγοριών δαπανών του εν λόγω προϋπολογισμού κ.λπ.).

Ορίζεται ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας ως διατάκτης των πιστώσεων του προϋπολογισμού δαπανών αυτής, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία (ν.4270/2014).

θ. Στο πλαίσιο της οικονομικής διαχείρισης της συνιστώμενης Αρχής:

Παρέχεται η δυνατότητα στην Επιθεώρηση Εργασίας να πραγματοποιεί δαπάνες που εντάσσονται στο Π.Δ.Ε., σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία (υποκεφάλαιο 3 του κεφαλαίου Β' του μέρους Δ' του ν.4270/2014).

Συνιστάται στην ανωτέρω Αρχή Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.), σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα (αρμοδιότητες και υποχρεώσεις προϊσταμένων κ.λπ.).

Προβλέπεται ότι ακίνητα του Δημοσίου μπορεί να παραχωρούνται κατά χρήση στην Επιθεώρηση Εργασίας από την Εταιρία Ακινήτων Δημοσίου ή άλλους φορείς του Δημοσίου ή των ο.τ.α., για την αντιμετώπιση των στεγαστικών αναγκών των υπηρεσιών της, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα, όσον αφορά στη σύναψη των σχετικών συμβάσεων και στη στέγαση δημοσίων υπηρεσιών.

ι. Ρυθμίζονται θέματα έκδοσης του Οργανισμού και του Εσωτερικού Κανονισμού της Επιθεώρησης Εργασίας καθώς και το περιεχόμενο αυτών.

(άρθρα 102 - 121)

2. Τροποποιούνται - συμπληρώνονται διατάξεις του ν.3996/2011 σχετικά με:

α. την επίλυση εργατικών διαφορών με σκοπό την επιτάχυνση της σχετικής διαδικασίας και ιδίως όσον αφορά στην έκδοση πορίσματος από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και την ενδεχόμενη επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων,

β. την επικαιροποίηση των περιπτώσεων παραβιάσεων της εργασιακής νομοθεσίας στις οποίες επιβάλλονται οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις.

(άρθρα 122 και 123)

3. Παρέχονται οι απαραίτητες εξουσιοδοτήσεις για την υλοποίηση των προτεινόμενων ρυθμίσεων. Μεταξύ άλλων:

α. Προβλέπεται ότι με κ.υ.α. καθορίζονται, οι κάθε είδους αποδοχές του Διοικητή, τακτικές ή πρόσθετες, καθ' όλο το διάστημα της θητείας αυτού.

β. Ρυθμίζονται ζητήματα μεταφοράς του προσωπικού του Σ.ΕΠ.Ε. στην Επιθεώρηση Εργασίας και ενδεχόμενης παράτασης των συμβάσεων αυτού, συνέχισης εκτελούμενων έργων, δράσεων, προγραμμάτων, συγχρηματοδοτούμενων ή μη κ.λπ.

γ. Περιλαμβάνονται μεταβατικής ισχύος διατάξεις μεταξύ των οποίων προβλέπεται:

- η δυνατότητα υποστήριξης κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της Επιθεώρησης Εργασίας από προσωπικό του αρμόδιου Υπουργείου,

- η επιβάρυνση του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τις δαπάνες λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας έως το τέλος του έτους έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας.

(άρθρα 124 και 125)

ΜΕΡΗ VI και VII

Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ.1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας «Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία» που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στη Γενεύη, την 31η Μαΐου 2006, όπου μεταξύ άλλων:

α. Δίδονται οι ορισμοί των όρων που χρησιμοποιούνται στην ανωτέρω Σύμβαση και εξειδικεύονται οι στόχοι αυτής. Προς τούτο, καθορίζεται η σχετική εθνική πολιτική με τις κατευθυντήριες γραμμές αυτής και τις αρχές που τη διέπουν.

β. Ορίζεται η υποχρέωση κάθε μέλους της προαναφερόμενης Σύμβασης:

- να θεσπίσει, να διατηρεί, να αναπτύσσει προοδευτικά και να επανεξετάζει περιοδικά ένα εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, με το προβλεπόμενο περιεχόμενο. Παράλληλα, καθορίζονται τα όργανα, οι υπηρεσίες, οι μηχανισμοί και οι δράσεις που πρέπει να περιλαμβάνονται στο εν λόγω εθνικό σύστημα,

- να διαμορφώνει, να εφαρμόζει, να ελέγχει, να αξιολογεί και να αναθεωρεί περιοδικά ένα εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην

εργασία, με στόχους όπως αυτοί εξειδικεύονται στην κυρούμενη Σύμβαση. Ειδικότερα, όσον αφορά στην εφαρμογή των ανωτέρω από την χώρα μας, προβλέπεται η εκπόνηση ετήσιου Εθνικού Προγράμματος για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ως Προσάρτημα της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2021 - 2025, το οποίο μαζί με την εν λόγω Εθνική Στρατηγική, βασίζεται στις μνημονευόμενες αρχές και περιλαμβάνει τις προβλεπόμενες δράσεις (ενημέρωση, μελέτες, μέτρα στήριξης μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, συνέργειες και συντονιστικές ενέργειες για την υλοποίηση των δράσεων κ.λπ.).

Σε υλοποίηση των ανωτέρω παρέχεται η δυνατότητα σύναψης προγραμματικών συμβάσεων, μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας, μεμονωμένα ή από κοινού, αφενός και του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) αφετέρου, στις οποίες συμβάσεις εξειδικεύονται θέματα όπως τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων, οι πόροι από τους οποίους θα καλυφθούν οι αναλαμβανόμενες οικονομικές υποχρεώσεις, ο τρόπος κάλυψης των αναγκών για την εκπλήρωση των συμβάσεων λειτουργικών εξόδων, οι ρήτρες σε περίπτωση καθυστέρησης ή μη εκπλήρωσης των υποχρεώσεων κ.λπ. **(άρθρο 126 - 128)**

Β. Από τις προτεινόμενες διατάξεις, προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

Ι. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη, ποσού **259,3 χιλ. ευρώ** περίπου, η οποία αναλύεται σε:
 - **30 χιλ. ευρώ** περίπου, από την αντιμετώπιση των λειτουργικών εξόδων του συνιστώμενου Αυτοτελούς Τμήματος στην Επιθεώρηση Εργασίας για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας **(άρθρο 16)**,
 - **4,3 χιλ. ευρώ** περίπου, από την καταβολή του επιδόματος θέσης ευθύνης στον προϊστάμενο της ανωτέρω οργανικής μονάδας **(άρθρο 16)**,
 - **115 χιλ. ευρώ** περίπου, από τη σύσταση έξι (6) επιπλέον θέσεων κατηγορίας Π.Ε. στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για τη στελέχωση του ανωτέρω Τμήματος **(άρθρο 16)**,
 - **110 χιλ. ευρώ** περίπου, κατ' ανώτατο όριο, από τη σύσταση τριών (3) θέσεων μετακλητών υπαλλήλων για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του και την ως εκ τούτου καταβολή των σχετικών αποδοχών σε αυτούς. **(άρθρο 117 παρ.5)**
2. Δαπάνη από:
 - α. τη σύσταση ανεξάρτητης Διοικητικής Αρχής χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και την ως εκ τούτου αντιμετώπιση των εξόδων λειτουργίας αυτής **(άρθρο 102 παρ.1)**,

β. την καταβολή των αποδοχών του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη σχετική νομοθεσία **(άρθρο 108 παρ.5)**,

γ. τη σύσταση στην Επιθεώρηση Εργασίας Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.) και την ως εκ τούτου αντιμετώπιση των εξόδων λειτουργίας αυτής **(άρθρο 120 παρ.2)**,

δ. θέσπιση, διατήρηση και ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος καθώς και τη διαμόρφωση και εφαρμογή εθνικού προγράμματος ασφάλειας και υγείας στην εργασία και τη συνακόλουθη εκπόνηση αυτού σε ετήσια βάση, στο πλαίσιο υλοποίησης της κυρούμενης σχετικής σύμβασης. **(άρθρα 126 και 127)**

3. Ενδεχόμενη δαπάνη από:

α. τη δυνατότητα λήψης μέτρων σχετικά με την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας **(άρθρο 1)**,

β. τυχόν σύσταση και λειτουργία Ειδικών Αποκεντρωμένων και Περιφερειακών Υπηρεσιών της συνιστώμενης Αρχής και εκτός της έδρας αυτής **(άρθρο 102 παρ.3)**,

γ. την καταβολή αμοιβής/αποζημίωσης και λοιπών εξόδων σε τρίτους εκπρόσωπους αλλοδαπών αρχών, δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματικών οργανώσεων καθώς και σε εμπειρογνώμονες, σε περίπτωση που οι ανωτέρω καλούνται στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης κατά τη συζήτηση ειδικών θεμάτων **(άρθρο 112 παρ.3)**,

δ. τυχόν σύσταση ή/και ανασυγκρότηση συλλογικών οργάνων (επιτροπές, συμβούλια, ομάδες εργασίας ή έργου), έκδοση αποφάσεων για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας κ.λπ., στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του Διοικητή της συνιστώμενης Αρχής **(άρθρο 114 παρ.4)**,

ε. τυχόν ορισμό ειδικού συστήματος επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα καθώς και για τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω του συμβολαίου απόδοσης που αυτός υπογράφει με τον αρμόδιο Υπουργό κατά την ανάληψη των καθηκόντων του. **(άρθρα 113 παρ.7 και 118)**,

στ. από τυχόν καταβολή της διαφοράς μεταξύ των τακτικών και πρόσθετων αποδοχών στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και των αποδοχών του Ειδικού Γραμματέα του καταργούμενου Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.). **(άρθρο 124 παρ.1)**

ζ. τυχόν σύναψη προγραμματικών συμβάσεων, μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας, μεμονωμένα ή από κοινού, αφενός και του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε) αφετέρου, σε υλοποίηση του εθνικού προγράμματος ασφάλειας και υγείας στην εργασία. **(άρθρο 128)**

4. Εφάπαξ δαπάνη από την προμήθεια του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού για τη λειτουργία του συνιστώμενου Αυτοτελούς Τμήματος στην Επιθεώρηση Εργασίας. **(άρθρο 16)**

5. Ενδεχόμενη αύξηση εσόδων:

α. από την είσπραξη των επιβαλλόμενων κυρώσεων (προστίμων), σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας (**άρθρο 1**),

β. από την είσπραξη των επιβαλλόμενων κυρώσεων (προστίμων), από την Επιθεώρηση Εργασίας, στην περίπτωση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον (**άρθρο 19**),

γ. από την είσπραξη των επιβαλλόμενων κυρώσεων (προστίμων) στον εργοδότη του ιδιωτικού τομέα ο οποίος παραβαίνει τις προτεινόμενες ρυθμίσεις (**άρθρο 50**),

δ. λόγω αυστηροποίησης των κυρώσεων (χρηματικών προστίμων) που επιβάλλονται σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη με την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας σε θέματα αναφορικά με τη δημοκρατία στους τόπους εργασίας (**άρθρο 89**),

ε. σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα του εργαζόμενου δεν είναι ενεργοποιημένη (**άρθρο 74**),

στ. εφόσον δεν έχει γίνει καταχώριση των αλλαγών του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του οριζόμενου χρονικού διαστήματος. (**άρθρο 78**)

Το ύψος των εν λόγω εσόδων εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός και βαρύτητα των παραβάσεων, ύψος επιβαλλόμενου προστίμου κ.λπ.).

6. Επίσπευση είσπραξης εσόδων από την επιτάχυνση της διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών στις επικαιροποιημένες περιπτώσεις επιβολής των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων για παραβάσεις της εργασιακής νομοθεσίας. (άρθρα 122, 123**)**

II. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών λοιπών φορέων Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση

1. Δαπάνη από τη χορήγηση στους υπαλλήλους φορέων Γενικής Κυβέρνησης:

α. της άδειας πατρότητας για δεκατέσσερις (14) ημέρες [αντί για δύο (2) ημέρες, που ισχύει] (**άρθρο 27**),

β. της δυνατότητας απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, με αποδοχές (**άρθρο 30**),

γ. συγκεκριμένων αδειών, με αποδοχές, κατ' εφαρμογή των **άρθρων 33 - 35, 37 - 40, 43 και 45**.

Το ύψος της ανωτέρω δαπάνης εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός δικαιούχων υπαλλήλων, ημέρες χορηγούμενης άδειας κ.λπ.).

2. Εξοικονόμηση δαπάνης λόγω:

α. της χορήγησης στους εργαζόμενους γονείς των υπηρεσιών του Δημοσίου, άνευ αποδοχών, της άδειας λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου

εξαρτώμενου μέλους και της άδειας λόγω νοσηλείας των παιδιών, κατ' εφαρμογή των **άρθρων 42 και 44**,

β. της παρεχόμενης δυνατότητας στους προαναφερόμενους γονείς που έχουν παιδιά με αναπηρία, να ζητήσουν για κάθε παιδί, μειωμένο ωράριο εργασίας, κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. (**άρθρο 41**)

III. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e - Ε.Φ.Κ.Α./φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

1. Δαπάνη από την αναβάθμιση και την ψηφιακή μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» καθώς και από την επέκτασή του σε εφαρμογή της σχεδιαζόμενης διαλειτουργικότητάς του με τα λοιπά πληροφοριακά συστήματα. (**άρθρα 73 - 77**)

2. Ετήσια απώλεια εσόδων από την έκπτωση των δαπανών υλοποίησης του θεσμού της τηλεργασίας, από τη φορολογητέα ύλη της εργοδοτικής επιχείρησης καθώς και από τη μη οφειλή εργοδοτικών εισφορών επί αυτών. (**άρθρο 67**)

IV. Επί του προϋπολογισμού του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ./φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη από την καταβολή:

- α.** του επιδόματος γονικής άδειας στον κάθε γονέα (**άρθρα 28 και 53**),
- β.** ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό και αναλογίας δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς, λόγω της επέκτασης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και στην εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο. (**άρθρο 36**)

Το ύψος της εν λόγω δαπάνης εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός δικαιούχων γονέων, τέκνων κ.λπ.).

V. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών του Ταμείου Χρηματοδότησης Δικαστικών Κτιρίων (ΤΑ.Χ.ΔΙ.Κ.), του Μετοχικού Ταμείου Στρατού (Μ.Τ.Σ.) και του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e - Ε.Φ.Κ.Α.) (φορείς Γενικής Κυβέρνησης)

Ενδεχόμενη αύξηση εσόδων σε περίπτωση μετατροπής σε χρηματικές, των ποινών φυλάκισης που επιβάλλονται:

- στον εργοδότη του ιδιωτικού τομέα, ο οποίος παραβαίνει τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, κατ' εφαρμογή του **άρθρου 50**,
- σε περίπτωση παράβασης ρυθμίσεων του **άρθρου 78**.

Το ύψος των ανωτέρω εσόδων εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός και βαρύτητα παραβάσεων κ.λπ.).

Αθήνα, 4 Ιουνίου 2021

Η Γενική Διευθύντρια

Ιουλία Γ. Αρμάγου



Σκ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

(άρθρο 75 παρ. 3 του Συντάγματος)

Στο σχέδιο νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».

Από τις διατάξεις του προτεινόμενου σχεδίου νόμου, προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

I. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη, ποσού **259,3 χιλ. ευρώ** περίπου, η οποία αναλύεται σε:
 - **30 χιλ. ευρώ** περίπου, από την αντιμετώπιση των λειτουργικών εξόδων του συνιστώμενου Αυτοτελούς Τμήματος στην Επιθεώρηση Εργασίας για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας (**άρθρο 16**),
 - **4,3 χιλ. ευρώ** περίπου, από την καταβολή του επιδόματος θέσης ευθύνης στον προϊστάμενο της ανωτέρω οργανικής μονάδας (**άρθρο 16**),
 - **115 χιλ. ευρώ** περίπου, από τη σύσταση έξι (6) επιπλέον θέσεων κατηγορίας Π.Ε. στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για τη στελέχωση του ανωτέρω Τμήματος (**άρθρο 16**),
 - **110 χιλ. ευρώ** περίπου, κατ' ανώτατο όριο, από τη σύσταση τριών (3) θέσεων μετακλητών υπαλλήλων για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του και την ως εκ τούτου καταβολή των σχετικών αποδοχών σε αυτούς. (**άρθρο 117 παρ.5**)
2. Δαπάνη από:
 - α. τη σύσταση ανεξάρτητης Διοικητικής Αρχής χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και την ως εκ τούτου αντιμετώπιση των εξόδων λειτουργίας αυτής (**άρθρο 102 παρ.1**),
 - β. την καταβολή των αποδοχών του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη σχετική νομοθεσία (**άρθρο 108 παρ.5**),
 - γ. τη σύσταση στην Επιθεώρηση Εργασίας Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.) και την ως εκ τούτου αντιμετώπιση των εξόδων λειτουργίας αυτής (**άρθρο 120 παρ.2**),

401

δ. θέσπιση, διατήρηση και ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος καθώς και τη διαμόρφωση και εφαρμογή εθνικού προγράμματος ασφάλειας και υγείας στην εργασία και τη συνακόλουθη εκπόνηση αυτού σε ετήσια βάση, στο πλαίσιο υλοποίησης της κυρούμενης σχετικής σύμβασης. **(άρθρο 126 και 127)**

3. Ενδεχόμενη δαπάνη από:

α. τη δυνατότητα λήψης μέτρων σχετικά με την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας **(άρθρο 1)**,

β. τυχόν σύσταση και λειτουργία Ειδικών Αποκεντρωμένων και Περιφερειακών Υπηρεσιών της συνιστώμενης Αρχής και εκτός της έδρας αυτής **(άρθρο 102 παρ.3)**,

γ. την καταβολή αμοιβής/αποζημίωσης και λοιπών εξόδων σε τρίτους εκπρόσωπους αλλοδαπών αρχών, δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματικών οργανώσεων καθώς και σε εμπειρογνώμονες, σε περίπτωση που οι ανωτέρω καλούνται στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης κατά τη συζήτηση ειδικών θεμάτων **(άρθρο 112 παρ.3)**,

δ. τυχόν σύσταση ή/και ανασυγκρότηση συλλογικών οργάνων (επιτροπές, συμβούλια, ομάδες εργασίας ή έργου), έκδοση αποφάσεων για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας κ.λπ., στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του Διοικητή της συνιστώμενης Αρχής **(άρθρο 114 παρ.4)**,

ε. τυχόν ορισμό ειδικού συστήματος επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα καθώς και για τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω του συμβολαίου απόδοσης που αυτός υπογράφει με τον αρμόδιο Υπουργό κατά την ανάληψη των καθηκόντων του. **(άρθρο 113 παρ.7 και 118)**,

στ. από τυχόν καταβολή της διαφοράς μεταξύ των τακτικών και πρόσθετων αποδοχών στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και των αποδοχών του Ειδικού Γραμματέα του καταργούμενου Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.). **(άρθρο 124 παρ.1)**

ζ. τυχόν σύναψη προγραμματικών συμβάσεων, μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας, μεμονωμένα ή από κοινού, αφενός και του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε) αφετέρου, σε υλοποίηση του εθνικού προγράμματος ασφάλειας και υγείας στην εργασία. **(άρθρο 128)**

4. Εφάπαξ δαπάνη από την προμήθεια του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού για τη λειτουργία του συνιστώμενου Αυτοτελούς Τμήματος στην Επιθεώρηση Εργασίας. **(άρθρο 16)**

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπίζονται από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού.

II. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών λοιπών φορέων Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση

1. Δαπάνη από τη χορήγηση στους υπαλλήλους φορέων Γενικής Κυβέρνησης:

α. της άδειας πατρότητας για δεκατέσσερις (14) ημέρες [αντί για δύο (2) ημέρες, που ισχύει] (άρθρο 27),

β. της δυνατότητας απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, με αποδοχές (άρθρο 30),

γ. συγκεκριμένων αδειών, με αποδοχές, κατ' εφαρμογή των άρθρων 33 - 35, 37 - 40, 43 και 45.

Η ανωτέρω δαπάνη, το ύψος της οποίας εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός δικαιούχων υπαλλήλων, ημέρες χορηγούμενης άδειας κ.λπ.), θα αντιμετωπίζεται από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών λοιπών φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση.

III. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e - Ε.Φ.Κ.Α./φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

1. Δαπάνη από την αναβάθμιση και την ψηφιακή μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» καθώς και από την επέκτασή του σε εφαρμογή της σχεδιαζόμενης διαλειτουργικότητάς του με τα λοιπά πληροφοριακά συστήματα. (άρθρα 73 - 77)

Η εν λόγω δαπάνη θα αντιμετωπισθεί από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού του e - Ε.Φ.Κ.Α.

2. Ετήσια απώλεια εσόδων από την έκπτωση των δαπανών υλοποίησης του θεσμού της τηλεεργασίας, από τη φορολογητέα ύλη της εργοδοτικής επιχείρησης καθώς και από τη μη οφειλή εργοδοτικών εισφορών επί αυτών. (άρθρο 67)

Η εν λόγω απώλεια εσόδων θα αναπληρώνεται από άλλες πηγές εσόδων του κρατικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού του e - Ε.Φ.Κ.Α.

IV. Επί του προϋπολογισμού του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ./φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη από την καταβολή:

α. του επιδόματος γονικής άδειας στον κάθε γονέα (άρθρα 28 και 53),

β. ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό και αναλογίας δώρων εορτών και επιδόματος αδείας, λόγω της επέκτασης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και στην εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο. **(άρθρο 36)**

Η ανωτέρω δαπάνη, το ύψος της οποίας εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός δικαιούχων γονέων, τέκνων κ.λπ.), θα αντιμετωπίζεται από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του Ο.Α.Ε.Δ.

Αθήνα, 4 Ιουνίου 2021

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

CHRISTOS STAIKOURAS CHRISTOS STAIKOURAS
04.06.2021 17:46

ΧΡ. ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ

KONSTANTINOS CHATZIDAKIS KONSTANTINOS CHATZIDAKIS
04.06.2021 18:39

Κ. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ