

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη - Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	
ΜΕΡΟΣ Α΄: ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 1	Σκοπός
Άρθρο 2	Αντικείμενο
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Β΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	
Άρθρο 3	Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών - Τροποποίηση άρθρου 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΠΑΡΟΧΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ - ΑΝΑΓΕΛΙΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Γ΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	
Άρθρο 4	Υποχρέωση ενημέρωσης και ελάχιστη προβλεψιμότητα όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 73 και άρθρου 190 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 5	Παροχή πληροφοριών στους εργαζόμενους μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani» - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 75 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 6	Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση - Τροποποίηση παρ. 1 και 3 άρθρου 113 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ - ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Δ΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	
Άρθρο 7	Χρονικά όρια εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 άρθρου 194 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 8	Διευθέτηση χρόνου εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 202 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 9	Καταχώριση της ετήσιας άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 10	Χρονική κατάτμηση άδειας - Αντικατάσταση άρθρου 225 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 11	Ακατάσχετο, ανεκχώρητο και αφορολόγητο του επιδόματος γονικής άδειας - Προσθήκη παρ. 13 στο άρθρο 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 12	Επέκταση της άδειας μητρότητας στην αναδοχή - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Άρθρο 13	Επέκταση προστασίας από απόλυση στις ανάδοχες μητέρες - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 291 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄ : ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ - ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Ε΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	
Άρθρο 14	Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Τροποποίηση άρθρου 330 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 15	Μονομερής βλαπτική μεταβολή στην περίπτωση ένταξης στην ψηφιακή κάρτα εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 343 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 16	Προστασία από την απόλυση λόγω άρνησης παροχής υπερωριακής εργασίας - Προσθήκη υποπερ. γιε) στην περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 350 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄ : ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Γ΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	
Άρθρο 17	Κατάργηση υποχρέωσης τήρησης εγγράφων στον χώρο εργασίας - Τροποποίηση παρ. 3 και 6 άρθρου 572 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 18	Υποβολή στοιχείων στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 19	Δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ergani» - Προσθήκη άρθρου 577Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 20	Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Αντικατάσταση άρθρου 578 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 21	Πρόσληψη για κάλυψη επείγουσών αναγκών - Προσθήκη άρθρου 578Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 22	Ευέλικτη προσέλευση - Χρόνος προετοιμασίας - Μονές σημάνσεις - Προσθήκη παρ. 2Α, 2Β και 2Γ στο άρθρο 580 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ΄ : ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 23	Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Τροποποίηση περ. δ) παρ. 5 και προσθήκη παρ. 9 και 10 στο άρθρο 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 24	Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Β΄ : ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ : ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 25	Σκοπός
Άρθρο 26	Αντικείμενο
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ : ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Α΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	
Άρθρο 27	Ενημέρωση και έκτακτη συνεδρίαση Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 495 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 28	Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης - Τροποποίηση άρθρου 499 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 29	Κατάταξη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας - Αντικατάσταση άρθρου 500 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 30	Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφαλείας - Τροποποίηση άρθρου 502 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Άρθρο 31	Ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων - Τροποποίηση άρθρου 503 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 32	Υποδείξεις τεχνικού ασφάλειας και ηλεκτρονική τήρηση βιβλίου υποδείξεων - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 504 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 33	Προϋποθέσεις για τη συμπλήρωση των ειδικοτήτων για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 506 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 34	Υποδείξεις ιατρού εργασίας - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 507 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 35	Ενημέρωση από ιατρό εργασίας για ασθένειες που οφείλονται στην εργασία - Αντικατάσταση παρ. 4 άρθρου 508 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 36	Βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων λειτουργίας των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 513 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 37	Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών - Τροποποίηση άρθρου 533 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 38	Αναγγελία ατυχημάτων και ασθενειών που οφείλονται στην εργασία - Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 2 του άρθρου 534 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 39	Μαθήματα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ - Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 1 του άρθρου 535 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ Π.Δ. 305/1996 «ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Ή ΚΙΝΗΤΑ ΕΡΓΟΤΑΞΙΑ ΣΕ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 92/57/ΕΟΚ»	
Άρθρο 40	Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης συντονιστών - Τροποποίηση άρθρου 6 π.δ. 305/1996
Άρθρο 41	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα «ΗΡΙΔΑΝΟΣ» - Προσθήκη άρθρου 543Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	
Άρθρο 42	Αποζημίωση μελών Επιτροπής άρθρου 28 ν. 3850/2010 - Τροποποίηση περ. δ) παρ. 13 άρθρου 17 ν. 3996/2011
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄: ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 43	Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Προσθήκη παρ. 5, 6, 7 και 8 στο άρθρο 545 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 44	Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Γ΄ : ΚΥΡΩΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 45	Σκοπός
Άρθρο 46	Αντικείμενο
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΚΥΡΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΥΠ΄ ΑΡ. 155 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
Άρθρο 47	Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ΄ αρ. 155

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΚΥΡΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΥΠ΄ ΑΡ. 191 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΕΝΟΣ ΑΣΦΑΛΟΥΣ ΚΑΙ ΥΓΙΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΩΣ ΜΙΑΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΟΥΣ ΑΡΧΗΣ	
Άρθρο 48	Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ΄ αρ. 191
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΚΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ ΣΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 29 ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	
Άρθρο 49	Κύρωση Πρωτοκόλλου στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄: ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 50	Εξουσιοδοτική διάταξη
ΜΕΡΟΣ Δ΄: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 51	Σκοπός
Άρθρο 52	Αντικείμενο
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	
Άρθρο 53	Νομική εκπροσώπηση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας - Αντικατάσταση άρθρου 20 ν. 3996/2011
Άρθρο 54	Απρόσκοπτη διενέργεια των ελέγχων και προστασία του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων Υπουργείων που συνδράμουν στους ελέγχους - Τροποποίηση άρθρου 20Α ν. 3996/2011 και παρ. 4 άρθρου 576 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 55	Προσδιορισμός ναυτικών μιλίων για την αναγνώριση εξόδων διανυκτέρευσης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας - Προσθήκη παρ. 1β στο άρθρο 10 της υποπαρ. Δ.9 της παρ. Δ του άρθρου 2 του ν. 4336/2015
Άρθρο 56	Ρύθμιση θεμάτων σχετικών με το Συμβούλιο Διοίκησης και τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας - Τροποποίηση άρθρων 108, 111 και 116 ν. 4808/2021
Άρθρο 57	Στελέχωση γραφείου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 117 ν. 4808/2021
Άρθρο 58	Λειτουργία της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας - Προσθήκη άρθρου 117Α στον ν. 4808/2021
Άρθρο 59	Μισθολόγιο ιατρικού προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Προσθήκη άρθρου 55Α στον ν. 4999/2022
Άρθρο 60	Διενέργεια ελέγχων από τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 125 ν. 4808/2021
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 61	Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Ε΄: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 62	Σκοπός
Άρθρο 63	Αντικείμενο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΑΡΟΧΩΝ ΠΡΟΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ	
Άρθρο 64	Προγράμματα επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς - Προσθήκη άρθρου 33Α στον ν. 4921/2022
Άρθρο 65	Υποχρεώσεις Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης προς αναζητούντες εργασία - Τροποποίηση άρθρου 20 ν. 4921/2022
Άρθρο 66	Αποζημίωση εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών και των Πειραματικών Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης
Άρθρο 67	Καταβολή εισφορών για μακροχρόνια ανέργους - Τροποποίηση άρθρου 10 ν. 2874/2000
Άρθρο 68	Παράταση συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης κτιρίων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση περ. β) παρ. 9 άρθρου 37 ν. 5167/2024
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ	
Άρθρο 69	Εξουσιοδοτική διάταξη
ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 70	Σκοπός
Άρθρο 71	Αντικείμενο
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	
Άρθρο 72	Προσδιορισμός του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων και της Ειδικής Εισφορά Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης σε περίπτωση αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 38 ν. 3863/2010, παρ. 4 άρθρου 11 ν. 3865/2010, παρ. 11 και 13 άρθρου 44 ν. 3986/2011, παρ. 14 άρθρου 2 ν. 4002/2011
Άρθρο 73	Υπολογισμός εισφορών σε περίπτωση προσαύξησης για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες πλέον της νόμιμης - Τροποποίηση άρθρου 41 ν. 5184/2025
Άρθρο 74	Αξιοποίηση χρόνου ασφάλισης του Κλάδου Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του πρώην Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων - Προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 19 του ν. 4387/2016
Άρθρο 75	Συνυπολογισμός διαδοχικού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας - Προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 32 του ν. 4387/2016
Άρθρο 76	Αποκατάσταση ισότητας των φύλων στην παροχή «Βρεφονηπιακοί σταθμοί» του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών - Τροποποίηση άρθρου 15 Κανονισμού περίθαλψης Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	
Άρθρο 77	Αποζημίωση κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για το έτος 2025 - Τροποποίηση παρ. 11 άρθρου 21 ν. 4354/2015
Άρθρο 78	Συμπλήρωση οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής από εκκαθαριστές όλων των δημοσίων υπηρεσιών - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 17 ν. 4670/2020
Άρθρο 79	Γραμματειακή υποστήριξη επιτροπής επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 3 ν. 4892/2022
Άρθρο 80	Καθιέρωση επιβράβευσης παραγωγικότητας για τις Διευθύνσεις του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή - Τροποποίηση άρθρου 4 ν. 4892/2022
Άρθρο 81	Ενίσχυση Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών - Τροποποίηση άρθρου 7 ν. 4892/2022
Άρθρο 82	Κάλυψη της δαπάνης προμήθειας καυσίμων κίνησης υπηρεσιακών οχημάτων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης
Άρθρο 83	Διευθέτηση ασφαλιστικών εισφορών για το ειδικό πρόγραμμα επανειδίκευσης, κατάρτισης και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για τους πρώην εργαζόμενους της εταιρίας «ΘΡΑΚΗ Α.Ε.»
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΤΑΜΕΙΟΥ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	
Άρθρο 84	Μετάταξη και απόσπαση υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης προς το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 36 ν. 4778/2021
Άρθρο 85	Μετατάξεις υπαλλήλων στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 39 ν. 4826/2021
Άρθρο 86	Διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένου Διεύθυνσης Επενδύσεων στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης - Προσθήκη άρθρου 39Α στον ν. 4826/2021
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΕΚ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΗΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ	
Άρθρο 87	Λήψη μέτρων εξυγίανσης, λύσης και εκκαθάρισης εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων - Προσθήκη άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄: ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 88	Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 89	Μεταβατικές διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Ζ΄: ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	
Άρθρο 90	Επιστολική ψήφος οργανώσεων συνταξιούχων - Τροποποίηση άρθρου 13α ν. 1264/1982

Άρθρο 91	Διοικητικό Συμβούλιο Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας - Τροποποίηση περ. α) παρ. 7 άρθρου 17 ν. 1876/1990
Άρθρο 92	Ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού - Τροποποίηση παρ. 1, 4, 5 και 6 άρθρου 141 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 93	Ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού για τα έτη 2026 και 2027 - Τροποποίηση παρ. 3 και 4 άρθρου 141Α Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 94	Ενίσχυση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 10 ν. 5163/2024
ΜΕΡΟΣ Η΄: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 95	Παράταση συμβάσεων εργασίας επικουρικού προσωπικού του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας και παράταση συμβάσεων μίσθωσης έργου στο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου «Ελληνικό Κτηματολόγιο»
Άρθρο 96	Αναστολή και ρύθμιση ασφαλιστικών και φορολογικών υποχρεώσεων κτηνοτρόφων σε βάρος των οποίων επιβλήθηκαν κτηνιατρικά μέτρα εξυγίανσης του ζωικού τους κεφαλαίου
ΜΕΡΟΣ Θ΄: ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ	
Άρθρο 97	Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Α΄
ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ
ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 1
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η αποτελεσματική και δίκαιη λειτουργία της αγοράς εργασίας, σύμφωνα με τις σύγχρονες ανάγκες μέσω της ενίσχυσης της διαφάνειας και της προστασίας των εργαζομένων, της απλοποίησης και της επιτάχυνσης των διαδικασιών πρόσληψης, της προώθησης της ευελιξίας στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, καθώς και της ενσωμάτωσης σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων στις εργασιακές σχέσεις.

Άρθρο 2
Αντικείμενο

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

- (α) Η συγχώνευση των πολιτικών κατά της βίας και της παρενόχλησης,
- (β) η απλοποίηση του τρόπου ενημέρωσης για τους ουσιώδεις όρους εργασίας και της διαδικασίας αναγγελίας της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης,

- (γ) η αναπροσαρμογή των ορίων υπερωριακής απασχόλησης,
- (δ) ο εξορθολογισμός των συστημάτων διευθέτησης της εργασίας,
- (ε) η ευελιξία του εργαζομένου κατά τη λήψη της ετήσιας αδείας του,
- (στ) η απλοποίηση της δήλωσης της ετήσιας άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II,
- (ζ) η ρύθμιση περί αφορολόγητου του επιδόματος γονικής άδειας,
- (η) η επέκταση της άδειας μητρότητας και της προστασίας από την απόλυση στις ανάδοχες μητέρες,
- (θ) η βελτίωση του πλαισίου για την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II,
- (ι) η απαγόρευση της μείωσης αποδοχών εξαιτίας της εισαγωγής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας,
- (ια) η προστασία από την απόλυση σε περίπτωση άρνησης παροχής υπερωριακής εργασίας,
- (ιβ) η κατάργηση εντύπων και της υποχρέωσης τήρησης σε έντυπη μορφή εγγράφων με πληροφορίες που υπάρχουν ηλεκτρονικά,
- (ιγ) η δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής για επιχειρήσεις με την ονομασία «Ergani»,
- (ιδ) η απλοποίηση της διαδικασίας αναγγελίας πρόσληψης στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II,
- (ιε) η δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής για προσλήψεις για κάλυψη επείγουσών αναγκών, και
- (ιστ) η επίλυση πρακτικών ζητημάτων που προέκυψαν από την ψηφιακή κάρτα εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Β΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 3

Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών - Τροποποίηση άρθρου 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 9 του ν. 4808/2021 (Α΄ 101), περί των πολιτικών εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο προστίθενται οι λέξεις «και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών», β) στην παρ. 1, βα) οι λέξεις «της βίας και της παρενόχλησης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης», ββ) μετά από τις λέξεις «μορφών συμπεριφοράς», προστίθενται οι λέξεις «και περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια», γ) στην παρ. 2, μετά από την περ. στ), προστίθενται περ. ζ) έως ια), και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 62 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 62

Πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 59 και 60, 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 και 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 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 το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον 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,
- ζ) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμόδιων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων,
- η) την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων,
- θ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,
- ι) την περιγραφή των συνεπειών σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων,
- ια) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄
ΠΑΡΟΧΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ - ΑΝΑΓΕΛΙΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ
ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Γ΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 4

Υποχρέωση ενημέρωσης και ελάχιστη προβλεψιμότητα όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 73 και άρθρου 190 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

1. Στην περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 6 του ν. 5053/2023 (Α΄ 158), περί της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) πριν από τις λέξεις «ως επί το πλείστον», διαγράφονται οι λέξεις «εξ ολοκλήρου ή», β) στην υποπερ. ιγα), βα) πριν από τις λέξεις «η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό,» προστίθενται οι λέξεις «η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου και», ββ) οι λέξεις «ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, είναι οι ακόλουθοι:

α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών,

β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, η δυνατότητα επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη,

γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του,

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

ε) αν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η ημερομηνία λήξης ή η προβλεπόμενη διάρκεια αυτής,

στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 125,

ζ) η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, αν έχει συμφωνηθεί,

η) η κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο,

θ) η διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της,

ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται,

- ια) οι πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και η περιοδικότητα και ο τρόπος καταβολής τους,
- ιβ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας,
- ιγ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο:
- ιγα) η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου και η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών,
- ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 70,
- ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 190,
- ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και
- ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.»
2. Στο άρθρο 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 5053/2023, περί της ελάχιστης προβλεψιμότητας της εργασίας και περί των προστατευτικών μέτρων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1, αα) μετά από τη λέξη «Όταν», προστίθενται οι λέξεις «η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι καθορισμένη, σύμφωνα με την υποπερ. ιγα) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73, αλλά», αβ) πριν από τις λέξεις «ως επί το πλείστον», διαγράφονται οι λέξεις «εξ ολοκλήρου ή», β) οι παρ. 4 και 5 καταργούνται, και το άρθρο 190 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 190

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας - Προστατευτικά μέτρα

1. Όταν η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι καθορισμένη, σύμφωνα με την υποπερ. ιγα) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73, αλλά το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχτεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη, μόνο όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις:
 - α) Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγβ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73.
 - β) Ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, πλην των περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο

ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγγ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73.

2. Αν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 δεν πληρούνται σωρευτικά, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη.

3. Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή μετά από την ειδοποίηση και πάντως πριν από την ανάληψη της εργασίας ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεσή της, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στα ωρομίσθια των ωρών εργασίας που δεν του ανατέθηκαν.

4. [Καταργείται].

5. [Καταργείται].»

Άρθρο 5

Παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani» - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 75 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 1 του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 του ν. 5053/2023 (Α' 158), περί της παροχής πληροφοριών, χρονοδιαγράμματος και μέσων ενημέρωσης, προστίθενται οι λέξεις «ή γ) με ειδοποίηση μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani»» και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζομένους όλες τις πληροφορίες των άρθρων 73, 76 και 77 με έναν από τους παρακάτω τρόπους:

α) Με παράδοση εντύπου ή β) σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη αποστολής ή παραλαβής ή γ) με ειδοποίηση μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani».»

Άρθρο 6

Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση - Τροποποίηση παρ. 1 και 3 άρθρου 113 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101), περί της μερικής απασχόλησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν», διαγράφονται οι λέξεις «, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία», β) στο δεύτερο εδάφιο, διαγράφονται οι λέξεις «ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου.»

2. Στην παρ. 3 του άρθρου 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου: α) προστίθεται νέο τρίτο εδάφιο, β) στο νέο τέταρτο εδάφιο, η λέξη «προηγούμενου» αντικαθίσταται από τη λέξη «δεύτερου», γ) στο νέο έκτο εδάφιο, γα) μετά από τη λέξη «εγγράφως», διαγράφονται οι

λέξεις «ή αν η συμφωνία», γβ) μετά από τις λέξεις «εντός οκτώ (8) ημερών», διαγράφονται οι λέξεις «την κατάρτιση ή» και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Ο εκ περιτροπής απασχολούμενος δύναται να απασχοληθεί πέρα από το πλήρες ημερήσιο ωράριο, σύμφωνα με τα όρια και την αμοιβή της παρ. 3 του άρθρου 194, περί αμοιβής της υπερωρίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του δεύτερου εδαφίου. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις των Κεφαλαίων Α' και Β' του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ του Δευτέρου Βιβλίου. Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή η απόφαση του εργοδότη δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από τη λήψη της στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ - ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Δ΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 7

Χρονικά όρια εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 άρθρου 194 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της αμοιβής της υπερεργασίας και της υπερωρίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 2, προστίθενται εδάφια τέταρτο και πέμπτο, β) στην παρ. 3, οι λέξεις «τρεις (3)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τέσσερις (4)», και οι παρ. 2 και 3 διαμορφώνονται ως εξής:

«2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του εργαζομένου στις επιχειρήσεις της παρ. 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. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της υπερωριακής αυτής εργασίας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 12. Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, ούτε μπορεί να οδηγήσει σε οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή ή δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη.

3. Εργαζόμενοι απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τέσσερις (4) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).»

Άρθρο 8

Διευθέτηση χρόνου εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 202 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), περί της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α) της παρ. 1, αα) στο πρώτο εδάφιο, i) μετά από τη λέξη «επιτρέπεται», προστίθενται οι λέξεις «να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παρ. 6, ότι», ii) μετά από τις λέξεις «υπό την προϋπόθεση ότι», προστίθενται οι λέξεις «οι επιπλέον των οκτώ (8) ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου ώρες εργασίας την ημέρα ή», αβ) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών, ημερών ανάπαυσης και ημερών αδείας», αγ) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δώδεκα (12) μήνες, ενώ δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο της μίας (1) εβδομάδας», β) στην περ. γ), βα) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «περίοδο αναφοράς», ββ) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «σε περίοδο έξι (6) μηνών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά την περίοδο αναφοράς», γ) οι παρ. 2 και 3 καταργούνται, δ) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 4, στο πρώτο εδάφιο της περ. α), στην περ. β) της παρ. 5 και στο πρώτο εδάφιο της παρ. 6, οι λέξεις «των παρ. 1 και 2» αντικαθίστανται από τις λέξεις «της παρ. 1», ε) στο τέταρτο εδάφιο της παρ. 6, οι λέξεις «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του δευτέρου εδαφίου της παρούσας ή δεν επιτευχθεί συμφωνία σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 202 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 202

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

1.α) Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παρ. 6, ότι για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος θα απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των οκτώ (8) ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου ώρες εργασίας την ημέρα ή 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 μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών, ημερών ανάπαυσης και ημερών

αδείας. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους δώδεκα (12) μήνες, ενώ δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο της μίας (1) εβδομάδας (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 άρνησή 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 τον 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 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, κατά την περίοδο αναφοράς, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2. [Καταργείται].

3. [Καταργείται].

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης της παρ. 1 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 της παρ. 1, 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 εφαρμόζεται το άρθρο 194.

β) Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194.

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παρ. 1 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 της υποπερ. αγ) της παρ. 3 του άρθρου 368. Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του δεύτερου εδαφίου της παρούσας ή δεν επιτευχθεί συμφωνία σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο, μπορεί να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της

σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν συναίνεσε σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

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 το παρόν άρθρο, 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 παρ. 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 398.

11. Με το παρόν άρθρο δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α' 83) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίسمatos 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 194.»

Άρθρο 9

Καταχώριση της ετήσιας άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 3 του άρθρου 224 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 4 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), περί της χρονικής περιόδου χορήγησης της άδειας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α), οι λέξεις «έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της» αντικαθίστανται από τις λέξεις «απογραφικά, εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της», β) η περ. γ) καταργείται, και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. α) Ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τη χορήγηση της άδειας απογραφικά, εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της.

β) Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης της περ. α) επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 572.

γ) [Καταργείται].»

Άρθρο 10

Χρονική κατάτμηση άδειας - Αντικατάσταση άρθρου 225 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Το άρθρο 225 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 8 του ν. 549/1977 (Α' 55), περί της χρονικής κατάτμησης της άδειας, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 225
Χρονική κατάτμηση της άδειας

1. Η άδεια λαμβάνεται, καταρχήν, αδιαίρετη σε συνεχείς ημέρες. Ο εργαζόμενος δύναται, κατ' εξαίρεση, να λαμβάνει μέρος της αδείας του, σύμφωνα με τις προσωπικές του ανάγκες, κατόπιν έγγραφου αιτήματός του και αποδοχής από τον εργοδότη. Υποχρεωτικά ένα τουλάχιστον μέρος της αδείας περιλαμβάνει τουλάχιστον έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμες ημέρες επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή, προκειμένου περί ανηλίκων, δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.

2. Το αίτημα του εργαζομένου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη, σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή, και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.»

Άρθρο 11

**Ακατάσχετο, ανεκχώρητο και αφορολόγητο του επιδόματος γονικής άδειας - Προσθήκη
παρ. 13 στο άρθρο 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στο άρθρο 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 28 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της γονικής άδειας, προστίθεται παρ. 13 ως εξής:

«13. Το επίδομα γονικής άδειας είναι αφορολόγητο, ανεκχώρητο και ακατάσχετο στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε άλλης αντίθετης διάταξης, δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη στη φορολογική διοίκηση, στο δημόσιο, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα των τελευταίων και στα ασφαλιστικά ταμεία ή στα πιστωτικά ιδρύματα για το δημόσιο και για τρίτους, και δεν προσμετράται στο συνολικό, πραγματικό ή τεκμαρτό οικογενειακό εισόδημα.»

Άρθρο 12

**Επέκταση της άδειας μητρότητας στην αναδοχή - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236
Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στην παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της άδειας μητρότητας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», προστίθενται οι λέξεις «ή γίνεται ανάδοχος τέκνου», β) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, γ) στο νέο τρίτο εδάφιο, γα) στο τέλος της περ. α), μετά από τις λέξεις «πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης», προστίθενται οι λέξεις «, και ως «εργαζόμενη που γίνεται ανάδοχος τέκνου» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψήφιων Αναδόχων Γονέων και μετά από δικαστική απόφαση ή εισαγγελική διάταξη ή σύμβαση ή διάταξη ανακριτή ή απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης της ανατίθεται η πραγματική φροντίδα ή η επιμέλεια ανηλίκου», γβ) στην περ. β), ι) στο τέλος της υποπερ. ββ), μετά από τις λέξεις «από την εργαζόμενη που υιοθετεί

τέκνο», προστίθεται η λέξη «ή», ii) προστίθεται υποπερ. βγ), και η παρ. 2, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα (π.δ. 456/1984, Α' 164), που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο ή γίνεται ανάδοχος τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, που ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο, 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. Αν εργαζόμενη ανάδοχος τέκνου κάνει χρήση της άδειας του παρόντος και εν συνεχεία υιοθετήσει το τέκνο, δεν δικαιούται εκ νέου την άδεια. Για την εφαρμογή της παρούσας:

α) Ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, και ως «εργαζόμενη που γίνεται ανάδοχος τέκνου» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψήφιων Αναδόχων Γονέων και μετά από δικαστική απόφαση ή εισαγγελική διάταξη ή σύμβαση ή διάταξη ανακριτή ή απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης της ανατίθεται η πραγματική φροντίδα ή η επιμέλεια ανηλίκου.

β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο, ή

βγ) η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που κηρύσσει την αναδοχή ή της εισαγγελικής διάταξης που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα, περί των συνεπειών της κακής άσκησης της επιμέλειας ή της γονικής μέριμνας, ή η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης με τους ανάδοχους γονείς ή η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4538/2018 (Α' 85), περί της αναδοχής ως μέτρου που εποπτεύεται από τις Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122, περί των αναμορφωτικών μέτρων, ή 123, περί των θεραπευτικών μέτρων, του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο, σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96), περί των περιοριστικών όρων, ή η ημερομηνία έκδοσης της

εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, περί της αποχής από την ποινική δίωξη ανήλικου, ή η ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α' 11), περί των κοινωνικών ερευνών.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.»

Άρθρο 13

Επέκταση προστασίας από απόλυση στις ανάδοχες μητέρες - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 291 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 291 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), περί προστασίας της μητρότητας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τις λέξεις «που υιοθετούν τέκνο», προστίθενται οι λέξεις «ή γίνονται ανάδοχες τέκνου», β) οι λέξεις «έξι (6)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «οκτώ (8)», και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ισχύει και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ή γίνονται ανάδοχες τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια, καθώς και για τις εργαζόμενες που εμπλέκονται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι γυναίκες. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 300.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ - ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Ε΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 14

Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Τροποποίηση άρθρου 330 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 38 του ν. 4488/2017 (Α' 137), περί της αναγγελίας της λύσης της σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1, η λέξη «εντύπων» αντικαθίσταται από τη λέξη «δηλώσεων», β) στην παρ. 2, β) οι λέξεις «από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο» αντικαθίστανται από τις λέξεις «από τον εργαζόμενο», ββ) μετά από τις λέξεις «ψηφιακά βεβαιωμένο», διαγράφονται οι λέξεις «και από τους δύο», γ) στην παρ. 3, γ) στο πρώτο εδάφιο, i) μετά από τις λέξεις «για διάστημα μεγαλύτερο των», οι λέξεις «πέντε (5)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τριών (3)», ii) οι λέξεις «εφόσον προηγουμένως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «υπό την προϋπόθεση ότι», iii) μετά από τις

λέξεις «επιπλέον χρονικό διάστημα», οι λέξεις «πέντε (5)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δύο (2)», iv) η λέξη «αναρτάται» αντικαθίσταται από τις λέξεις «δηλώνεται υπεύθυνα», γβ) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, γγ) στο νέο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από τη λήξη», δ) προστίθεται παρ. 6 και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 330 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 330

Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών δηλώσεων που προβλέπονται στην υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)» (Β' 3520) στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως εθελουσία έξοδος, ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας.
2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή του ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr ΕΨΠ), σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 4727/2020 (Α' 184), περί της έκδοσης εγγράφων μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης.
3. Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, υπό την προϋπόθεση ότι έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα δύο (2) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) δηλώνεται υπεύθυνα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Ο εργαζόμενος λαμβάνει αυτόματα ειδοποίηση της δήλωσης του εργοδότη περί όχλησης και μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani». Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από τη λήξη του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.
4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.
5. Οι παρ. 2, 3 και 4 δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση επίσχεσης εργασίας.
6. Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης, ο εργαζόμενος δύναται να υποβάλει ο ίδιος την αναγγελία της παρ. 1. Ο εργοδότης λαμβάνει ειδοποίηση αυτόματα μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για την υποβολή της δήλωσης εκ μέρους του εργαζομένου.»

Άρθρο 15**Μονομερής βλαπτική μεταβολή στην περίπτωση ένταξης στην ψηφιακή κάρτα εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 343 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στο άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 7 του ν. 2112/1920 (Α' 67), περί της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, προστίθεται τέταρτο εδάφιο και το άρθρο 343 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 343**Μονομερής βλαπτική μεταβολή**

Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Ως τέτοια θεωρείται σε κάθε περίπτωση η μετάθεση του εργαζομένου σε γραφείο το οποίο λειτουργεί στην αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται τη μετάθεση ο μετατιθέμενος εργαζόμενος. Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης. Επίσης, θεωρείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζομένου, ιδίως, εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580.»

Άρθρο 16**Προστασία από την απόλυση λόγω άρνησης παροχής υπερωριακής εργασίας - Προσθήκη υποπερ. γιε) στην περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στην περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 66 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της προστασίας από τις απολύσεις, προστίθεται υποπερ. γιε) ως εξής:

«γιε) των εργαζομένων που αρνούνται την παροχή υπερωριακής απασχόλησης, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 194.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'**ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Γ' ΒΙΒΛΙΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ****Άρθρο 17****Κατάργηση υποχρέωσης τήρησης εγγράφων στον χώρο εργασίας - Τροποποίηση παρ. 3 και 6 άρθρου 572 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

1. Στην παρ. 3 του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί των διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, καταργούνται οι υποπερ. βα), ββ), βε) και βστ) και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται, κατά περίπτωση, διοικητική κύρωση της περ. Α' της παρ. 1 του παρόντος άρθρου ή και της παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 3996/2011, 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 του ν. 3996/2011 και

β) στις εξής περιπτώσεις:

βα) [Καταργείται],

ββ) [Καταργείται],

βγ) μη τήρησης στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων,

βδ) μη ανάρτησης κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις,

βε) [Καταργείται],

βστ) [Καταργείται],

βζ) μη χρήσης ή/και μη χορήγησης Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες,

βη) μη επίδειξης της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου,

βθ) μη επίδειξης πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες,

βι) μη επίδειξης πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων,

βια) μη επίδειξης του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων,

βιβ) μη τήρησης 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,

βιγ) μη καταχώρισης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II 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 Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν.»

2. Στην παρ. 6 του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το πρώτο εδάφιο καταργείται και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. 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.»

Άρθρο 18**Υποβολή στοιχείων στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στην παρ. 1 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε η παρ. 2 του άρθρου 73 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί του σκοπού και της λειτουργίας του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II», επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α), διαγράφονται οι λέξεις «η σύμβαση εργασίας και», β) στην περ. β), βα) οι λέξεις «κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και η σχετική δήλωση μεταβολών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κάθε μεταβολή», βγ) μετά από τη λέξη «Δήλωση», προστίθεται η λέξη «Μεταβολής», γ) η περ. ε) αντικαθίσταται, δ) στην περ. η), μετά από τη λέξη «στοιχεία», προστίθενται οι λέξεις «για τον υπολογισμό», ε) προστίθενται νέα εδάφια, δεύτερο και τρίτο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. 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 αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου,
- β) κάθε μεταβολή στοιχείων της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου με το έντυπο «Δήλωση Μεταβολής 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) η ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας,
- στ) το μητρώο παραβατικότητας,
- ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων ΠΕΡΣΕΑΣ»,
- η) στοιχεία για τον υπολογισμό των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας (Ε.Μ.Ε.).

Ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε, πληροφορείται και αποθηκεύει όλες τις δηλώσεις που υποβάλλει ο εργοδότης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, καθώς και εν γένει όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης που τηρούνται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani», που είναι διαθέσιμο μέσω της σχετικής ιστοσελίδας και της σχετικής ηλεκτρονικής εφαρμογής. Επιπλέον, ο εργαζόμενος δύναται να λαμβάνει απευθείας στην κινητή του συσκευή ειδοποιήσεις για κάθε νέα δήλωση του εργοδότη, η οποία τον αφορά, εφόσον έχει εγκαταστήσει την ηλεκτρονική εφαρμογή.»

Άρθρο 19**Δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ergani» - Προσθήκη άρθρου 577Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 577, προστίθεται άρθρο 577Α ως εξής:

«Άρθρο 577Α

Δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ergani»

1. Δημιουργείται ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή με την ονομασία «Ergani», μέσω της οποίας κάθε εργοδότης δύναται να χρησιμοποιεί το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η εφαρμογή του πρώτου εδαφίου είναι διαθέσιμη δωρεάν και μπορεί να εγκατασταθεί σε «έξυπνες» κινητές συσκευές («smartphones»).
2. Ο εργοδότης συνδέεται στην εφαρμογή της παρ. 1 με τους εξατομικευμένους κωδικούς για το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και αναρτά, υποβάλλει και τροποποιεί τις δηλώσεις και τα έντυπα που υποβάλλονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.
3. Η εφαρμογή είναι προσβάσιμη στα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με το Κεφάλαιο Η' του Μέρους Α' του ν. 4727/2020 (Α' 184), περί της ψηφιακής προσβασιμότητας.»

Άρθρο 20

**Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Αντικατάσταση
άρθρου 578 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Το άρθρο 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 21 του ν. 5053/2023 (Α' 158), περί της ανάρτησης των όρων εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II», αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 578

Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II»

- 1.α) Κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II), πριν από την έναρξη της εργασίας, την Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας, η οποία περιέχει, ιδίως, τους ουσιώδεις όρους εργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 73.
- β) Για την ισχύ της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας της περ. α) απαιτείται η υπογραφή αυτής από τον εργαζόμενο ιδιοχειρώς ή με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή ή με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr - ΕΨΠ) ή με αποδοχή αυτής από τον εργαζόμενο μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» που λειτουργεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.
2. Για κάθε μεταβολή των όρων εργασίας ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II την Ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης, η οποία πρέπει να γίνει αποδεκτή από τον εργαζόμενο με έναν από τους τρόπους της περ. β) της παρ. 1.
3. Ο εργοδότης εκπληρώνει την υποχρέωσή του για παροχή πληροφοριών, βάσει του άρθρου 75, με τη γνωστοποίηση της Ψηφιακής Αναγγελίας της παρ. 1 και της Ψηφιακής Δήλωσης της παρ. 2 στον εργαζόμενο.
4. Αν ο εργαζόμενος βρεθεί να απασχολείται χωρίς να έχει γίνει η αναγγελία της παρ. 1, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία του άρθρου 5 του ν. 4554/2018 (Α' 130).»

Άρθρο 21**Πρόσληψη για κάλυψη επείγουσών αναγκών - Προσθήκη άρθρου 578Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 578, προστίθεται άρθρο 578Α ως εξής:

«Άρθρο 578Α**Πρόσληψη για κάλυψη επείγουσών αναγκών**

1. Κάθε εργοδότης δύναται να προσλαμβάνει εργαζομένους για την κάλυψη επείγουσών αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως δύο (2) ημερών την εβδομάδα, μέσω ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ταχείας Πρόσληψης».
2. Πριν από την έναρξη της απασχόλησης, ο εργοδότης δηλώνει μέσω της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής της παρ. 1 στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, τους ουσιώδεις όρους εργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 73. Εφόσον πρόκειται για εργαζόμενο αλλοδαπό ή ανήλικο, μέσω της ίδιας εφαρμογής υποβάλλονται και τα αναγκαία έγγραφα που αποδεικνύουν τη νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας.
3. Ο εργαζόμενος λαμβάνει ειδοποίηση για την πρόταση προς σύναψη της σύμβασης της παρ. 1 και των όρων της παρ. 2, μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani», και πρέπει να την αποδεχθεί, μέσω της ίδιας ηλεκτρονικής εφαρμογής, πριν από την έναρξη της απασχόλησης. Σε περίπτωση τροποποιήσεων των δηλωθέντων στοιχείων ο εργοδότης αποστέλλει εκ νέου ηλεκτρονική ειδοποίηση, ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία, και ο εργαζόμενος πρέπει να αποδεχθεί την τροποποίηση, το αργότερο έως την έναρξη του αρχικά δηλωμένου ωραρίου ή έως την έναρξη τυχόν μεταβληθέντος ωραρίου, όποιο από τα δύο είναι νωρίτερα.
4. Η αποστολή ηλεκτρονικής ειδοποίησης-πρότασης για σύναψη της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη και η αποδοχή της από τον εργαζόμενο ισοδυναμούν και αντικαθιστούν: α) την αναγγελία έναρξης εργασίας του άρθρου 578, β) τη δήλωση ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας και γ) την αναγγελία λύσης σύμβασης εργασίας του άρθρου 330.
5. Αν ο εργαζόμενος βρεθεί να απασχολείται χωρίς να έχει γίνει η ανωτέρω πρόταση και αποδοχή, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 5 του ν. 4554/2018 (Α' 130), περί διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία και του άρθρου 572 του παρόντος.
6. Σε κάθε περίπτωση πρόσληψης μέσω της εφαρμογής του παρόντος, εφαρμόζονται οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, καθώς και η υποχρέωση σήμανσης ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580.»

Άρθρο 22**Ευέλικτη προσέλευση - Χρόνος προετοιμασίας - Μονές σημάνσεις - Προσθήκη παρ. 2Α, 2Β και 2Γ στο άρθρο 580 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στο άρθρο 580 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 74 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) προστίθενται παρ. 2Α, 2Β και 2Γ, β) στο δεύτερο

εδάφιο της παρ. 3, οι λέξεις «βάσει των στοιχείων που εισάγονται με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας» διαγράφονται, και το άρθρο 580 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 580
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 νομίμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια.

2Α. Οι επιχειρήσεις - εργοδότες που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας και την έχουν ενεργοποιήσει δύνανται να συμφωνούν εγγράφως με τους εργαζομένους τους ευέλικτη προσέλευση μέχρι χρονικό διάστημα εκατό είκοσι (120) λεπτών ημερησίως. Αν υπάρχει τέτοια συμφωνία, η έναρξη της εργασίας είναι δυνατή από τη δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και έως τη λήξη του χρόνου της ευέλικτης προσέλευσης.

2Β. Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας πρέπει να πραγματοποιείται: α) κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου, μετά από τον χρόνο προετοιμασίας προς ανάληψη εργασίας, και β) κατά τη λήξη του δηλωθέντος ωραρίου, πριν από τον χρόνο προετοιμασίας προς αποχώρηση. Στις επιχειρήσεις - εργοδότες που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα, βάσει Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.), στον κλάδο της βιομηχανίας, ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τριάντα (30) λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και τα τριάντα (30) λεπτά μετά από τη λήξη της εργασίας. Στις επιχειρήσεις - εργοδότες όλων των κλάδων, πλην αυτών του προηγούμενου εδαφίου, ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δέκα (10) λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και τα δέκα (10) λεπτά μετά από τη λήξη της εργασίας. Εάν κατά τον ανωτέρω χρόνο βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται πραγματικά, επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 572.

2Γ. Η διαπίστωση πλέον του αριθμού των τριών (3) μονών σημάνσεων τον μήνα ανά εργαζόμενο, όταν δεν δικαιολογείται από τη φύση ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας ή γεγονός ανωτέρας βίας ή αντικειμενική αδυναμία, και οφείλεται σε αμέλεια του εργαζομένου, συνιστά αιτία ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο της ανάλυσης εκτίμησης κινδύνου.

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.

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 εργαζομένου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει

ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα. Αν σε τρεις (3) ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ΄

ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 23

Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Τροποποίηση περ. δ) παρ. 5 και προσθήκη παρ. 9 και 10 στο άρθρο 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

1. Στην περ. δ) της παρ. 5 του άρθρου 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 79 του ν. 4808/2021 (Α΄ 101), περί εξουσιοδοτικών διατάξεων, μετά από τις λέξεις «βάσει των καταχωρίσεων που γίνονται», οι λέξεις «με χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» και η περ. δ) διαμορφώνεται ως εξής:

«δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρίσεων που γίνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II».

2. Στο άρθρο 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθενται παρ. 9 και 10 ως εξής:

«9. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, καθορίζονται οι δηλώσεις οι οποίες εντάσσονται σταδιακά στην ηλεκτρονική εφαρμογή του άρθρου 577Α, οι αναγκαίες διαλειτουργικότητες με άλλα πληροφοριακά συστήματα, ο χρόνος έναρξης της παραγωγικής λειτουργίας της εφαρμογής, και ρυθμίζεται κάθε άλλο αναγκαίο, τεχνικό ή άλλο ζήτημα σχετικά με τη λειτουργία της ηλεκτρονικής εφαρμογής του άρθρου 577Α.

10. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, καθορίζονται η διαλειτουργικότητα της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 578Α με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, οι όροι εργασίας που δηλώνονται από τον εργοδότη, η αποδοχή τους από τον εργαζόμενο, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του άρθρου 578Α.»

Άρθρο 24

Καταργούμενες διατάξεις

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργείται το άρθρο 63 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 4808/2021 (Α΄ 101), περί των πολιτικών εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

2. Από την 1η Ιανουαρίου 2026, καταργούνται:

α) Το άρθρο 579 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16 του ν. 2874/2000 (Α΄ 186), περί της υποχρέωσης αναγγελίας του προσωπικού και των όρων εργασίας. Σε οποιαδήποτε διάταξη γίνεται αναφορά στον «Πίνακα Προσωπικού» νοείται πλέον η «Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας».

β) Η παρ. 2 του άρθρου 53 του ν. 4611/2019 (Α΄ 79), περί της έναρξης ισχύος της καταχώρισης της κανονικής άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ). Ειδικά για τις

ημέρες κανονικής αδειάς του 2025, οι οποίες δεν έχουν εξαντληθεί μέχρι την 1η Ιανουαρίου 2026, διατηρείται η υποχρέωση καταχώρισης στο βιβλίο αδειών έως την εξάντλησή τους.

γ) Η περ. 2 της υποπαρ. ΙΑ.5 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 (Α' 85), περί της ετήσιας καταχώρισης της κανονικής άδειας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Ειδικά για τις ημέρες κανονικής αδειάς του 2025 διατηρείται η υποχρέωση ετήσιας καταχώρισής τους στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 25

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η ενίσχυση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, μέσω της αναβάθμισης του ρόλου των αρμόδιων οργάνων, της επικαιροποίησης και αυστηροποίησης του σχετικού θεσμικού πλαισίου, της προώθησης της πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών, της προστασίας της ψυχικής υγείας, της ενίσχυσης της κατάρτισης σε πρώτες βοήθειες, καθώς και της αξιοποίησης της ψηφιακής τεχνολογίας για τον αποτελεσματικότερο έλεγχο και την παρακολούθηση των συνθηκών εργασίας.

Άρθρο 26

Αντικείμενο

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

- (α) Η ενίσχυση του ρόλου των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και των Εσωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης των Εργαζομένων,
- (β) η επικαιροποίηση της κατάταξης των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σε κατηγορίες επικινδυνότητας και του καταλόγου με τις επιτρεπόμενες ειδικότητες για την ανάληψη καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας,
- (γ) η αυστηροποίηση του πλαισίου άσκησης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας από τον εργοδότη,
- (δ) ο εξορθολογισμός του τρόπου άσκησης καθηκόντων των τεχνικών ασφαλείας και των ιατρών εργασίας και η ψηφιοποίηση του βιβλίου υποδείξεων,
- (ε) η βελτίωση του πλαισίου διάγνωσης και αναγγελίας των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, καθώς και αναγγελίας των εργατικών ατυχημάτων,
- (στ) η ενίσχυση της προστασίας της ψυχικής υγείας των εργαζομένων,
- (ζ) η έμφαση στην εκμάθηση πρώτων βοηθειών,
- (η) η ενίσχυση του ρόλου του συντονιστή ασφαλείας και η καθιέρωση ελάχιστου χρόνου απασχόλησής του,

(θ) η δημιουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος «ΗΡΙΔΑΝΟΣ» για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Α΄ ΒΙΒΛΙΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 27

Ενημέρωση και έκτακτη συνεδρίαση Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 495 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 495 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α΄ 84), περί των αρμοδιοτήτων των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) και του εκπροσώπου των εργαζομένων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τέλος της περ. δ) της παρ. 1 προστίθενται οι λέξεις «, σε περίπτωση δε θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων εντός προθεσμίας δύο (2) εργάσιμων ημερών», β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, βα) μετά από τις λέξεις «Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος», προστίθενται οι λέξεις «των εργαζομένων», ββ) μετά από τις λέξεις «μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου,», προστίθενται οι λέξεις «ή έκτακτα εφόσον αυτό ζητηθεί εγγράφως από όλα τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή από τον εκπρόσωπο των εργαζομένων ή από τον εργοδότη,», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 495 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 495

Αρμοδιότητες Ε.Υ.Α.Ε. και εκπροσώπου εργαζομένων

1. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- α) μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωση τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους,
- β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους,
- γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπιση του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου,
- δ) ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτή, σε περίπτωση δε θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων εντός προθεσμίας δύο (2) εργάσιμων ημερών,
- ε) ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας,
- στ) σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας,

ζ) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

2. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος των εργαζομένων συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, ή έκτακτα εφόσον αυτό ζητηθεί εγγράφως από όλα τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή από τον εκπρόσωπο των εργαζομένων ή από τον εργοδότη, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης που προβλέπονται στο άρθρο 498. Πριν από την ημέρα της κοινής συνεδρίασης, η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος καθορίζει τα θέματα τα οποία θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί στον εργοδότη τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίαση τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησής της. Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον εκπρόσωπο.»

Άρθρο 28

Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης - Τροποποίηση άρθρου 499 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 499 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 9 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί της παροχής υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) στην παρ. 4, αα) στο πρώτο εδάφιο, i) οι λέξεις «πριν από την επιλογή» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά τη διαδικασία», ii) μετά από τις λέξεις «να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας», διαγράφονται οι λέξεις «τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, καθώς και την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη επιχείρηση, τον χρόνο απασχόλησής τους με τα καθήκοντα αυτά, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης,», iii) πριν από τις λέξεις «χρόνο απασχόλησης», διαγράφονται οι λέξεις «ελάχιστο προβλεπόμενο», αβ) στο δεύτερο εδάφιο, i) οι λέξεις «πριν από την επιλογή» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά τη διαδικασία», ii) μετά από τη λέξη «υποβάλλει», προστίθεται η λέξη «ηλεκτρονικά», iii) στην περ. α), μετά από τις λέξεις «υλικοτεχνική υποδομή», προστίθενται οι λέξεις «, ιδίως μέσα ατομικής προστασίας και μετρητές βλαπτικών παραγόντων,», iv) η περ. β) αντικαθίσταται, β) στην παρ. 7, i) οι λέξεις «πριν από την επιλογή» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά την ανάθεση», ii) μετά από τις λέξεις «στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας», προστίθενται οι λέξεις «, μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) της Επιθεώρησης Εργασίας,», γ) στην παρ. 8, γα) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «και την επάρκεια της υλικοτεχνικής υποδομής», διαγράφονται οι λέξεις «και το νομότυπο των συμβάσεων», γβ) το δεύτερο εδάφιο καταργείται, δ) στην παρ. 9, προστίθεται νέο πρώτο εδάφιο, ε) στην παρ. 10, η λέξη «άδεια» αντικαθίσταται από τις λέξεις «βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων», στ) στο τέλος του πρώτου εδαφίου της παρ. 11 προστίθενται οι λέξεις «ή

στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ή σε Α.Ε.Ι. ή σε ερευνητικά κέντρα του άρθρου 13Α του ν. 4310/2014», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 499 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 499

Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης

1. Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του παρόντος για χρησιμοποίηση υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας ή σε ιδιαίτερα προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δύναται να επιλέξει μεταξύ της ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή της σύναψης σύμβασης με τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) του άρθρου 513 ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων.
2. Στην περίπτωση που παρέχονται υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας συνδυασμένα από εργαζομένους στην επιχείρηση, ή/και από άτομα εκτός της επιχείρησης ή/και από ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτοί οφείλουν να συνεργάζονται αναλόγως των αναγκών.
3. Αν ο εργοδότης αποτανθεί σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτά ενημερώνονται από τον εργοδότη για τους παράγοντες που έχουν ή μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Τα άτομα αυτά έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 537.
4. Ο εργοδότης κατά τη διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας ή/και ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τον αριθμό των εργαζομένων, τον χρόνο απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας ή/και ιατρού εργασίας και λοιπές συναφείς πληροφορίες. Πέραν των ανωτέρω στοιχείων, κατά τη διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, σε άτομα εντός ή εκτός της επιχείρησης, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει ηλεκτρονικά στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας:
 - α) κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή, ιδίως μέσα ατομικής προστασίας και μετρητές βλαπτικών παραγόντων, και το προσωπικό που διαθέτει η ίδια η επιχείρηση για την κάλυψη των υποχρεώσεων της, όπως προκύπτει από την ισχύουσα νομοθεσία,
 - β) κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή και τις υπηρεσίες που θα λαμβάνει συμπληρωματικά από τις ΕΞ.Υ.Π.Π. ή από το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) ή από Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) ή από ερευνητικά κέντρα του άρθρου 13Α του ν. 4310/2014 (Α' 258), περί ερευνητικών κέντρων, ινστιτούτων και τεχνολογικών φορέων, αν τα διατιθέμενα σύμφωνα με την περ. α) δεν επαρκούν.
5. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφό της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας.
6. Η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας σε άτομα εντός της επιχείρησης γίνεται εγγράφως από τον εργοδότη και αντίγραφο της κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, συνοδεύεται δε απαραίτητα από αντίστοιχη δήλωση αποδοχής.

7. Σε περίπτωση ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας σε ΕΞ.Υ.Π.Π., κατά την ανάθεση, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) της Επιθεώρησης Εργασίας, τη γραπτή σύμβαση με την ΕΞ.Υ.Π.Π., στην οποία πρέπει να αναγράφονται:

- α) το νομικό καθεστώς της ΕΞ.Υ.Π.Π.,
- β) ο νόμιμος εκπρόσωπός της,
- γ) η έδρα της,
- δ) το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών,
- ε) τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των αρμόδιων ατόμων που έχουν ορισθεί για τη συγκεκριμένη επιχείρηση,
- στ) ο χρόνος απασχόλησης των ατόμων αυτών στην επιχείρηση,
- ζ) τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης,
- η) ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση και λοιπές συναφείς πληροφορίες,
- θ) ο ελάχιστος προβλεπόμενος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας για την επιχείρηση.

8. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει το νομότυπο των αναθέσεων, καθώς και την επάρκεια της υλικοτεχνικής υποδομής.

9. Ο εργοδότης, προκειμένου να ανταποκριθεί στην υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, δύναται να συστήσει στην επιχείρηση Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.). Στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον δύο (2) τεχνικών ασφάλειας, συστήνεται υποχρεωτικά ΕΣ.Υ.Π.Π..

10. Οι ΕΣ.Υ.Π.Π. επιτρέπεται να λειτουργούν ως ΕΞ.Υ.Π.Π. και να χρησιμοποιούνται από διάφορες επιχειρήσεις υπό την προϋπόθεση ότι κατέχουν βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων που προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 513 και πληρούν και τις λοιπές προϋποθέσεις του άρθρου αυτού.

11. Ο τεχνικός ασφάλειας ή/και ο ιατρός εργασίας στο πλαίσιο των υποχρεώσεών τους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις έχουν υποχρέωση να διενεργούν τις απαραίτητες μετρήσεις και αν η επιχείρηση δεν διαθέτει τα κατάλληλα μέσα για τις μετρήσεις αυτές, ο εργοδότης προσφεύγει σε ΕΞ.Υ.Π.Π. ή στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ή σε Α.Ε.Ι. ή σε ερευνητικά κέντρα του άρθρου 13Α του ν. 4310/2014. Οι ανωτέρω καταγράφουν τα αποτελέσματα των μετρήσεων αυτών κατ' εφαρμογή των περ. α) και ε) της παρ. 3 του άρθρου 529, αναφέρουν στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας, προτείνουν μέτρα αντιμετώπισής τους και επιβλέπουν την εφαρμογή τους.

12. Δημιουργούνται Ηλεκτρονικές Βάσεις καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, που λειτουργούν στο πλαίσιο του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ) και στις οποίες εντάσσονται τα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις απαραίτητες, κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, προϋποθέσεις για την ανάληψη καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας. Με τη θέση σε λειτουργία των Ηλεκτρονικών Βάσεων, η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας από τους εργοδότες γίνεται αποκλειστικά μεταξύ των εγγεγραμμένων στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις, με τους όρους και τη διαδικασία που προβλέπουν οι αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της παρ. 13.

13. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται το

περιεχόμενο και τα στοιχεία των Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία εγγραφής σε αυτές, οι ενέργειες των εμπλεκόμενων μερών για την ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας και την αποδοχή αυτής ή τη μεταβολή της ή τη λήξη ή τη διακοπή της, οι αρμόδιες υπηρεσίες, οι προθεσμίες, οι κυρώσεις και κάθε άλλο σχετικό ειδικότερο, οργανωτικό, τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις.»

Άρθρο 29

Κατάταξη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας - Αντικατάσταση άρθρου 500 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Το άρθρο 500 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί της κατάταξης των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 500

Κατάταξη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

1. Για να καθορισθεί ο ελάχιστος χρόνος ετήσιας απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας, καθώς και το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες κατατάσσονται σε κατηγορίες, των οποίων οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σημειώνονται με κωδικό αριθμό, με βάση τη στατιστική ταξινόμηση, της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, έτους 2008, ως ακολούθως:

ΚΑΔ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
A/A	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	
01	Φυτική και ζωική παραγωγή, θήρα και συναφείς δραστηριότητες	Γ
02	Δασοκομία και υλοτομία	Β
		εκτός από:
02.3	Συλλογή προϊόντων αυτοφυών φυτών μη ξυλώδους μορφής	Γ
03	Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια	Β
B	ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	
05	Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη	A
06	Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου	A
07	Εξόρυξη μεταλλευμάτων	A

08		Λοιπά ορυχεία και λατομεία	A
09		Υποστηρικτικές δραστηριότητες εξόρυξης	B
Γ		ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	
10		Βιομηχανία τροφίμων	B
11		Ποτοποιία	B
12		Παραγωγή προϊόντων καπνού	B
13		Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	B
			εκτός από:
	13.30.11	Υπηρεσίες λεύκανσης και βαφής υφαντικών ινών και νημάτων	A
	13.30.12	Υπηρεσίες λεύκανσης υφασμάτων και κλωστοϋφαντουργικών ειδών (περιλαμβάνονται και τα ενδύματα)	A
	13.30.13	Υπηρεσίες βαφής υφασμάτων και κλωστοϋφαντουργικών ειδών (περιλαμβάνονται και τα ενδύματα)	A
14		Κατασκευή ειδών ένδυσης	B
15		Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	B
			εκτός από:
	15.11	Κατεργασία και δέψη δέρματος, κατεργασία και βαφή γουναρικών	A
16		Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα· κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής	B
17		Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	B
18		Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	B
			εκτός από:
	18.13	Υπηρεσίες προεκτύπωσης και προεγγραφής μέσων	Γ
	18.2	Αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	Γ
19		Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	A
			εκτός από:
	19.10	Παραγωγή προϊόντων οπτανθρακοποίησης (κωκοποίησης)	B
20		Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	A
			εκτός από:
	20.4	Παραγωγή σαπουνιών και απορρυπαντικών, προϊόντων καθαρισμού και στίλβωσης, αρωμάτων και παρασκευασμάτων καλλωπισμού	B

	20.52	Παραγωγή διάφορων τύπων κόλλας	B
	20.53	Παραγωγή αιθέριων ελαίων	B
	20.59	Παραγωγή άλλων χημικών προϊόντων π.δ.κ.α.	B
21		Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων	B
22		Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	B
23		Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	B
24		Παραγωγή βασικών μετάλλων	A
			εκτός από:
	24.31	Ψυχρή επέκταση ολκή ράβδων	B
	24.32	Ψυχρή έλαση στενών φύλλων	B
	24.33	Ψυχρή μορφοποίηση ή δίπλωση μορφοράβδων	B
	24.34	Ψυχρή επέκταση ολκή συρμάτων	B
	24.45	Παραγωγή άλλων μη σιδηρούχων μετάλλων	B
25		Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	B
			εκτός από:
	25.91	Κατασκευή χαλύβδινων βαρελιών και παρόμοιων δοχείων	A
26		Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	B
27		Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	B
28		Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	B
29		Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων	B
30		Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	B
			εκτός από:
	30.1	Ναυπήγηση πλοίων και σκαφών	A
	30.2	Κατασκευή σιδηροδρομικών αμαξών και τροχαίου υλικού	A
31		Κατασκευή επίπλων	B
32		Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	B
			εκτός από:

	32.12	Κατασκευή κοσμημάτων και συναφών ειδών	Όταν πρόκειται για χειροποίητες κατασκευές, κατατάσσονται σε: Γ
	32.13	Κατασκευή κοσμημάτων απομίμησης και συναφών ειδών	Όταν πρόκειται για χειροποίητες κατασκευές, κατατάσσονται σε: Γ
	32.99.59.03	Κατασκευή μπομπονιερών και παρόμοιων ειδών γάμων και βαπτίσεων	Όταν πρόκειται για χειροποίητες κατασκευές, κατατάσσονται σε: Γ
33		Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	B
			εκτός από:
	33.15	Επισκευή και συντήρηση πλοίων και σκαφών	A
	33.16	Επισκευή και συντήρηση αεροσκαφών και διαστημοπλοίων	A
Δ		ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ	
35		Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	A
			εκτός από:
	35.11.10.09	Παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας από φωτοβολταϊκά συστήματα	B
	35.14	Εμπόριο ηλεκτρικού ρεύματος	Γ
	35.22	Διανομή αέριων καυσίμων μέσω αγωγών	B
	35.23	Εμπόριο αέριων καυσίμων μέσω αγωγών	Γ
	35.3	Παροχή ατμού και κλιματισμού	B
Ε		ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	
36		Συλλογή, επεξεργασία και παροχή νερού	B
			εκτός από:
	36.00.11.01	Υπηρεσίες διανομής νερού με βυτίο	Γ
	36.00.3	Υπηρεσίες εμπορίας (πώλησης) νερού μέσω αγωγών	Γ
37		Επεξεργασία λυμάτων	B
38		Συλλογή, επεξεργασία και διάθεση αποβλήτων, ανάκτηση υλικών	B

			εκτός από:
	38.12	Συλλογή επικίνδυνων αποβλήτων	A
	38.22	Επεξεργασία και διάθεση επικίνδυνων αποβλήτων	A
39		Δραστηριότητες εξυγίανσης και άλλες υπηρεσίες για τη διαχείριση αποβλήτων	B
ΣΤ		ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	
41		Κατασκευές κτιρίων	A
			εκτός από:
	41.1	Ανάπτυξη οικοδομικών σχεδίων	Γ
	41.2	Κατασκευή κτιρίων για κατοικίες και μη	Όταν πρόκειται για οικοδομικά έργα, κάτω από 2000 κυβικά μέτρα: B
42		Έργα πολιτικού μηχανικού	A
43		Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες	B
Z		ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ · ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	
45		Χονδρικό και λιανικό εμπόριο · επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	Γ
			εκτός από:
	45.2	Συντήρηση και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων	B
	45.40.5	Υπηρεσίες συντήρησης και επισκευής μοτοσυκλετών και μοτοποδήλατων	B
46		Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	Γ
			εκτός από:
	46.71.12	Χονδρικό εμπόριο καυσίμων κινητήρων, συμπεριλαμβανομένων των καυσίμων για αεροσκάφη	B
	46.71.13	Χονδρικό εμπόριο άλλων υγρών και αέριων καυσίμων και συναφών προϊόντων	B
47		Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	Γ
			εκτός από:
	47.3	Λιανικό εμπόριο καυσίμων κίνησης σε ειδικευμένα καταστήματα	B

	47.99.85.01	Λιανικό εμπόριο πετρελαίου θέρμανσης, με διανομή κατ' οίκον	B
Η		ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	
49		Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	Γ
			εκτός από:
	49.20.12	Υπηρεσίες σιδηροδρομικών μεταφορών εμπορευμάτων με βυτιοφόρα οχήματα, προϊόντων πετρελαίου	B
	49.20.13	Υπηρεσίες σιδηροδρομικών μεταφορών εμπορευμάτων με βυτιοφόρα οχήματα, χύδην υγρών και αερίων	B
	49.41.12	Υπηρεσίες οδικής μεταφοράς εμπορευμάτων, περιλαμβανομένων των προϊόντων πετρελαίου, με βυτιοφόρα οχήματα ή ημιρυμουλκούμενα	B
	49.41.19.06	Υπηρεσίες μεταφοράς βαρέων μηχανημάτων (με πλατφόρμα)	B
	49.41.19.07	Υπηρεσίες μεταφοράς με γερανοφόρα αυτοκίνητα	B
	49.42	Υπηρεσίες μετακόμισης	B
	49.5	Μεταφορές μέσω αγωγών	B
50		Πλωτές μεταφορές	Γ
			εκτός από:
	50.20.12	Υπηρεσίες θαλάσσιας και ακτοπλοϊκής μεταφοράς αργού πετρελαίου με δεξαμενόπλοια	B
	50.20.13	Υπηρεσίες θαλάσσιας και ακτοπλοϊκής μεταφοράς άλλων υγρών ή αερίων χύδην με δεξαμενόπλοια	B
	50.40.12	Υπηρεσίες μεταφοράς σε εσωτερικές υδάτινες οδούς αργού πετρελαίου με δεξαμενόπλοια	B
	50.40.13	Υπηρεσίες μεταφοράς σε εσωτερικές υδάτινες οδούς άλλων χύδην υγρών και αερίων προϊόντων με δεξαμενόπλοια	B
51		Αεροπορικές μεταφορές	Γ
52		Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	Γ
			εκτός από:
	52.22.15	Υπηρεσίες διάσωσης και ανέλκυσης σκαφών σε θαλάσσια και παράκτια ύδατα	B
	52.22.16	Υπηρεσίες διάσωσης και ανέλκυσης σκαφών σε εσωτερικά ύδατα	B
53		Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	Γ
Θ		ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	

55		Καταλύματα	Γ
56		Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	Γ
I		ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	
58		Εκδοτικές δραστηριότητες	B
			εκτός από:
	58.11.3	Παραγωγή επιγραμμικών (on line) βιβλίων	Γ
	58.11.4	Διάθεση διαφημιστικού χώρου σε βιβλία	Γ
	58.11.6	Υπηρεσίες χορήγησης αδειών για βιβλία	Γ
	58.12.2	Παραγωγή επιγραμμικών (on line) καταλόγων τηλεφωνικών, ταχυδρομικών διευθύνσεων και κάθε είδους	Γ
	58.12.3	Υπηρεσίες χορήγησης άδειας για τα δικαιώματα χρήσης καταλόγων τηλεφωνικών, ταχυδρομικών διευθύνσεων και κάθε είδους	Γ
	58.13.2	Παραγωγή επιγραμμικών (on line) εφημερίδων	Γ
	58.13.3	Διάθεση διαφημιστικού χώρου σε εφημερίδες	Γ
	58.14.2	Παραγωγή επιγραμμικών (on line) περιοδικών κάθε είδους	Γ
	58.14.3	Διάθεση διαφημιστικού χώρου σε περιοδικά	Γ
	58.14.4	Υπηρεσίες χορήγησης αδειών για περιοδικά	Γ
	58.19.2	Παραγωγή άλλου επιγραμμικού (on line) περιεχόμενου	Γ
	58.19.3	Υπηρεσίες χορήγησης αδειών για άλλο έντυπο υλικό	Γ
	58.11.3	Παραγωγή επιγραμμικών (on line) βιβλίων	Γ
	58.11.4	Διάθεση διαφημιστικού χώρου σε βιβλία	Γ
	58.2	Έκδοση λογισμικού	Γ
59		Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχογραφήσεις και μουσικές εκδόσεις	Γ
60		Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	Γ
61		Τηλεπικοινωνίες	Γ
62		Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών και συναφείς δραστηριότητες	Γ
63		Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	Γ
IA		ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	
64		Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές δραστηριότητες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία	Γ

65		Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	Γ
66		Δραστηριότητες συναφείς προς τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και τις ασφαλιστικές δραστηριότητες	Γ
ΙΒ		ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	
68		Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	Γ
ΙΓ		ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	
69		Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	Γ
70		Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων· δραστηριότητες παροχής συμβουλών διαχείρισης	Γ
71		Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών· τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις	Γ
			εκτός από:
	71.2	Τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις	Β
72		Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	Γ
73		Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	Γ
74		Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	Γ
75		Κτηνιατρικές δραστηριότητες	Γ
ΙΔ		ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	
77		Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	Γ
78		Δραστηριότητες απασχόλησης	Γ
79		Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων ταξιδιών και άλλων υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς δραστηριότητες	Γ
80		Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	Γ
81		Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	Γ

82		Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη και άλλες δραστηριότητες παροχής υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις	Γ
ΙΕ		ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ · ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	
84		Δημόσια διοίκηση και άμυνα · υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	Γ
ΙΣΤ		ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
85		Εκπαίδευση	Γ
ΙΖ		ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	
86		Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	Γ
			εκτός από:
	86.22.19.03	Ιατρικές υπηρεσίες ειδικότητας ακτινοδιαγνωστικής	Α
	86.22.19.04	Ιατρικές υπηρεσίες ειδικότητας ακτινοθεραπευτικής - ογκολογίας	Α
	86.22.19.22	Ιατρικές υπηρεσίες ειδικότητας παθολογικής ανατομικής	Β
	86.22.19.31	Ιατρικές υπηρεσίες ειδικότητας χειρουργικής	Β
	86.90.15.02	Υπηρεσίες διαγνωστικού ιατρικού κέντρου	Β
87		Δραστηριότητες βοήθειας κατ' οίκον	Γ
88		Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	Γ
ΙΗ		ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	
90		Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	Γ
			εκτός από:
	90.03.11.02	Υπηρεσίες αναστήλωσης έργων τέχνης	Β
	90.03.11.14	Υπηρεσίες συντήρησης έργων τέχνης	Β
	90.03.11.15	Υπηρεσίες τοιχογραφίας	Β
91		Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων, και λοιπές πολιτιστικές δραστηριότητες	Γ
92		Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	Γ
93		Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας	Γ
ΙΘ		ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	
94		Δραστηριότητες οργανώσεων	Γ

95		Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και ειδών ατομικής ή οικιακής χρήσης	B
			εκτός από:
	95.1	Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και εξοπλισμού επικοινωνίας	Γ
	95.23	Επιδιόρθωση υποδημάτων και δερμάτινων ειδών	Γ
	95.25	Επισκευή ρολογιών και κοσμημάτων	Γ
	95.29.11	Υπηρεσίες επισκευής και μετατροπής ενδυμάτων και κλωστοϋφαντουργικών ειδών οικιακής χρήσης	Γ
	95.11.10.01	Υπηρεσίες εγκατάστασης πακέτων λογισμικού ή επεκτάσεων	Γ
96		Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	Γ
K		ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΤΕΡΟΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	
99		Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	Γ

.»

Άρθρο 30

Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφαλείας - Τροποποίηση άρθρου 502 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 502 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 12 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί του απαιτούμενου επιπέδου γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) στην παρ. 4, αα) στο εισαγωγικό εδάφιο, πριν από τις λέξεις «ο εργοδότης έχει την υποχρέωση», διαγράφονται οι λέξεις «στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους», αβ) στην περ. α), μετά από τις λέξεις «Στις επιχειρήσεις που», προστίθενται οι λέξεις «απασχολούν έως και πενήντα (50) εργαζομένους και», αβ) στις περ. β) και γ), μετά από τις λέξεις «Στις επιχειρήσεις που», προστίθενται οι λέξεις «απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους και»,
β) στην παρ. 5, βα) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «λιγότερους από πενήντα (50)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «έως και είκοσι (20)», ββ) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «λιγότερους από είκοσι (20)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «έως και είκοσι (20)»,
γ) στην παρ. 6, γα) στο πρώτο εδάφιο, i) οι λέξεις «μέχρι και έξι (6)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «έως και πέντε (5)», ii) οι λέξεις «πτυχιούχος τεχνικής ειδικότητας Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου ή Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κάτοχος τίτλου ειδικότητας Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑ.Λ.) ή Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.) ή ισότιμου τίτλου της ημεδαπής ή αλλοδαπής», iii) μετά από τις λέξεις «σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του», προστίθενται οι λέξεις «ή έχει άδεια άσκησης τεχνικού επαγγέλματος εμπειροτέχνη και το αντικείμενο της άδειάς του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή αποδεδειγμένα ασκεί επί δεκαετία και πλέον την οικονομική δραστηριότητα για την οποία θα αναλάβει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας», γβ) το δεύτερο εδάφιο καταργείται, και το άρθρο 502 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 502

Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφάλειας

1. Στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Α' του άρθρου 500, και σε εκείνες της κατηγορίας Β' του ίδιου άρθρου, που απασχολούν εξακόσια πενήντα (650) άτομα και άνω, ο τεχνικός ασφάλειας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) της παρ. 1 του άρθρου 501.

Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης και δεύτερου τεχνικού ασφάλειας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 511, αυτός μπορεί να έχει τα προσόντα της περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

2. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Β' και της κατηγορίας Γ', ο τεχνικός ασφάλειας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

3. Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης περισσότερων από δύο (2) τεχνικών ασφάλειας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 511, οι πέραν του δεύτερου μπορούν να έχουν τα προσόντα του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 501.

4. Με την επιφύλαξη ειδικότερων ή πλέον δεσμευτικών διατάξεων, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παρακάτω περιπτώσεις και στις λοιπές σχετικές διατάξεις του παρόντος Μέρους:

α) Στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως και πενήντα (50) εργαζομένους και υπάγονται στην κατηγορία Α', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας που έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

β) Στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους και υπάγονται στην κατηγορία Β', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. α). Δύναται όμως σε ό,τι αφορά τον τεχνικό ασφάλειας να αναθέτει τα καθήκοντα αυτά σε εργαζομένους, με τα προσόντα της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 501, εφόσον αυτοί απασχολούνται με πλήρες ωράριο στην επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να επιμορφώσει τον εργαζόμενο αυτόν, όπως ορίζεται ειδικότερα στο άρθρο 512.

γ) Στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους και υπάγονται στην κατηγορία Γ', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. β). Δύναται όμως να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την περίπτωση αυτή εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 512.

5. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στις κατηγορίες Β' και Γ' του άρθρου 500 και απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του, όπως αυτές προβλέπονται στο παρόν Μέρος και στα προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση των διατάξεων του Μέρους αυτού, εφόσον έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας, που σύμφωνα με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του. Στην περίπτωση των ανωτέρω επιχειρήσεων που υπάγονται στην κατηγορία Β' και απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους, αν ο εργοδότης έχει τα

προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας, που σύμφωνα με το άρθρο 503 δεν προβλέπεται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του, με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 512.

6. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β' του άρθρου 500 και απασχολούν έως και πέντε (5) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών σύμφωνα με το άρθρο 512 και εφόσον είναι κάτοχος τίτλου ειδικότητας Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑ.Λ.) ή Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.) ή ισότιμου τίτλου της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής και το αντικείμενο των σπουδών του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή έχει άδεια άσκησης τεχνικού επαγγέλματος εμπειροτέχνη και το αντικείμενο της άδειάς του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή αποδεδειγμένα ασκεί επί δεκαετία και πλέον την οικονομική δραστηριότητα για την οποία θα αναλάβει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας.

7. Στις επιχειρήσεις του δεύτερου εδαφίου της παρ. 5 και στις επιχειρήσεις της παρ. 6 που ο ίδιος ο εργοδότης αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, αυτός έχει την υποχρέωση να αναθέτει τη σύνταξη της γραπτής εκτίμησης κινδύνου που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 534 σε πρόσωπα που έχουν τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μια από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας που με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του.»

Άρθρο 31

Ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων - Τροποποίηση άρθρου 503 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 503 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 13 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των ειδικοτήτων του τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο αντικαθίσταται ο πίνακας, β) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, και το άρθρο 503 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 503

Ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να αναθέτουν καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας σε άτομα με ειδικότητα από εκείνες που ορίζονται στον παρακάτω πίνακα:

A/A	ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΚΑΔ 2008	ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
1	Σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (εκτός από ΚΑΔ 41, 42 και 43)		α) Μηχανολόγων Μηχανικών β) Ηλεκτρολόγων Μηχανικών γ) Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης δ) Χημικών Μηχανικών (εκτός από ΚΑΔ 26, 27, 28, 29, 30 και 33) ε) Χημικών (εκτός από ΚΑΔ 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 και 35) στ) Μηχανικών Ενεργειακής Τεχνολογίας ζ) Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής
	Ανά κλάδο:		ΕΠΙΠΛΕΟΝ:
2	Φυτική και ζωική παραγωγή, θήρα και συναφείς δραστηριότητες	01	α) Μηχανικών Περιβάλλοντος β) Γεωπονίας
	Δασοκομία και υλοτομία Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια	02 03	γ) Διοίκησης Γεωργικών Εκμεταλλεύσεων δ) Γεωργικών Μηχανών και Αρδεύσεων ε) Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος Επιπλέον: στ) Στον κλάδο Θήρας Δασολογίας ζ) Στον κλάδο Δασοκομία-Υλοτομία Δασολογίας Δασοπονίας η) Στον κλάδο Αλιεία - υδατοκαλλιέργεια: Τεχνολόγων Αλιείας - Ιχθυοκομίας Ιχθυολόγων
3	Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη	05	α) Μεταλλειολόγων και Μεταλλουργών Μηχανικών
	Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου	06	β) Μηχανικών Ορυκτών Πόρων
	Εξόρυξη μεταλλευμάτων	07	γ) Μηχανικών Περιβάλλοντος
	Λοιπά ορυχεία και λατομεία	08	δ) Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος
	Υποστηρικτικές δραστηριότητες εξόρυξης	09	ε) Μηχανικών Ορυχείων στ) Γεωλόγων Επιπλέον: ζ) Εφόσον απασχολείται ένας μόνο τεχνικός ασφάλειας: Μεταλλειολόγων και Μεταλλουργών Μηχανικών Μηχανικών Ορυκτών Πόρων η) Στον κλάδο Εξόρυξη αλατιού Πολιτικών Μηχανικών Μηχανικών Πολιτικών Έργων Υποδομής Μηχανικών Δομικών Έργων

			θ) Στους κλάδους άντλησης αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων αυτών Μηχανικών Τεχνολογίας Πετρελαίου και Φυσικού Αερίου Μηχανικών Αντιρρύπανσης Χημικών Πετρελαίου
4	Βιομηχανία τροφίμων	10	α) Γεωπόνων Επιπλέον: β) Στον κλάδο Βιομηχανία τροφίμων Τεχνολογίας Τροφίμων γ) Στον κλάδο Ποτοποιία: Οινολογίας και Τεχνολογίας Ποτών
	Ποτοποιία	11	
5	Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	13	α) Κλωστοϋφαντουργίας β) Σχεδιασμού και Τεχνολογίας Ένδυσης
	Κατασκευή ειδών ένδυσης	14	
6	Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα, κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής	16	α) Μηχανικών Επιστήμης Υλικών Επιπλέον: β) Στον κλάδο Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο Σχεδιασμού και Τεχνολογίας Ξύλου & Επίπλου Δασολόγων γ) Στον κλάδο Εκτυπωτικές δραστηριότητες Τεχνολογίας Γραφικών Τεχνών Γραφιστικής και Οπτικής Επικοινωνίας
	Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	17	
	Εκτυπωτικές και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	18	
7	Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	19	α) Μηχανικών Περιβάλλοντος Επιπλέον: β) Στον κλάδο Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου Μηχανικών Τεχνολογίας Πετρελαίου και Φυσικού Αερίου Μηχανικών Αντιρρύπανσης Χημικών Πετρελαίου Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος Μηχανικών Ορυχείων
	Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	20	
	Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων	21	
8	Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	22	α) Μηχανικών Επιστήμης Υλικών β) Μεταλλειολόγων και Μεταλλουργών Μηχανικών γ) Μηχανικών Περιβάλλοντος δ) Μηχανικών Ορυκτών Πόρων ε) Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος στ) Μηχανικών Ορυχείων
	Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	23	
9	Παραγωγή βασικών μετάλλων	24	α) Μηχανικών Επιστήμης Υλικών

	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	25	β) Μεταλλειολόγων και Μεταλλουργών Μηχανικών γ) Μηχανικών Περιβάλλοντος δ) Μηχανικών Ορυκτών Πόρων ε) Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος στ) Μηχανικών Ορυχείων
10	Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	26	α) Ηλεκτρονικών Μηχανικών β) Μηχανικών Αυτοματισμού Επιπλέον:
	Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	27	γ) Στον κλάδο Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών:
	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	28	Μηχανικών: Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων, Πληροφορικής, Τηλεπικοινωνιών, Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων
11	Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων	29	α) Ναυπηγών Μηχανικών Επιπλέον:
	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	30	β) Στον κλάδο 30.1 Ναυπήγηση πλοίων και σκαφών Μηχανικών Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού γ) Στον κλάδο 30.3 Κατασκευή αεροσκαφών και διαστημόπλοιων και συναφών μηχανημάτων Αεροναυπηγών Μηχανικών Μηχανικών Τεχνολογίας Αεροσκαφών
12	Κατασκευή επίπλων	31	α) Μηχανικών Επιστήμης Υλικών β) Μηχανικών Περιβάλλοντος γ) Σχεδιασμού και Τεχνολογίας Ξύλου και Επίπλου
13	Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	32	Στον κλάδο 32.5 Κατασκευή ιατρικών οργάνων Μηχανικών Βιοϊατρικής Μηχανικών Ιατρικών Οργάνων
14	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	35	Στον κλάδο 35.21 Παραγωγή φυσικού αερίου Χημικών Μηχανικών Περιβάλλοντος Μεταλλειολόγων και Μεταλλουργών Μηχανικών Μηχανικών Ορυκτών Πόρων Μηχανικών Τεχνολογίας Πετρελαίου & Φυσικού Αερίου Μηχανικών Φυσικών Πόρων και Περιβάλλοντος Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος Μηχανικών Ορυχείων
15	Συλλογή, επεξεργασία και παροχή νερού	36	α) Πολιτικών Μηχανικών β) Μηχανικών Περιβάλλοντος
16	Επεξεργασία λυμάτων	37	α) Μηχανικών Περιβάλλοντος
	Συλλογή, επεξεργασία και διάθεση αποβλήτων, ανάκτηση υλικών	38	β) Μηχανικών Αντιρρύπανσης
17	Κατασκευές κτιρίων	41	α) Πολιτικών Μηχανικών

Έργα πολιτικού μηχανικού	42	β) Αρχιτεκτόνων Μηχανικών
Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες	43	γ) Μηχανικών Έργων Υποδομής δ) Μηχανικών Δομικών Έργων
		ε) Μηχανικών Μορφολογίας και Αναστήλωσης στ) Μηχανολόγων Μηχανικών ζ) Ηλεκτρολόγων Μηχανικών Επιπλέον: η) Στους κλάδους 42.11 Κατασκευή δρόμων και αυτοκινητοδρόμων , 42.21 Κατασκευή κοινωφελών έργων σχετικών με μεταφορά υγρών , 42.91 Κατασκευή υδραυλικών και λιμενικών έργων Αγρονόμων Τοπογράφων Μηχανικών Μηχανικών Χωροταξίας, Ανάπτυξης, Πολεοδομίας Μηχανικών Τοπογραφίας και Γεωπληροφορικής θ) 42.13 Κατασκευή γεφυρών και σηράγγων Μεταλλειολόγων και Μεταλλουργών Μηχανικών Μηχανικών Ορυκτών Πόρων Αγρονόμων Τοπογράφων Μηχανικών Μηχανικών Χωροταξίας, Ανάπτυξης, Πολεοδομίας Μηχανικών Τοπογραφίας και Γεωπληροφορικής Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος Μηχανικών Ορυχείων ι) Στον κλάδο 42.99.29.01 Γενικές κατασκευαστικές εργασίες για εργοστάσια επεξεργασίας και καθαρισμού νερού Χημικών Μηχανικών Μηχανικών Περιβάλλοντος Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος Μηχανικών Ορυχείων ια) Στον κλάδο των γεωτρήσεων (42.21.24 και 43.13) Χημικών Μηχανικών Μεταλλειολόγων και Μεταλλουργών Μηχανικών Μηχανικών Ορυκτών Πόρων Γεωλόγων Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος Μηχανικών Ορυχείων ιβ) Στους κλάδους 43.22 Υδραυλικές και κλιματιστικές εγκαταστάσεις θέρμανσης και ψύξης και 43.32 Ξυλουργικές εργασίες Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης Μηχανικών Ενεργειακής Τεχνολογίας Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής Χημικών Μηχανικών

18	Χονδρικό και λιανικό εμπόριο · επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	45	α) Ναυπηγών Μηχανικών β) Μηχανικών Περιβάλλοντος Επιπλέον:
	Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	46	γ) Στον κλάδο 46.5 Χονδρικό εμπόριο εξοπλισμού πληροφοριακών και επικοινωνιακών συστημάτων Μηχανικών: Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων, Πληροφορικής, Τηλεπικοινωνιών, Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων
	Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	47	δ) Στους κλάδους 46.61 Χονδρικό εμπόριο γεωργικών μηχανημάτων, εξοπλισμού και προμηθειών και 47.52.44 Λιανικό εμπόριο εξοπλισμού για το γρασίδι και τον κήπο Γεωπόνων
	Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	49	ε) Στους κλάδους 47.25 Λιανικό εμπόριο ποτών σε εξειδικευμένα καταστήματα και 47.81 Λιανικό εμπόριο τροφίμων, ποτών και καπνού, σε υπαίθριους πάγκους και αγορές Τεχνολόγων Τροφίμων Οινολογίας και Τεχνολογίας Ποτών
	Πλωτές μεταφορές	50	
	Αεροπορικές μεταφορές	51	
	Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	52	
	Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	53	
19	Εκδοτικές δραστηριότητες	58	α) Τεχνολογίας Γραφικών Τεχνών β) Γραφιστικής
20	Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	60	α) Ηλεκτρονικών Μηχανικών β) Μηχανικών Αυτοματισμού
	Τηλεπικοινωνίες	61	γ) Μηχανικών: Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων, Πληροφορικής, Τηλεπικοινωνιών, Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων
	Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών και συναφείς δραστηριότητες	62	
21	Δημόσια διοίκηση και άμυνα· υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	84	Στις Ένοπλες Δυνάμεις και οι ειδικότητες που προβλέπονται στο π.δ. 135/2014 «Ειδικότητες τεχνικού ασφαλείας στις μονάδες και υπηρεσίες των Ενόπλων Δυνάμεων» (Α' 218)
22	Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και ειδών ατομικής ή οικιακής χρήσης	95	α) Ηλεκτρονικών Μηχανικών β) Μηχανικών Αυτοματισμού γ) Μηχανικών: Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων, Πληροφορικής, Τηλεπικοινωνιών, Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων

Οι επιχειρήσεις που, σύμφωνα με το άρθρο 500, κατατάσσονται στη Γ' κατηγορία επικινδυνότητας δύνανται να αναθέτουν καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας σε άτομα οιασδήποτε ειδικότητας, από εκείνες που περιλαμβάνονται στον ανωτέρω πίνακα.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από γνωμοδότηση του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ), σύμφωνα με το άρθρο 516, μπορεί να καθορίζεται και πέραν των προβλεπόμενων στο εν λόγω άρθρο, το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων και οι ειδικότητες του τεχνικού ασφάλειας ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης.»

Άρθρο 32

Υποδείξεις τεχνικού ασφάλειας και ηλεκτρονική τήρηση βιβλίου υποδείξεων - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 504 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 1 του άρθρου 504 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 14 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του τεχνικού ασφάλειας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, αα) μετά από τη λέξη «παρέχει», προστίθεται η λέξη «γραπτά», αβ) μετά από τις λέξεις «υποδείξεις και συμβουλές,» διαγράφονται οι λέξεις «γραπτά ή προφορικά,», β) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τηρείται ηλεκτρονικά στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», γ) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «λαμβάνει γνώση ενυπογράφως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει γραπτά στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο τηρείται ηλεκτρονικά στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.»

Άρθρο 33

Προϋποθέσεις για τη συμπλήρωση των ειδικοτήτων για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 506 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 4 του άρθρου 506 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των προσόντων των ιατρών εργασίας, μετά από τις λέξεις «οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας», διαγράφονται οι λέξεις «, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο,», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, η παρ. 4 του άρθρου 506 διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύναται να ορίζονται, και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος, ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν

καθήκοντα ιατρού εργασίας και οι οποίοι εντάσσονται σε νέο μητρώο ιατρών που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα ιατρού εργασίας, συμπληρωματικό προς αυτό της υπ' αρ. 5685/121/5.2.2021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 669), όπως εκάστοτε ισχύει. Για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας επιλέγονται κατά προτεραιότητα οι ιατροί της παρ. 1. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις της κατά προτεραιότητα επιλογής των ιατρών της παρ. 1 για την κάλυψη των ανωτέρω αναγκών, καθώς και οι ειδικότητες, το περιεχόμενο, ο χρόνος και ο τρόπος εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ιατρών του πρώτου εδαφίου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας.»

Άρθρο 34

Υποδείξεις ιατρού εργασίας - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 507 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 1 του άρθρου 507 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 17 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του ιατρού εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, αα) μετά από τη λέξη «συμβουλές», προστίθεται η λέξη «γραπτά», αβ) μετά από τις λέξεις «στον εργοδότη», προστίθενται οι λέξεις «καθώς και γραπτά ή προφορικά», αγ) μετά από τις λέξεις «στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους», οι λέξεις «, γραπτά ή προφορικά» διαγράφονται, β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «Τις γραπτές υποδείξεις», προστίθενται οι λέξεις «και συμβουλές προς τον εργοδότη», γ) στο τρίτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «Ο εργοδότης», οι λέξεις «λαμβάνει γνώση ενυπογράφως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές γραπτά στον εργοδότη, καθώς και γραπτά ή προφορικά στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές προς τον εργοδότη ο ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 504. Ο εργοδότης δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.»

Άρθρο 35

Ενημέρωση από ιατρό εργασίας για ασθένειες που οφείλονται στην εργασία - Αντικατάσταση παρ. 4 άρθρου 508 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η παρ. 4 του άρθρου 508 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 18 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί της επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων, αντικαθίσταται ως εξής:

«4. Ο ιατρός εργασίας ενημερώνει άμεσα εγγράφως τον εργοδότη για ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία. Αντίγραφο της ανωτέρω ενημέρωσης τηρείται στον ιατρικό φάκελο του εργαζομένου.»

Άρθρο 36**Βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων λειτουργίας των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 513 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στην παρ. 3 του άρθρου 513 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 23 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.), η λέξη «άδεια» αντικαθίσταται από τις λέξεις «βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων», και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. για να αρχίσουν να λειτουργούν και να παρέχουν υπηρεσίες υποχρεούνται να κατέχουν σχετική βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.»

Άρθρο 37**Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών - Τροποποίηση άρθρου 533 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στο άρθρο 533 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 42 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 6, προστίθεται περ. ι), β) στην περ. θ) της παρ. 7 οι λέξεις «στους εργαζομένους», αντικαθίστανται από τις λέξεις «με αντιληπτό τρόπο προς τους εργαζόμενους», γ) στην περ. α) της παρ. 8, μετά από τις λέξεις «καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία», προστίθενται οι λέξεις «από τη διαμόρφωση της μεθόδου εργασίας, των ρυθμών εργασίας, του χρόνου εργασίας και την αλληλεπίδρασή τους, καθώς και από ελλιπή ενημέρωση στην εργασία», και το άρθρο 533 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 533**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 το παρόν Μέρος. 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 511. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των συνεδριάσεων της παρ. 2 του άρθρου 495.

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 παρ. 5 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 512 και 538.

η) Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

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.

ι) Να ενημερώνει τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας για κάθε προγραμματιζόμενη μεταβολή στην παραγωγική διαδικασία και τον τρόπο οργάνωσης της επιχείρησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας, όπως για μεταβολές στην κατάρτιση, στην ειδίκευση, στον τρόπο απασχόλησης των εργαζομένων ή στη χρήση νέου υλικοτεχνικού εξοπλισμού ή στη μεταβολή του τρόπου χρήσης του υπάρχοντος υλικοτεχνικού εξοπλισμού, για τις θέσεις εργασίας νεοπροσληφθέντων εργαζομένων, και να ακολουθεί τις υποδείξεις τους.

7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παρ. 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.

θ) Παροχή των κατάλληλων οδηγιών με αντιληπτό τρόπο προς τους εργαζόμενους.

8. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος Μέρους, 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 από τη διαμόρφωση της μεθόδου εργασίας, των ρυθμών εργασίας, του χρόνου εργασίας και την αλληλεπίδρασή τους, καθώς και από ελλιπή ενημέρωση στην εργασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 534. 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 σε 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 Μέρους, 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 δραστηριότητες 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 38

Αναγγελία ατυχημάτων και ασθενειών που οφείλονται στην εργασία - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 534 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 2 του άρθρου 534 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 43 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των ειδικών υποχρεώσεων των εργοδοτών,

επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α), αα) διαγράφονται οι λέξεις «στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές», αβ) μετά από τις λέξεις «ή θανάτου», προστίθενται οι λέξεις «, να αναγγέλλει το ατύχημα και στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και», και αγ) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, β) προστίθεται περ. δ), και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Επιπλέον ο εργοδότης οφείλει:

α) Να αναγγέλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας και στις αρμόδιες υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α., εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να αναγγέλλει το ατύχημα και στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος. Ως σοβαρός νοείται ο τραυματισμός που απαιτεί τη διακομιδή του εργαζομένου σε μονάδα υγείας και την παραμονή του για νοσηλεία.

β) Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων, καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο των άρθρων 504 και 507.

γ) Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.

δ) Να αναγγέλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον e-Ε.Φ.Κ.Α. την ασθένεια εργαζομένου που οφείλεται στην εργασία, εντός πέντε (5) ημερών από την ενημέρωσή του από τον ιατρό εργασίας, βάσει της παρ. 4 του άρθρου 508, ή από την προσκόμιση διάγνωσης από ιατρό του Ε.Σ.Υ...»

Άρθρο 39

Μαθήματα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ - Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 1 του άρθρου 535 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 1 του άρθρου 535 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 45 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των πρώτων βοηθειών, της πυρασφάλειας, της εκκένωσης των χώρων από τους εργαζομένους και περί του σοβαρού και άμεσου κινδύνου, προστίθεται περ. δ), και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης οφείλει:

α) Να λαμβάνει όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από εργαζομένους τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα.

β) Να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες, προκειμένου να αντιμετωπισθούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας.

γ) Να ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής πρώτων βοηθειών τακτικά, όσον αφορά την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησής τους.

δ) Να παρέχει στους εργαζομένους του εκπαίδευση καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ, ως εξής: δα) εφόσον απασχολεί έως και πενήντα (50) εργαζομένους σε μία εγκατάσταση, μέσω εκπαιδευτικών βίντεο και υλικού που παρέχονται

δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δβ) εφόσον απασχολεί περισσότερους από πενήντα (50) εργαζομένους σε μία εγκατάσταση, μέσω μαθημάτων από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς φορείς πρώτων βοηθειών στο ήμισυ των απασχολούμενων στην εγκατάσταση, τουλάχιστον ανά τρία (3) έτη.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ Π.Δ. 305/1996 «ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Ή ΚΙΝΗΤΑ ΕΡΓΟΤΑΞΙΑ ΣΕ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 92/57/ΕΟΚ»

Άρθρο 40

Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης συντονιστών - Τροποποίηση άρθρου 6 π.δ. 305/1996

Στο άρθρο 6 του π.δ. 305/1996 (Α΄ 212), περί των προσόντων και των καθηκόντων των συντονιστών κατά την εκτέλεση του έργου, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

- α) στην παρ. 1, οι λέξεις «στο Π.Δ. 294/88 «Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας κ.λπ.» (138/Α)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «στα άρθρα 501, περί των προσόντων του τεχνικού ασφαλείας, 502, περί του απαιτούμενου επιπέδου γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, και 503, περί των ειδικοτήτων του τεχνικού ασφαλείας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121)»,
- β) στην παρ. 2, βα) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «το Ν. 1568/85» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τα άρθρα 504, περί των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του τεχνικού ασφαλείας, και 505, περί της επίβλεψης των συνθηκών εργασίας, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου», ββ) προστίθεται νέα εδάφια, τρίτο και τέταρτο,
- γ) στην περ. δ΄ της παρ. 3, οι λέξεις «στο άρθρ. 7 (παρ. 9) του Π.Δ. 17/96,» αντικαθίστανται από τις λέξεις «στην παρ. 9 του άρθρου 533, περί των γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου», και το άρθρο 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 6

Προσόντα και καθήκοντα των συντονιστών κατά την εκτέλεση του έργου

1. Τα προσόντα των συντονιστών για θέματα ασφαλείας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου είναι αυτά που προβλέπονται και για τους τεχνικούς ασφαλείας στα άρθρα 501, περί των προσόντων του τεχνικού ασφαλείας, 502, περί του απαιτούμενου επιπέδου γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, και 503, περί των ειδικοτήτων του τεχνικού ασφαλείας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), καθώς και στις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.
2. Στους συντονιστές ασφαλείας και υγείας είναι δυνατόν να ανατεθούν το έργο και οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας σύμφωνα με τα άρθρα 504, περί των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του τεχνικού ασφαλείας, και 505, περί της επίβλεψης των συνθηκών εργασίας, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Στην περίπτωση αυτή ο χρόνος απασχόλησης δεν συμψηφίζεται, αλλά υπολογίζεται και εκτελείται ανεξάρτητα. Ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης του συντονιστή εξαρτάται από το είδος, τον όγκο, τις ιδιαιτερότητες και τους

ειδικούς κινδύνους του έργου και καθορίζεται ρητά στη σύμβαση ανάθεσης των καθηκόντων του. Ειδικότερα:

α) σε δημόσια τεχνικά έργα στα οποία απαιτείται εργοληπτική επιχείρηση 4ης τάξης και άνω, σύμφωνα με το π.δ. 71/2019 (Α' 112), καθώς και σε ειδικά κτίρια, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του ν. 4067/2012 (Α' 79), με πραγματοποιούμενη κάλυψη, όπως αυτή προσδιορίζεται στην οικοδομική άδεια, τέσσερις χιλιάδες (4.000) τ.μ. και άνω ο συντονιστής ή οι συντονιστές παρίστανται υποχρεωτικά καθ' όλη τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου,

β) στα λοιπά δημόσια ή ιδιωτικά τεχνικά και οικοδομικά έργα ο συντονιστής ή οι συντονιστές παρίστανται υποχρεωτικά κατ' ελάχιστον κατά την έναρξη των εργασιών, κατά την έναρξη της κατασκευής του φέροντα οργανισμού, κατά την έναρξη κατασκευής κελύφους και εσωτερικών διαρρυθμίσεων και κατά την έναρξη κατασκευής ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων.

3. Οι συντονιστές που ορίζονται για θέματα ασφάλειας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου:

α. Συντονίζουν την εφαρμογή των γενικών αρχών πρόληψης και ασφάλειας στις τεχνικές ή/και οργανωτικές επιλογές, προκειμένου να προγραμματίζονται οι διάφορες εργασίες ή φάσεις εργασίας που διεξάγονται ταυτόχρονα ή διαδοχικά και στην πρόβλεψη της διάρκειας εκτέλεσης των διαφόρων αυτών εργασιών ή φάσεων εργασίας.

β. Συντονίζουν την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων μεριμνώντας ώστε οι εργολάβοι και υπεργολάβοι και, εάν αυτό είναι αναγκαίο για την προστασία των εργαζομένων, οι αυτοαπασχολούμενοι:

i) να εφαρμόζουν με συνέπεια τις αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 8 του παρόντος διατάγματος και

ii) όποτε απαιτείται, να εφαρμόζουν το σχέδιο ασφάλειας και υγείας που αναφέρεται στο άρθρο 3 του παρόντος διατάγματος.

γ. Αναπροσαρμόζουν ή μεριμνούν ώστε να αναπροσαρμοστεί το σχέδιο και ο φάκελος ασφάλειας και υγείας σύμφωνα με τη παράγραφο 9 του άρθρου 3 του παρόντος διατάγματος.

δ. Οργανώνουν μαζί με τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας τη συνεργασία μεταξύ των εργολάβων και υπεργολάβων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που διαδέχονται ο ένας τον άλλον στο εργοτάξιο, και τον συντονισμό των δραστηριοτήτων για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, καθώς και την αμοιβαία ενημέρωσή τους σύμφωνα με όσα προβλέπονται στην παρ. 9 του άρθρου 533, περί των γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας, μεριμνώντας για τη συμμετοχή εφόσον υπάρχει ανάγκη των αυτοαπασχολούμενων.

ε. Συντονίζουν την εποπτεία για την ορθή εφαρμογή των εργασιακών διαδικασιών.

στ. Λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να επιτρέπεται η είσοδος στο εργοτάξιο μόνο στα πρόσωπα που έχουν τη σχετική άδεια.

ζ. Συνεργάζονται με τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια απασχόλησης στο εργοτάξιο και ζητούν τη γνώμη τους κάθε φορά που κρίνουν απαραίτητο.»

Άρθρο 41**Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα «ΗΡΙΔΑΝΟΣ» - Προσθήκη άρθρου 543Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) μετά από το άρθρο 543, προστίθεται άρθρο 543Α, ως εξής:

«Άρθρο 543Α**Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα «ΗΡΙΔΑΝΟΣ»**

1. Στη Γενική Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τίθεται σε λειτουργία το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία «ΗΡΙΔΑΝΟΣ» («ΟΠΣ ΗΡΙΔΑΝΟΣ»). Το ΟΠΣ ΗΡΙΔΑΝΟΣ δύναται να διαλειτουργεί με Πληροφοριακά Συστήματα φορέων του δημόσιου τομέα, και ιδίως, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, το Ο.Π.Σ. της Επιθεώρησης Εργασίας, τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, τη Διαύγεια, την εφαρμογή του Ηλεκτρονικού Παραβόλου (e-Paravolo) και το Πληροφοριακό Σύστημα ΙΡΙΣ, με σκοπό την απλούστευση και επιτάχυνση των διαδικασιών για την εξυπηρέτηση του πολίτη και τη μείωση του διοικητικού βάρους που συνεπάγεται η διαχείριση των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

2. Ειδικότερα, στο ΟΠΣ ΗΡΙΔΑΝΟΣ δημιουργούνται και λειτουργούν:

α) Μητρώο φορέων υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης Τεχνικών Ασφαλείας, Μητρώο εκπαιδευτών Τεχνικών Ασφαλείας, καθώς και Μητρώο εκπαιδευθέντων Τεχνικών Ασφαλείας. Από την έναρξη του ΟΠΣ ΗΡΙΔΑΝΟΣ, η κατάθεση προγραμμάτων επιμόρφωσης Τεχνικών Ασφαλείας προς έγκριση, καθώς και η κατάθεση των απολογισμών των προγραμμάτων επιμόρφωσης γίνεται μέσω του ΟΠΣ.

β) Μητρώο φορέων εκπαίδευσης απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμιάντο και αμιαντούχα υλικά, μητρώο εκπαιδευτών απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμιάντο και αμιαντούχα υλικά, καθώς και Μητρώο εκπαιδευθέντων απασχολουμένων σε εργασίες με αμιάντο και αμιαντούχα υλικά. Από την έναρξη λειτουργίας του ΟΠΣ ΗΡΙΔΑΝΟΣ, η κατάθεση των απολογισμών των προγραμμάτων επιμόρφωσης γίνεται μέσω του ΟΠΣ.

γ) Ηλεκτρονική βάση καταχώρισης δικαιολογητικών για την έκδοση και τροποποίηση βεβαίωσης συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων για τη λειτουργία Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) και Εταιρειών Αποξήλωσης Κατεδάφισης Αμιάντου (ΕΑΚ).

δ) Ηλεκτρονική βάση καταχώρισης απολογισμών λειτουργίας των ΕΞ.Υ.Π.Π., των φυσικών προσώπων Τεχνικών Ασφαλείας και Ιατρών Εργασίας και των ΕΑΚ, κατά την έννοια των παρ. 10 και 11 του άρθρου 513.

ε) Ψηφιακό εργαλείο για τη συλλογή και καταχώριση δεδομένων επιχειρήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του π.δ. 48/2024 (Α' 136), περί της ενημέρωσης της αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας, στις οποίες χρησιμοποιούνται καρκινογόνοι παράγοντες, μεταλλαξιογόνοι παράγοντες ή τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες.

3. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ορίζεται ως υπεύθυνος και εκτελών την επεξεργασία, κατά την έννοια των περ. 7 και 8 του άρθρου 4 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (Γ.Κ.Π.Δ.), για τους σκοπούς ανάπτυξης, υλοποίησης και τεχνικής

διαχείρισης του ΟΠΣ ΗΡΙΑΝΟΣ και την ανάπτυξη και συντήρηση όλων των απαραίτητων τεχνικών λειτουργικοτήτων και διαλειτουργικοτήτων που υποστηρίζουν την αποτελεσματική και διαρκή λειτουργία του. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων, της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και ιδίως, σύμφωνα με τον Γ.Κ.Π.Δ. και τον ν. 4624/2019 (Α' 137). Η επεξεργασία των δεδομένων γίνεται αποκλειστικά για τους σκοπούς του παρόντος για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 42

Αποζημίωση μελών Επιτροπής άρθρου 28 ν. 3850/2010 - Τροποποίηση περ. δ. παρ. 13 άρθρου 17 ν. 3996/2011

Στην περ. δ) της παρ. 13 του άρθρου 17 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί θεμάτων λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι λέξεις «κατ' εξαίρεση του άρθρου 7 του ν. 3833/2010 (Α' 40) και βαρύνει τον προϋπολογισμό του Οργανισμού Εργατικής Εστίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατ' εξαίρεση του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων» και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, η περ. δ' της παρ. 13 διαμορφώνεται ως εξής:

«δ. Η αποζημίωση των μελών των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατ' εξαίρεση του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 43

Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Προσθήκη παρ. 5, 6, 7 και 8 στο άρθρο 545 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 545 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 73 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί εξουσιοδοτικών διατάξεων, προστίθενται παρ. 5, 6, 7 και 8 ως εξής:

«5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.) του άρθρου 516, επικαιροποιείται η κατάταξη επικινδυνότητας των επιχειρήσεων της παρ. 1 του άρθρου 500.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος ηλεκτρονικής τήρησης του βιβλίου υποδείξεων Τεχνικού Ασφάλειας

και Ιατρού Εργασίας στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ), καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή των άρθρων 504 και 507.

7. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., καθορίζονται: α) ο εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών σύμφωνα με το Παράρτημα Ι της Σύστασης (ΕΕ) 2022/2337 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 28ης Νοεμβρίου 2022 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών» και β) τα αντίστοιχα κριτήρια αναγνώρισης των επαγγελματικών ασθενειών.

8. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, καθορίζονται:

α) το περιεχόμενο, τα στοιχεία, ο τρόπος, η διαδικασία και οι προθεσμίες εγγραφής στα μητρώα:

αα) φορέων υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης τεχνικών ασφάλειας, εκπαιδευτών τεχνικών ασφάλειας και εκπαιδευθέντων τεχνικών ασφάλειας της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 543Α,

αβ) φορέων εκπαίδευσης απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμίαντο και αμιαντούχα υλικά,

αγ) εκπαιδευτών απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμίαντο και αμιαντούχα υλικά και

αδ) εκπαιδευθέντων απασχολούμενων σε εργασίες με αμίαντο και αμιαντούχα υλικά της περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 543Α,

β) η διαδικασία για την έκδοση ή την τροποποίηση βεβαίωσης συνδρομής νομίμων προϋποθέσεων για τη λειτουργία Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) και Εταιρειών Αποξήλωσης Κατεδάφισης Αμιάντου (ΕΑΚ) μέσω της ηλεκτρονικής βάσης της περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 543Α,

γ) η διαδικασία καταχώρισης απολογισμών λειτουργίας των ΕΞ.Υ.Π.Π., των φυσικών προσώπων Τεχνικών Ασφάλειας και Ιατρών Εργασίας και των ΕΑΚ, στην ηλεκτρονική βάση της περ. δ) της παρ. 2 του άρθρου 543Α,

δ) οι διαδικασίες για τη συλλογή και καταχώριση δεδομένων επιχειρήσεων στις οποίες χρησιμοποιούνται καρκινογόνοι και μεταλλαξιογόνοι παράγοντες ή τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες μέσω του ψηφιακού εργαλείου της περ. ε) της παρ. 2 του άρθρου 543Α,

ε) οι διαλειτουργικότητες του ΟΠΣ ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ με τα πληροφοριακά συστήματα της παρ. 1 του άρθρου 543Α, και

στ) κάθε άλλο ειδικότερο τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στα μητρώα και τις ηλεκτρονικές βάσεις του άρθρου 543Α.»

Άρθρο 44

Καταργούμενες διατάξεις

Με την έκδοση της απόφασης της παρ. 7 του άρθρου 545 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) καταργείται το π.δ. 41/2012 (Α' 91), περί του εθνικού καταλόγου επαγγελματικών ασθενειών, σε συμμόρφωση με τη Σύσταση της Επιτροπής 2003/670/ΕΚ της 19.09.2003 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών» (ΕΕ L 238/25.9.2003).

ΜΕΡΟΣ Γ΄
ΚΥΡΩΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 45
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η κύρωση διεθνών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αναφορικά με την ενίσχυση της προστασίας του δικαιώματος στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και τη λήψη πρόσθετων μέτρων για την αντιμετώπιση της αναγκαστικής εργασίας.

Άρθρο 46
Αντικείμενο

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

- (α) Η κύρωση της υπ' αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον» (1981).
- (β) Η κύρωση της υπ' αρ. 191 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για «Τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την Αναγνώριση ενός Ασφαλούς και Υγιούς Εργασιακού Περιβάλλοντος ως μιας Θεμελιώδους Αρχής» (2023).
- (γ) Η κύρωση του Πρωτοκόλλου της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αρ. 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας» (1930).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄
ΚΥΡΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΥΠ' ΑΡ. 155 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Άρθρο 47
Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αρ. 155

Κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση υπ' αρ. 155 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 22η Ιουνίου 1981, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην αγγλική και η μετάφραση στην ελληνική γλώσσα έχουν ως εξής:

*«International Labour Conference
Convention 155*

Convention concerning Occupational Safety
and Health and the Working Environment,
Adopted by the Conference at its sixty-seventh Session,
Geneva, 22 June 1981

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981,

and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and health and
the working environment, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one
the following Convention, which may be cited as the Occupational Safety and Health
Convention, 1981:

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.
2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, particular branches of economic activity, such as maritime shipping or fishing, in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any branches which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion and describing the measures taken to give adequate protection to workers in excluded branches, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 2

1. This Convention applies to all workers in the branches of economic activity covered.
2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, limited categories of workers in respect of which there are particular difficulties.
3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour

Organisation, any limited categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 3

For the purpose of this Convention--

- (a) the term “branches of economic activity” covers all branches in which workers are employed, including the public service;
- (b) the term “workers” covers all employed persons, including public employees;
- (c) the term “workplace” covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;
- (d) the term “regulations” covers all provisions given force of law by the competent authority or authorities;
- (e) the term “health”, in relation to work, indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and hygiene at work.

PART II. PRINCIPLES OF NATIONAL POLICY

Article 4

1. Each Member shall, in the light of national conditions and practice, and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment.
2. The aim of the policy shall be to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

Article 5

The policy referred to in Article 4 of this Convention shall take account of the following main spheres of action in so far as they affect occupational safety and health and the working environment:

- (a) design, testing, choice, substitution, installation, arrangement, use and maintenance of the material elements of work (workplaces, working environment, tools, machinery and equipment, chemical, physical and biological substances and agents, work processes);
- (b) relationships between the material elements of work and the persons who carry out or supervise the work, and adaptation of machinery, equipment, working time, organisation of work and work processes to the physical and mental capacities of the workers;
- (c) training, including necessary further training, qualifications and motivations of persons involved, in one capacity or another, in the achievement of adequate levels of safety and health;
- (d) communication and co-operation at the levels of the working group and the undertaking and at all other appropriate levels up to and including the national level;

(e) the protection of workers and their representatives from disciplinary measures as a result of actions properly taken by them in conformity with the policy referred to in Article 4 of this Convention.

Article 6

The formulation of the policy referred to in Article 4 of this Convention shall indicate the respective functions and responsibilities in respect of occupational safety and health and the working environment of public authorities, employers, workers and others, taking account both of the complementary character of such responsibilities and of national conditions and practice.

Article 7

The situation regarding occupational safety and health and the working environment shall be reviewed at appropriate intervals, either over-all or in respect of particular areas, with a view to identifying major problems, evolving effective methods for dealing with them and priorities of action, and evaluating results.

PART III. ACTION AT THE NATIONAL LEVEL

Article 8

Each Member shall, by laws or regulations or any other method consistent with national conditions and practice and in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to Article 4 of this Convention.

Article 9

1. The enforcement of laws and regulations concerning occupational safety and health and the working environment shall be secured by an adequate and appropriate system of inspection.
2. The enforcement system shall provide for adequate penalties for violations of the laws and regulations.

Article 10

Measures shall be taken to provide guidance to employers and workers so as to help them to comply with legal obligations.

Article 11

To give effect to the policy referred to in Article 4 of this Convention, the competent authority or authorities shall ensure that the following functions are progressively carried out:

- (a) the determination, where the nature and degree of hazards so require, of conditions governing the design, construction and layout of undertakings, the commencement of their operations, major alterations affecting them and changes in their purposes, the safety of technical equipment used at work, as well as the application of procedures defined by the competent authorities;
- (b) the determination of work processes and of substances and agents the exposure to which is to be prohibited, limited or made subject to authorisation or control by the competent

authority or authorities; health hazards due to the simultaneous exposure to several substances or agents shall be taken into consideration;

(c) the establishment and application of procedures for the notification of occupational accidents and diseases, by employers and, when appropriate, insurance institutions and others directly concerned, and the production of annual statistics on occupational accidents and diseases;

(d) the holding of inquiries, where cases of occupational accidents, occupational diseases or any other injuries to health which arise in the course of or in connection with work appear to reflect situations which are serious;

(e) the publication, annually, of information on measures taken in pursuance of the policy referred to in Article 4 of this Convention and on occupational accidents, occupational diseases and other injuries to health which arise in the course of or in connection with work;

(f) the introduction or extension of systems, taking into account national conditions and possibilities, to examine chemical, physical and biological agents in respect of the risk to the health of workers.

Article 12

Measures shall be taken, in accordance with national law and practice, with a view to ensuring that those who design, manufacture, import, provide or transfer machinery, equipment or substances for occupational use--

(a) satisfy themselves that, so far as is reasonably practicable, the machinery, equipment or substance does not entail dangers for the safety and health of those using it correctly;

(b) make available information concerning the correct installation and use of machinery and equipment and the correct use of substances, and information on hazards of machinery and equipment and dangerous properties of chemical substances and physical and biological agents or products, as well as instructions on how known hazards are to be avoided;

(c) undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with subparagraphs (a) and (b) of this Article.

Article 13

A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.

Article 14

Measures shall be taken with a view to promoting in a manner appropriate to national conditions and practice, the inclusion of questions of occupational safety and health and the working environment at all levels of education and training, including higher technical, medical and professional education, in a manner meeting the training needs of all workers.

Article 15

1. With a view to ensuring the coherence of the policy referred to in Article 4 of this Convention and of measures for its application, each Member shall, after consultation at the earliest possible stage with the most representative organisations of employers and workers, and with other bodies as appropriate, make arrangements appropriate to national conditions

and practice to ensure the necessary co-ordination between various authorities and bodies called upon to give effect to Parts II and III of this Convention.

2. Whenever circumstances so require and national conditions and practice permit, these arrangements shall include the establishment of a central body.

PART IV. ACTION AT THE LEVEL OF THE UNDERTAKING

Article 16

1. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health.

2. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the chemical, physical and biological substances and agents under their control are without risk to health when the appropriate measures of protection are taken.

3. Employers shall be required to provide, where necessary, adequate protective clothing and protective equipment to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health.

Article 17

Whenever two or more undertakings engage in activities simultaneously at one workplace, they shall collaborate in applying the requirements of this Convention.

Article 18

Employers shall be required to provide, where necessary, for measures to deal with emergencies and accidents, including adequate first-aid arrangements.

Article 19

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which--

(a) workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfilment by their employer of the obligations placed upon him;

(b) representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;

(c) representatives of workers in an undertaking are given adequate information on measures taken by the employer to secure occupational safety and health and may consult their representative organisations about such information provided they do not disclose commercial secrets;

(d) workers and their representatives in the undertaking are given appropriate training in occupational safety and health;

(e) workers or their representatives and, as the case may be, their representative organisations in an undertaking, in accordance with national law and practice, are enabled to enquire into, and are consulted by the employer on, all aspects of occupational safety and health associated with their work; for this purpose technical advisers may, by mutual agreement, be brought in from outside the undertaking;

(f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

Article 20

Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of Articles 16 to 19 of this Convention.

Article 21

Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.

PART V. FINAL PROVISIONS

Article 22

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 23

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

Article 24

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
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 has been registered.

Article 25

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 at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 26

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 27

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 acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 28

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 29

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, 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 25 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 30

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

«Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας

Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 155

*Για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον,
που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη κατά την εξηκοστή έβδομη Σύνοδό της,
Γενεύη, 22 Ιουνίου 1981*

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,
η οποία συνεκλήθη στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου
Εργασίας και συνήλθε εκεί στις 3 Ιουνίου 1981, στην Εξηκοστή έβδομη Σύνοδό της,

Αφού αποφάσισε την υιοθέτηση ορισμένων προτάσεων σχετικών με την ασφάλεια, την υγεία και το εργασιακό περιβάλλον, ζήτημα που αποτελεί το έκτο θέμα της ημερησίας διάταξης της συνόδου,

Αφού αποφάσισε ότι οι προτάσεις αυτές θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης, Εγκρίνει την εικοστή δεύτερη ημέρα του Ιουνίου του έτους χίλια εννιακόσια ογδόντα ένα, την παρακάτω Σύμβαση η οποία θα αναφέρεται ως «Σύμβαση για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, 1981».

ΜΕΡΟΣ Ι. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

1. Η Σύμβαση αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.
2. Ένα Μέλος που επικυρώνει αυτή τη Σύμβαση, μετά από διαβουλεύσεις, σε ένα κατά το δυνατό πρώιμο στάδιο, με τις ενδιαφερόμενες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μπορεί να εξαιρέσει από την εφαρμογή της, εν μέρει ή συνολικά, συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όπως η θαλάσσια ναυσιπλοΐα ή η αλιεία, για τους οποίους η εφαρμογή της εγείρει ιδιαίτερα σημαντικά προβλήματα.
3. Κάθε Μέλος που επικυρώνει αυτή τη Σύμβαση, στην πρώτη έκθεση για την εφαρμογή της, την οποία θα υποβάλει σύμφωνα με το άρθρο 22 του Καταστατικού της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, θα πρέπει να αναφέρει αιτιολογημένα τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που εξαιρέθηκαν, σε εφαρμογή της παραπάνω παραγράφου 2, και να περιγράφει τα μέτρα που ελήφθησαν για την εξασφάλιση επαρκούς προστασίας των εργαζομένων στους κλάδους που εξαιρέθηκαν, καθώς και να αναφέρει στις μεταγενέστερες εκθέσεις οποιαδήποτε πρόοδο έχει σημειωθεί για την ευρύτερη εφαρμογή της Σύμβασης.

Άρθρο 2

1. Η Σύμβαση αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτονται.
2. Ένα Μέλος που επικυρώνει αυτή τη Σύμβαση, μετά από διαβουλεύσεις, σε ένα κατά το δυνατό πρώιμο στάδιο, με τις ενδιαφερόμενες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μπορεί να εξαιρέσει από την εφαρμογή της, εν μέρει ή συνολικά, περιορισμένες κατηγορίες εργαζομένων για τις οποίες υπάρχουν ιδιαίτερες δυσκολίες εφαρμογής.
3. Κάθε Μέλος που επικυρώνει αυτή τη Σύμβαση, στην πρώτη έκθεση για την εφαρμογή της, την οποία θα υποβάλει σύμφωνα με το άρθρο 22 του Καταστατικού της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, θα πρέπει να αναφέρει αιτιολογημένα τις περιορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που αποτέλεσαν αντικείμενο εξαίρεσης, σε εφαρμογή της παραπάνω παραγράφου 2, καθώς και να αναφέρει στις μεταγενέστερες εκθέσεις οποιαδήποτε πρόοδο έχει σημειωθεί για την ευρύτερη εφαρμογή της Σύμβασης.

Άρθρο 3

Για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης:

(α) ο όρος «κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας» καλύπτει όλους τους κλάδους στους οποίους απασχολούνται εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων υπηρεσιών·

(β) ο όρος «εργαζόμενοι» καλύπτει όλους τους απασχολούμενους, περιλαμβανομένων των δημοσίων υπαλλήλων·

(γ) ο όρος «τόπος εργασίας» καλύπτει όλους τους χώρους στους οποίους πρέπει να βρίσκονται ή να μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι λόγω της εργασίας τους και οι οποίοι βρίσκονται υπό τον άμεσο ή έμμεσο έλεγχο του εργοδότη·

(δ) ο όρος «κανονισμοί» καλύπτει όλες τις διατάξεις οι οποίες έχουν αποκτήσει ισχύ νόμου από αρμόδια αρχή ή αρχές·

(ε) ο όρος «υγεία» σε σχέση με την εργασία, δεν αφορά μόνο την απουσία ασθένειας ή αναπηρίας. Περιλαμβάνει επίσης τα σωματικά και ψυχικά στοιχεία που επηρεάζουν την υγεία και είναι άμεσα συνδεδεμένα με την ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία.

ΜΕΡΟΣ II. ΑΡΧΕΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Άρθρο 4

1. Κάθε Μέλος, σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες και πρακτική, και σε διαβούλευση με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, πρέπει να διατυπώσει, εφαρμόσει και επανεξετάζει περιοδικά μια συνεκτική εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον.

2. Η πολιτική αυτή θα έχει ως στόχο την πρόληψη ατυχημάτων και βλαβών στην υγεία που προκύπτουν από, συνδέονται με ή συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, ελαχιστοποιώντας τα αίτια των κινδύνων που είναι εγγενείς στο εργασιακό περιβάλλον, στο μέτρο που είναι εύλογα εφικτό.

Άρθρο 5

Η πολιτική που αναφέρεται στο Άρθρο 4 της Σύμβασης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα παρακάτω κύρια πεδία δράσης, στον βαθμό που επηρεάζουν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία:

(α) σχεδίαση, δοκιμή, επιλογή, αντικατάσταση, εγκατάσταση, διευθέτηση, χρήση και συντήρηση των υλικών στοιχείων της εργασίας (χώροι εργασίας, περιβάλλον εργασίας, εργαλεία, μηχανήματα και εξοπλισμός, χημικές, φυσικές και βιολογικές ουσίες και παράγοντες, διαδικασίες εργασίας)·

(β) σχέσεις μεταξύ των υλικών στοιχείων της εργασίας και των προσώπων που εκτελούν ή επιβλέπουν την εργασία και την προσαρμογή των μηχανημάτων και του εξοπλισμού, του χρόνου εργασίας, της οργάνωσης εργασίας και των διαδικασιών εργασίας στις σωματικές και διανοητικές ικανότητες των εργαζομένων·

(γ) εκπαίδευση μαζί με την αναγκαία επιμόρφωση, προσόντα και κίνητρα για τα πρόσωπα που, με τη μία ή την άλλη ιδιότητα, εμπλέκονται στην επίτευξη επαρκών επιπέδων ασφάλειας και υγείας·

(δ) επικοινωνία και συνεργασία σε επίπεδο ομάδας εργασίας και επιχείρησης και σε όλα τα άλλα κατάλληλα επίπεδα στα οποία περιλαμβάνεται και το εθνικό επίπεδο·

(ε) προστασία των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους από πειθαρχικά μέτρα ως αποτέλεσμα δράσεων που δεόντως ανέλαβαν, σύμφωνα με την πολιτική που αναφέρεται στο Άρθρο 4 της παρούσας Σύμβασης.

Άρθρο 6

Η διατύπωση της πολιτικής που αναφέρεται στο Άρθρο 4 πρέπει να προσδιορίζει τα αντίστοιχα καθήκοντα και τις ευθύνες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία των δημοσίων αρχών, εργοδοτών, εργαζομένων και άλλων, λαμβάνοντας υπόψη τον συμπληρωματικό χαρακτήρα των ευθυνών αυτών, καθώς και τις εθνικές συνθήκες και πρακτικές.

Άρθρο 7

Η κατάσταση σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία πρέπει να επανεξετάζεται σε κατάλληλα χρονικά διαστήματα, είτε συνολικά είτε αναφορικά με συγκεκριμένους τομείς, προκειμένου να επισημανθούν σοβαρά προβλήματα, να αναπτυχθούν οι αποτελεσματικές μέθοδοι για την επίλυσή τους, καθώς και οι προτεραιότητες δράσεων και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματα.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ. ΔΡΑΣΗ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Άρθρο 8

Κάθε Μέλος, με νόμους ή κανονισμούς ή με οποιαδήποτε άλλη μέθοδο σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες και πρακτικές και μετά από διαβουλεύσεις με τις ενδιαφερόμενες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, θα πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την εφαρμογή του Άρθρου 4 της παρούσας Σύμβασης.

Άρθρο 9

1. Ο έλεγχος εφαρμογής των νόμων και κανονισμών που αφορούν στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και στο εργασιακό περιβάλλον θα πρέπει να διασφαλίζεται από ένα επαρκές και κατάλληλο σύστημα επιθεώρησης.
2. Το σύστημα ελέγχου εφαρμογής θα πρέπει να προβλέπει κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης νόμων και κανονισμών.

Άρθρο 10

Θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την παροχή καθοδήγησης σε εργοδότες και εργαζόμενους βοηθώντας τους να τηρούν τις νομικές τους υποχρεώσεις.

Άρθρο 11

Για να τεθεί σε εφαρμογή η πολιτική που αναφέρεται στο Άρθρο 4 της Σύμβασης, η αρμόδια αρχή ή αρχές πρέπει σταδιακά να διασφαλίσουν τα ακόλουθα:

- (α) τον καθορισμό, όπου η φύση και ο βαθμός των κινδύνων το απαιτούν, των προϋποθέσεων που διέπουν τον σχεδιασμό, την κατασκευή και διαρρύθμιση των επιχειρήσεων, την έναρξη λειτουργίας τους, σημαντικές τροποποιήσεις που τις αφορούν και αλλαγές στους σκοπούς τους, την ασφάλεια του τεχνικού εξοπλισμού που χρησιμοποιείται στην εργασία καθώς και την εφαρμογή των διαδικασιών που καθορίζονται από τις αρμόδιες αρχές,
- (β) τον καθορισμό των διαδικασιών εργασίας που πρέπει να απαγορεύονται, να περιορίζονται ή να υπόκεινται σε άδεια ή έλεγχο από αρμόδια αρχή ή αρχές, καθώς και τον καθορισμό των ουσιών και παραγόντων στα οποία οποιαδήποτε έκθεση πρέπει να απαγορεύεται, να περιορίζεται ή να υπόκειται σε άδεια ή έλεγχο από αρμόδια αρχή ή αρχές.

Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι κίνδυνοι για την υγεία λόγω της ταυτόχρονης έκθεσης σε πολλές ουσίες ή παράγοντες,

(γ) την καθιέρωση και εφαρμογή διαδικασιών για την αναγγελία εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών από τους εργοδότες και, εφόσον αυτό ενδείκνυται, από τους ασφαλιστικούς φορείς και άλλους άμεσα ενδιαφερόμενους, καθώς και την κατάρτιση ετήσιων στατιστικών για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες,

(δ) τη διενέργεια ερευνών όταν περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων, επαγγελματικών ασθενειών ή άλλων βλαβών στην υγεία που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασίας ή σχετίζονται με αυτήν, φαίνεται να υποδηλώνουν την ύπαρξη σοβαρών καταστάσεων,

(ε) την ετήσια δημοσίευση πληροφοριών για μέτρα που έχουν ληφθεί σε εφαρμογή της πολιτικής η οποία αναφέρεται στο Άρθρο 4 της Σύμβασης και αφορούν εργατικά ατυχήματα, επαγγελματικές ασθένειες και άλλες βλάβες στην υγεία που ανακύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασίας ή σχετίζονται με αυτή,

(στ) την εισαγωγή ή επέκταση συστημάτων διερεύνησης χημικών, φυσικών και βιολογικών παραγόντων από άποψη επικινδυνότητας για την υγεία των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές συνθήκες και δυνατότητες.

Άρθρο 12

Θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική προκειμένου τα πρόσωπα που σχεδιάζουν, κατασκευάζουν, εισάγουν, διαθέτουν ή μεταφέρουν μηχανήματα, εξοπλισμό ή ουσίες για επαγγελματική χρήση:

(α) να βεβαιώνονται ότι, στο μέτρο που αυτό είναι εύλογα εφικτό, τα μηχανήματα, ο εξοπλισμός ή οι ουσίες δεν ενέχουν κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία όσων τα χρησιμοποιούν σωστά·

(β) να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τη σωστή εγκατάσταση και χρήση των μηχανημάτων, του εξοπλισμού και τη σωστή χρήση των ουσιών, καθώς και πληροφορίες για τους κινδύνους των μηχανημάτων και του εξοπλισμού και για τις επικίνδυνες ιδιότητες των χημικών ουσιών και των φυσικών και βιολογικών παραγόντων ή προϊόντων, καθώς και οδηγίες για τον τρόπο αποφυγής γνωστών κινδύνων·

(γ) να εκπονούν μελέτες και έρευνες ή να ενημερώνονται με οποιοδήποτε άλλο τρόπο για τις επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφώνονται με τις περιπτώσεις (α) και (β) του παρόντος Άρθρου.

Άρθρο 13

Εργαζόμενος που αποσύρεται από μια θέση εργασίας για την οποία έχει βάσιμο λόγο να πιστεύει πως ενέχει άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή ή την υγεία του, θα πρέπει να προστατεύεται από αδικαιολόγητες συνέπειες, σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες και πρακτικές.

Άρθρο 14

Θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ώστε να προωθείται, με τρόπο σύμφωνο με τις εθνικές συνθήκες και πρακτικές, η ένταξη θεμάτων σχετικών με την ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της ανώτατης τεχνικής, ιατρικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, ώστε να ικανοποιούνται οι ανάγκες κατάρτισης όλων των εργαζομένων.

Άρθρο 15

1. Προκειμένου να διασφαλιστεί η συνοχή της πολιτικής που αναφέρεται στο Άρθρο 4 της παρούσας Σύμβασης και των μέτρων για την εφαρμογή της, κάθε Μέλος, μετά από διαβούλευση, το συντομότερο δυνατό, με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλους φορείς ανάλογα με την περίπτωση, θα πρέπει να προβεί σε ρυθμίσεις σύμφωνες με τις εθνικές συνθήκες και πρακτικές για να εξασφαλίζει τον απαραίτητο συντονισμό μεταξύ των διαφόρων αρχών και φορέων που είναι επιφορτισμένοι με την εφαρμογή των Μερών II και III της Σύμβασης.
2. Όταν το απαιτούν οι περιστάσεις και το επιτρέπουν οι εθνικές συνθήκες και πρακτικές, οι ρυθμίσεις αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη σύσταση ενός κεντρικού οργάνου.

ΜΕΡΟΣ IV. ΔΡΑΣΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Άρθρο 16

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διασφαλίζουν, στο μέτρο που αυτό είναι εύλογα εφικτό, ότι οι χώροι εργασίας, τα μηχανήματα, ο εξοπλισμός και οι διαδικασίες που έχουν τεθεί υπό τον έλεγχό τους δεν παρουσιάζουν κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία.
2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διασφαλίζουν, στο μέτρο που αυτό είναι εύλογα εφικτό, ότι οι χημικές, φυσικές και βιολογικές ουσίες και παράγοντες που έχουν τεθεί υπό τον έλεγχό τους δεν παρουσιάζουν κινδύνους για την υγεία εφόσον έχουν ληφθεί τα κατάλληλα μέτρα προστασίας.
3. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν όπου απαιτείται, κατάλληλο προστατευτικό ρουχισμό και εξοπλισμό, ώστε να προλαμβάνονται, στον βαθμό που αυτό είναι εύλογα εφικτό, οι κίνδυνοι ατυχήματος ή δυσμενών συνεπειών στην υγεία.

Άρθρο 17

Όταν δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις ασκούν ταυτόχρονα δραστηριότητες στον ίδιο χώρο εργασίας, αυτές θα πρέπει να συνεργάζονται για την εφαρμογή των απαιτήσεων της παρούσας Σύμβασης.

Άρθρο 18

Οι εργοδότες υποχρεούνται, όπου απαιτείται, να προβλέπουν μέτρα για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων και ατυχημάτων, στα οποία περιλαμβάνονται και επαρκή μέτρα για την παροχή πρώτων βοηθειών.

Άρθρο 19

Στο επίπεδο της επιχείρησης θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα βάσει των οποίων:

- (α) οι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση της εργασίας τους θα συνεργάζονται για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει ο εργοδότης τους,
- (β) οι εκπρόσωποι των εργαζομένων της επιχείρησης θα συνεργάζονται με τον εργοδότη στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία,
- (γ) οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μιας επιχείρησης θα ενημερώνονται επαρκώς για τα μέτρα που έχει λάβει ο εργοδότης για να διασφαλίσει την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Θα μπορούν επίσης να συμβουλευούνται τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις τους

σχετικά με την ενημέρωση αυτή, με την προϋπόθεση ότι δεν θα αποκαλύπτουν εμπορικά απόρρητα,

(δ) οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση θα εκπαιδεύονται κατάλληλα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία,

(ε) οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους, και ανάλογα με την περίπτωση, οι αντιπροσωπευτικές τους οργανώσεις εντός της επιχείρησης, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, θα έχουν τη δυνατότητα να εξετάζουν όλες τις πτυχές της υγείας και της ασφάλειας που σχετίζονται με την εργασία τους και να παρέχουν τη γνώμη τους στον εργοδότη. Για τον σκοπό αυτόν μπορεί να ζητηθεί η συνδρομή τεχνικών συμβούλων εκτός της επιχείρησης, κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας,

(στ) ο εργαζόμενος θα αναφέρει αμέσως στον άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενό του οποιαδήποτε κατάσταση για την οποία έχει σοβαρό λόγο να πιστεύει πως ενέχει άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή ή την υγεία του. Έως ότου ο εργοδότης λάβει διορθωτικά μέτρα, αν είναι απαραίτητο, ο εργοδότης δεν μπορεί να απαιτεί από τους εργαζόμενους να επιστρέψουν στην εργασιακή κατάσταση που εξακολουθεί να εγκυμονεί σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή ή την υγεία.

Άρθρο 20

Η συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή/και των αντιπροσώπων τους εντός της επιχείρησης πρέπει να αποτελεί βασικό στοιχείο των οργανωτικών και άλλων μέτρων που λαμβάνονται σύμφωνα με τα άρθρα 16 έως 19 της Σύμβασης.

Άρθρο 21

Τα μέτρα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία δεν πρέπει να συνεπάγονται οποιαδήποτε δαπάνη για τους εργαζόμενους.

ΜΕΡΟΣ V. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 22

Η παρούσα Σύμβαση δεν αναθεωρεί καμία υπάρχουσα Διεθνή Σύμβαση ή Σύσταση Εργασίας.

Άρθρο 23

Οι επίσημες επικυρώσεις της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιούνται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και θα καταχωρίζονται από αυτόν.

Άρθρο 24

1. Η παρούσα Σύμβαση δεσμεύει μόνο εκείνα τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας τις επικυρώσεις των οποίων έχει καταχωρίσει ο Γενικός Διευθυντής.
2. Η Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την καταχώριση των επικυρώσεων δύο Μελών από τον Γενικό Διευθυντή.
3. Στη συνέχεια, η Σύμβαση αυτή θα τίθεται σε ισχύ για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία κατά την οποία καταχωρίστηκε η επικύρωσή της.

Άρθρο 25

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει την παρούσα Σύμβαση μπορεί να την καταγγείλει μετά την πάροδο δέκα ετών από την ημερομηνία αρχικής έναρξης ισχύος της, με πράξη που θα κοινοποιείται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα χρόνο μετά την ημερομηνία καταχώρισής της.
2. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει την παρούσα Σύμβαση και δεν έχει ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται στο παρόν άρθρο σε διάστημα ενός έτους από τη λήξη της δεκαετίας που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, θα δεσμεύεται για άλλη μια δεκαετία, και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει αυτή τη Σύμβαση στο τέλος κάθε δεκαετίας, υπό τους όρους που προβλέπονται σε αυτό το Άρθρο.

Άρθρο 26

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. Όταν ο Γενικός Διευθυντής γνωστοποιήσει στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης κύρωσης που θα του έχει κοινοποιηθεί, θα επιστήσει την προσοχή των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία κατά την οποία η Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ.

Άρθρο 27

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών για καταχώριση σύμφωνα με το Άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις πληροφορίες σχετικά με όλες τις επικυρώσεις και πράξεις καταγγελίας που θα έχει καταχωρίσει, σύμφωνα με τα προηγούμενα Άρθρα.

Άρθρο 28

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, κάθε φορά που θα το κρίνει αναγκαίο, θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη έκθεση για την εφαρμογή αυτής της Σύμβασης και θα εξετάζει αν πρέπει να τεθεί στην ημερησία διάταξη της Συνδιάσκεψης θέμα για την ολική ή μερική αναθεώρησή της.

Άρθρο 29

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη υιοθετήσει νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί μερικώς ή ολικώς την παρούσα Σύμβαση, και εφόσον η νέα Σύμβαση δεν ορίζει κάτι διαφορετικό:
 - (α) η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης θα επιφέρει αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, κατά παρέκκλιση του προαναφερόμενου Άρθρου 25, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση τεθεί σε ισχύ.
 - (β) από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης, τα Μέλη δεν θα μπορούν πλέον να επικυρώνουν την παρούσα Σύμβαση.
2. Σε κάθε περίπτωση η Σύμβαση αυτή θα παραμείνει σε ισχύ με τη σημερινή μορφή και το περιεχόμενό της για τα Μέλη εκείνα που θα την έχουν επικυρώσει αλλά δεν θα έχουν επικυρώσει την αναθεωρητική Σύμβαση.

Άρθρο 30

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

**ΚΥΡΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΥΠ' ΑΡ. 191 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ
ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΕΝΟΣ
ΑΣΦΑΛΟΥΣ ΚΑΙ ΥΓΙΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΩΣ ΜΙΑΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΟΥΣ ΑΡΧΗΣ**

Άρθρο 48**Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αρ. 191**

Κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση υπ' αρ. 191 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μίας θεμελιώδους αρχής, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, τη 12η Ιουνίου 2023, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην αγγλική και η μετάφραση στην ελληνική γλώσσα έχουν ως εξής:

«International Labour Conference

Convention 191

Convention concerning Amendments to Standards Consequential
to the Recognition of a Safe and Healthy Working Environment

as a Fundamental Principle

Adopted by the Conference at its 111th Session,

Geneva, 12 June 2023

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met at its 111th Session on 5 June 2023,
Recalling the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the
ILO's framework of fundamental principles and rights at work, adopted at its 110th Session
(June 2022),

Having decided to adopt certain proposals with regard to the amendment of the Worst Forms
of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Maternity Protection Convention, 2000 (No.
183), the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the Promotional Framework for
Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), the Work in Fishing Convention,
2007 (No. 188), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), the Violence and
Harassment Convention, 2019 (No. 190), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour
Convention, 1930, for the purpose of introducing therein certain amendments consequential
upon the adoption of the resolution on the inclusion of a safe and healthy working
environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work,

Considering that these proposals must take the form of an international Convention,
adopts this 12 June 2023 the following Convention, which may be cited as the Safe and Healthy
Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023:

Article 1

1. The words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998” or any variant contained in the Preamble of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.
2. The words “the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be added in chronological order in the third preambular paragraph of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the fifth preambular paragraph of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), and the twelfth preambular paragraph of the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.
3. The words “a safe and healthy working environment” shall be added as a new subparagraph (e) of Article III of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended; as a new subparagraph (e) of Article 3(2) of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189); and in Article 5 of the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), after the words “employment and occupation”.
4. The words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization” or any variant contained in the Preamble of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.

Article 2

1. Any Member of the International Labour Organization which, after the date of entry into force of this Convention, communicates to the Director-General of the International Labour Office its formal ratification of any of the Conventions, or of the Protocol, referred to in Article 1 shall be considered to have ratified that Convention or the Protocol as amended by this Convention.
2. Upon ratifying this Convention, each Member recognizes that it shall continue to be bound by the provisions of any of the Conventions or the Protocol referred to in Article 1 that it has previously ratified, as amended by this Convention.

Article 3

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

Article 4

1. Subject to paragraph 3 of this Article, this Convention shall come into force on the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organization have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member on the date on which its ratification is registered.

3. This Convention shall come into force for the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, in accordance with Article XIV of the latter.

Article 5

The entry into force of this Convention shall close any of the Conventions, or the Protocol, referred to in Article 1 to further ratification in their non-amended version.

Article 6

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 declarations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. 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 declarations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 7

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, 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 8

The English, French and Spanish versions of the text of this Convention are equally authoritative.».

«Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 191

*Τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής,
που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη κατά την εκατοστή ενδέκατη Σύνοδό της,
Γενεύη, 12 Ιουνίου 2023*

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,
η οποία συνεκλήθη στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και συνήλθε στις 5 Ιουνίου 2023 στην 111η Σύνοδό της,
Υπενθυμίζοντας το ψήφισμα σχετικά με τη συμπερίληψη ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος στο πλαίσιο των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία της ΔΟΕ, το οποίο εγκρίθηκε κατά την 110η Σύνοδό της (Ιούνιος 2022),
Έχοντας αποφασίσει να εγκρίνει ορισμένες προτάσεις όσον αφορά την τροποποίηση της Σύμβασης 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας και την

άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους, (1999), της Σύμβασης 183 για την Προστασία της Μητρότητας, (2000), της Σύμβασης για τη Ναυτική Εργασία, (2006), όπως τροποποιήθηκε, της Σύμβασης 187 για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, (2006), της Σύμβασης 188 για την Εργασία στον Τομέα της Αλιείας, (2007), της Σύμβασης 189 για την Αξιοπρεπή Εργασία των Οικιακών Εργαζομένων (2011), της Σύμβασης 190 για τη Βία και την Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας (2019), και το Πρωτόκολλο του 2014 στη Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία, (1930), με σκοπό την εισαγωγή σε αυτά ορισμένων τροποποιήσεων που απορρέουν από την έκδοση του ψηφίσματος σχετικά με τη συμπερίληψη ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος στο πλαίσιο των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία της ΔΟΕ,

Θεωρώντας ότι οι προτάσεις αυτές πρέπει να λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης, εγκρίνει στις 12 Ιουνίου 2023 την ακόλουθη Σύμβαση, η οποία μπορεί να αναφέρεται ως Σύμβαση του 2023 για ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον (Επακόλουθες Τροποποιήσεις):

Άρθρο 1

1. Οι λέξεις «η Διακήρυξη της ΔΟΕ για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία (1998), όπως τροποποιήθηκε το 2022» αντικαθιστούν τις λέξεις «η Διακήρυξη της ΔΟΕ για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία και τη συνέχειά της, 1998» ή οποιαδήποτε παραλλαγή τους που εμπεριέχεται στο προοίμιο της Σύμβασης 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους (1999), της Σύμβασης 183 για την Προστασία της Μητρότητας, (2000), της Σύμβασης για τη Ναυτική Εργασία, 2006, όπως τροποποιήθηκε, της Σύμβασης 187 για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, (2006), της Σύμβασης 188 για την Εργασία στον Τομέα της Αλιείας, (2007), της Σύμβασης 189 για την Αξιοπρεπή Εργασία των Οικιακών Εργαζομένων (2011), και του Πρωτοκόλλου του 2014 για τη Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία (1930).

2. Οι λέξεις «Σύμβαση 155 για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία, (1981)» και «Σύμβαση 187 για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, (2006)» προστίθενται με χρονολογική σειρά στην τρίτη παράγραφο του προοιμίου της Σύμβασης για τη Ναυτική Εργασία, 2006, όπως τροποποιήθηκε, στην πέμπτη παράγραφο του προοιμίου της Σύμβασης 188 για την Εργασία στον Τομέα της Αλιείας, (2007), και στη δωδέκατη παράγραφο του προοιμίου του Πρωτοκόλλου του 2014 για τη Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία, 1930.

3. Οι λέξεις «ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον» προστίθενται ως νέο εδάφιο (ε) στο άρθρο ΙΙΙ της Σύμβασης για τη Ναυτική Εργασία, 2006, όπως τροποποιήθηκε- ως νέο εδάφιο (ε) στο άρθρο 3 παράγραφος 2 της Σύμβασης 189 για το Οικιακό Προσωπικό, (2011)- και στο άρθρο 5 της Σύμβασης 190 για τη Βία και την Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, (2019), μετά τις λέξεις «απασχόληση και επάγγελμα».

4. Οι λέξεις «η Διακήρυξη της ΔΟΕ για την κοινωνική δικαιοσύνη για μια δίκαιη παγκοσμιοποίηση (2008), όπως τροποποιήθηκε το 2022» αντικαθιστούν τις λέξεις «η Διακήρυξη της ΔΟΕ για την κοινωνική δικαιοσύνη για μια δίκαιη παγκοσμιοποίηση» ή οποιαδήποτε παραλλαγή τους που εμπεριέχεται στο προοίμιο της Σύμβασης 189 για το Οικιακό Προσωπικό, (2011), και του Πρωτοκόλλου του 2014 για τη Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία, 1930.

Άρθρο 2

1. Κάθε μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας το οποίο, μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Σύμβασης, κοινοποιεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας την επίσημη επικύρωση οποιασδήποτε από τις Συμβάσεις ή το Πρωτόκολλο που αναφέρεται στο άρθρο 1, θεωρείται ότι έχει επικυρώσει τη Σύμβαση ή το Πρωτόκολλο όπως τροποποιείται από την παρούσα Σύμβαση.
2. Με την επικύρωση της παρούσας Σύμβασης, κάθε μέλος αναγνωρίζει ότι θα συνεχίσει να δεσμεύεται από τις διατάξεις των Συμβάσεων ή του Πρωτοκόλλου που αναφέρονται στο άρθρο 1 και τις οποίες έχει επικυρώσει προηγουμένως, όπως τροποποιούνται από την παρούσα Σύμβαση.

Άρθρο 3

Οι επίσημες επικυρώσεις της παρούσας Σύμβασης κοινοποιούνται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 4

1. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου, η παρούσα Σύμβαση τίθεται σε ισχύ την ημερομηνία κατά την οποία οι επικυρώσεις δύο μελών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας καταχωρίζονται από τον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
2. Στη συνέχεια, η παρούσα Σύμβαση τίθεται σε ισχύ για κάθε μέλος κατά την ημερομηνία καταχώρισης της επικύρωσής της.
3. Η παρούσα Σύμβαση τίθεται σε ισχύ αναφορικά με τη Σύμβαση για τη Ναυτική Εργασία (2006), όπως τροποποιήθηκε, σύμφωνα με το άρθρο XIV της τελευταίας.

Άρθρο 5

Με την έναρξη ισχύος της παρούσας Σύμβασης, δεν είναι δυνατή η επικύρωση της μη τροποποιημένης έκδοσης οποιασδήποτε από τις Συμβάσεις ή το Πρωτόκολλο που αναφέρονται στο άρθρο 1.

Άρθρο 6

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ενημερώνει όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και πράξεων καταγγελίας που έχουν κοινοποιηθεί από τα Μέλη της Οργάνωσης.
2. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών για καταχώριση, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρη στοιχεία όλων των επικυρώσεων και των πράξεων καταγγελίας που έχουν καταχωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων άρθρων.

Άρθρο 7

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, τότε, εφόσον η νέα Σύμβαση δεν ορίζει διαφορετικά:
 - (α) η επικύρωση από ένα μέλος της νέας Αναθεωρητικής Σύμβασης συνεπάγεται αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, υπό την προϋπόθεση ότι η νέα Αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ,

(β) από την ημερομηνία κατά την οποία η νέα Αναθεωρητική Σύμβαση τίθεται σε ισχύ, δεν θα είναι πλέον δυνατή η επικύρωση της παρούσας Σύμβασης από τα Μέλη.

2. Σε κάθε περίπτωση, η παρούσα Σύμβαση παραμένει σε ισχύ ως προς τη μορφή και το περιεχόμενό της για τα Μέλη εκείνα που την έχουν κυρώσει αλλά δεν έχουν επικυρώσει την Αναθεωρητική Σύμβαση.

Άρθρο 8

Η αγγλική, γαλλική και ισπανική έκδοση του κειμένου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΚΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ ΣΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 29 ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 49

Κύρωση Πρωτοκόλλου στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29

Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος το Πρωτόκολλο του 2014 στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας» που υιοθετήθηκε από την 103η Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 11η Ιουνίου 2014, το πρωτότυπο κείμενο του οποίου στην αγγλική και η μετάφραση στην ελληνική γλώσσα έχουν ως εξής:

«International Labour Conference

Protocol to Convention 29

Protocol to the Forced Labour Convention, 1930,

Adopted by the Conference at its one hundred and third Session,

Geneva, 11 June 2014

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 103rd Session on 28 May 2014, and

Recognizing that the prohibition of forced or compulsory labour forms part of the body of fundamental rights, and that forced or compulsory labour violates the human rights and dignity of millions of women and men, girls and boys, contributes to the perpetuation of poverty and stands in the way of the achievement of decent work for all, and

Recognizing the vital role played by the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), hereinafter referred to as “the Convention”, and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), in combating all forms of forced or compulsory labour, but that gaps in their implementation call for additional measures, and

Recalling that the definition of forced or compulsory labour under Article 2 of the Convention covers forced or compulsory labour in all its forms and manifestations and is applicable to all human beings without distinction, and

Emphasizing the urgency of eliminating forced and compulsory labour in all its forms and manifestations, and

Recalling the obligation of Members that have ratified the Convention to make forced or compulsory labour punishable as a penal offence, and to ensure that the penalties imposed by law are really adequate and are strictly enforced, and

Noting that the transitional period provided for in the Convention has expired, and the provisions of Article 1, paragraphs 2 and 3, and Articles 3 to 24 are no longer applicable, and

Recognizing that the context and forms of forced or compulsory labour have changed and trafficking in persons for the purposes of forced or compulsory labour, which may involve sexual exploitation, is the subject of growing international concern and requires urgent action for its effective elimination, and

Noting that there is an increased number of workers who are in forced or compulsory labour in the private economy, that certain sectors of the economy are particularly vulnerable, and that certain groups of workers have a higher risk of becoming victims of forced or compulsory labour, especially migrants, and

Noting that the effective and sustained suppression of forced or compulsory labour contributes to ensuring fair competition among employers as well as protection for workers, and

Recalling the relevant international labour standards, including, in particular, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), as well as the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), and

Noting other relevant international instruments, in particular the Universal Declaration of Human Rights (1948), the International Covenant on Civil and Political Rights (1966), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), the Slavery Convention (1926), the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery (1956), the United Nations Convention against Transnational Organized Crime (2000), the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children (2000), the Protocol against the

Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air (2000), the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990), the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (1984), the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006), and

Having decided upon the adoption of certain proposals to address gaps in implementation of the Convention, and reaffirmed that measures of prevention, protection, and remedies, such as compensation and rehabilitation, are necessary to achieve the effective and sustained suppression of forced or compulsory labour, pursuant to the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Protocol to the Convention; adopts this eleventh day of June two thousand and fourteen the following Protocol, which may be cited as the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.

Article 1

1. In giving effect to its obligations under the Convention to suppress forced or compulsory labour, each Member shall take effective measures to prevent and eliminate its use, to provide to victims protection and access to appropriate and effective remedies, such as compensation, and to sanction the perpetrators of forced or compulsory labour.
2. Each Member shall develop a national policy and plan of action for the effective and sustained suppression of forced or compulsory labour in consultation with employers' and workers' organizations, which shall involve systematic action by the competent authorities and, as appropriate, in coordination with employers' and workers' organizations, as well as with other groups concerned.
3. The definition of forced or compulsory labour contained in the Convention is reaffirmed, and therefore the measures referred to in this Protocol shall include specific action against trafficking in persons for the purposes of forced or compulsory labour.

Article 2

The measures to be taken for the prevention of forced or compulsory labour shall include:

- (a) educating and informing people, especially those considered to be particularly vulnerable, in order to prevent their becoming victims of forced or compulsory labour;
- (b) educating and informing employers, in order to prevent their becoming involved in forced or compulsory labour practices;
- (c) undertaking efforts to ensure that:
 - (i) the coverage and enforcement of legislation relevant to the prevention of forced or compulsory labour, including labour law as appropriate, apply to all workers and all sectors of the economy; and
 - (ii) labour inspection services and other services responsible for the implementation of this legislation are strengthened;
- (d) protecting persons, particularly migrant workers, from possible abusive and fraudulent practices during the recruitment and placement process;

- (e) supporting due diligence by both the public and private sectors to prevent and respond to risks of forced or compulsory labour; and
- (f) addressing the root causes and factors that heighten the risks of forced or compulsory labour.

Article 3

Each Member shall take effective measures for the identification, release, protection, recovery and rehabilitation of all victims of forced or compulsory labour, as well as the provision of other forms of assistance and support.

Article 4

1. Each Member shall ensure that all victims of forced or compulsory labour, irrespective of their presence or legal status in the national territory, have access to appropriate and effective remedies, such as compensation.
2. Each Member shall, in accordance with the basic principles of its legal system, take the necessary measures to ensure that competent authorities are entitled not to prosecute or impose penalties on victims of forced or compulsory labour for their involvement in unlawful activities which they have been compelled to commit as a direct consequence of being subjected to forced or compulsory labour.

Article 5

Members shall cooperate with each other to ensure the prevention and elimination of all forms of forced or compulsory labour.

Article 6

The measures taken to apply the provisions of this Protocol and of the Convention shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned.

Article 7

The transitional provisions of Article 1, paragraphs 2 and 3, and Articles 3 to 24 of the Convention shall be deleted.

Article 8

1. A Member may ratify this Protocol at the same time as or at any time after its ratification of the Convention, by communicating its formal ratification to the Director-General of the International Labour Office for registration.
2. The Protocol shall come into force twelve months after the date on which ratifications of two Members have been registered by the Director-General. Thereafter, this Protocol shall come into force for a Member twelve months after the date on which its ratification is registered and the Convention shall be binding on the Member concerned with the addition of Articles 1 to 7 of this Protocol.

Article 9

1. A Member which has ratified this Protocol may denounce it whenever the Convention is open to denunciation in accordance with its Article 30, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.
2. Denunciation of the Convention in accordance with its Articles 30 or 32 shall ipso jure involve the denunciation of this Protocol.
3. Any denunciation in accordance with paragraphs 1 or 2 of this Article shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

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, declarations and denunciations communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Protocol shall 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, declarations and denunciations registered by the Director-General.

Article 12

The English and French versions of the text of this Protocol are equally authoritative.»

*«Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας
Πρωτόκολλο στη Σύμβαση 29*

Πρωτόκολλο στη Σύμβαση για την αναγκαστική εργασία, 1930,
που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη κατά την εκατοστή τρίτη Σύνοδό της,
Γενεύη, 11 Ιουνίου 2014

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,
Έχοντας συγκληθεί στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, και συνεδριάσει κατά την 103η Σύνοδό της στις 28 Μαΐου 2014, και
Αναγνωρίζοντας ότι η απαγόρευση της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας αποτελεί μέρος του σώματος των θεμελιωδών δικαιωμάτων, και ότι η αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία παραβιάζει τα ανθρώπινα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια εκατομμυρίων γυναικών και ανδρών, κοριτσιών και αγοριών, συμβάλλει στη διαιώνιση της φτώχειας και παρεμποδίζει την επίτευξη της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, και
Αναγνωρίζοντας τον ζωτικό ρόλο που διαδραματίζει η Σύμβαση περί αναγκαστικής εργασίας, 1930 (αριθ. 29), η οποία στο εξής θα αναφέρεται ως «η Σύμβαση», και η Σύμβαση για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας, 1957 (αριθ. 105), για την καταπολέμηση όλων των μορφών αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, αλλά ότι τα κενά στην εφαρμογή τους απαιτούν τη λήψη πρόσθετων μέτρων, και

Υπενθυμίζοντας ότι ο ορισμός της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Σύμβασης, καλύπτει την αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία σε όλες τις μορφές και εκδηλώσεις και ισχύει για όλους τους ανθρώπους χωρίς διακρίσεις, και

Τονίζοντας την επείγουσα ανάγκη εξάλειψης της αναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας σε όλες τις μορφές και εκδηλώσεις, και

Υπενθυμίζοντας την υποχρέωση των Μελών που έχουν κυρώσει τη Σύμβαση να καταστήσουν την αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία τιμωρητέα ως ποινικό αδίκημα, και να διασφαλίσουν ότι οι κυρώσεις που επιβάλλονται από τη νομοθεσία είναι πράγματι επαρκείς και εφαρμόζονται αυστηρά, και

Επισημαίνοντας ότι η μεταβατική περίοδος που προβλέπεται στη Σύμβαση έχει λήξει, και οι διατάξεις του Άρθρου 1, παράγραφοι 2 και 3, και των άρθρων 3 έως 24 δεν έχουν πλέον εφαρμογή, και

Αναγνωρίζοντας ότι το πλαίσιο και οι μορφές αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας έχουν μεταβληθεί και η εμπορία ανθρώπων με σκοπό την αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία, που ενδέχεται να περιλαμβάνει τη σεξουαλική εκμετάλλευση, αποτελεί το αντικείμενο μιας αυξανόμενης διεθνούς ανησυχίας και απαιτεί επείγουσα δράση για την ουσιαστική της εξάλειψη, και

Επισημαίνοντας ότι υπάρχει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που βρίσκονται σε αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία στην ιδιωτική οικονομία, ότι ορισμένοι τομείς της οικονομίας είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι, και ότι ορισμένες ομάδες εργαζομένων διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο να καταστούν θύματα αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, ιδίως οι μετανάστες, και

Επισημαίνοντας ότι η αποτελεσματική και βιώσιμη εξάλειψη της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας συμβάλλει στην εξασφάλιση του θεμιτού ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών, καθώς και στην προστασία των εργαζομένων, και

Υπενθυμίζοντας τους σχετικούς διεθνείς κανόνες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης, ιδίως, της Σύμβασης «Περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος», 1948 (αριθ. 87), της Σύμβασης «Περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως», 1949 (αριθ. 98), της Σύμβασης «Περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας», 1951 (αριθ. 100), της Σύμβασης «Για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα», 1958 (αριθ. 111), της Σύμβασης «Περί του κατωτάτου ορίου ηλικίας εισόδου εις την απασχόλησιν», 1973 (αριθ. 138), της Σύμβασης «Για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους», 1999 (αριθ. 182), της Σύμβασης «Για τη μετανάστευση για εργασία (αναθεωρημένη)», 1949 (αριθ. 97), της Σύμβασης «Για τους μετανάστες εργαζομένους (συμπληρωματικές διατάξεις)», 1975 (αριθ. 143), της Σύμβασης «Για τους οικιακούς εργαζομένους», 2011 (αριθ. 189), της Σύμβασης «Για τις Ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης», 1997 (αριθ. 181), της Σύμβασης «Περί επιθεωρήσεως της εργασίας εις την βιομηχανίαν και το εμπόριον», 1947 (αριθ. 81), της Σύμβασης «Για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία», 1969 (αριθ. 129), καθώς και τη Διακήρυξη της ΔΟΕ σχετικά με τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία (1998), και τη Διακήρυξη της ΔΟΕ σχετικά με την Κοινωνική Δικαιοσύνη για μια Δίκαιη Παγκοσμιοποίηση (2008), και

Λαμβάνοντας υπόψη άλλα σχετικά διεθνή κείμενα, ιδίως την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1948), το Διεθνές Σύμφωνο για τα Αστικά και Πολιτικά

Δικαιώματα (1966), το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (1966), τη Σύμβαση περί Δουλείας (1926), τη Συμπληρωματική Σύμβαση σχετική προς την κατάργηση της δουλείας, της εμπορίας των δούλων, και παρεμφερών προς την δουλείαν θεσμών και πράξεων ή συνηθειών (1956), τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών κατά του Διεθνικού Οργανωμένου Εγκλήματος (2000), το Πρωτόκολλο για την Πρόληψη, Καταστολή και Τιμωρία της Διακίνησης Προσώπων, ιδιαίτερα Γυναικών και Παιδιών (2000) και το Πρωτόκολλο κατά της Λαθραίας Διακίνησης Μεταναστών από τη Γη, τη Θάλασσα και τον Αέρα (2000), τη Διεθνή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων όλων των Μεταναστών Εργαζομένων και των Μελών των Οικογενειών τους (1990), τη Σύμβαση κατά των Βασανιστηρίων και άλλων τρόπων Σκληρής, Απάνθρωπης ή Ταπεινωτικής Μεταχείρισης ή Τιμωρίας (1984), τη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (1979) και τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (2006), και Έχοντας αποφασίσει την υιοθέτηση ορισμένων προτάσεων για να αντιμετωπιστούν τα κενά στην εφαρμογή της Σύμβασης, και έχοντας επιβεβαιώσει ότι τα μέτρα πρόληψης, προστασίας και θεραπείας, όπως η αποζημίωση και αποκατάσταση, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η αποτελεσματική και βιώσιμη εξάλειψη της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, σύμφωνα με το τέταρτο σημείο της ημερήσιας διάταξης της συνόδου, και Έχοντας αποφασίσει ότι οι προτάσεις αυτές θα λάβουν τη μορφή ενός Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση·

Εγκρίνει την ενδέκατη ημέρα του Ιουνίου δύο χιλιάδες δεκατέσσερα το ακόλουθο Πρωτόκολλο, το οποίο θα αναφέρεται ως το Πρωτόκολλο του 2014 στη Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία, 1930.

Άρθρο 1

1. Για να θέσουν σε εφαρμογή τις υποχρεώσεις τους δυνάμει της Σύμβασης για την εξάλειψη της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, τα Μέλη θα λαμβάνουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη και την εξάλειψη της χρήσης της, την παροχή στα θύματα προστασίας και πρόσβασης σε κατάλληλα και αποτελεσματικά μέσα θεραπείας, όπως η αποζημίωση, και την επιβολή κυρώσεων στους δράστες της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.
2. Κάθε Μέλος θα αναπτύξει μια εθνική πολιτική και σχέδιο δράσης για την αποτελεσματική και διαρκή εξάλειψη της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας σε διαβούλευση με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, που θα περιλαμβάνουν συστηματική δράση από τις αρμόδιες αρχές και, ανάλογα με την περίπτωση, σε συντονισμό με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και με άλλες ενδιαφερόμενες ομάδες.
3. Ο ορισμός της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας που περιέχεται στη Σύμβαση επιβεβαιώνεται εκ νέου, και ως εκ τούτου τα μέτρα που αναφέρονται στο παρόν Πρωτόκολλο θα περιλαμβάνουν ειδική δράση κατά της εμπορίας ανθρώπων για τους σκοπούς της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

Άρθρο 2

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την πρόληψη της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας θα περιλαμβάνουν:

- (α) εκπαίδευση και ενημέρωση των ανθρώπων, ιδίως εκείνων που θεωρούνται ιδιαίτερα ευάλωτοι, προκειμένου να μην γίνουν θύματα αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας·
- (β) εκπαίδευση και ενημέρωση των εργοδοτών, προκειμένου να αποτραπεί η εμπλοκή τους σε πρακτικές αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας·
- (γ) καταβολή προσπάθειών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι:

(i) η κάλυψη και η εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με την πρόληψη της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του εργατικού δικαίου ανάλογα με την περίπτωση, εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους και όλους τους τομείς της οικονομίας και

(ii) οι υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας και άλλες υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή της νομοθεσίας αυτής ενισχύονται·

(δ) προστασία των ανθρώπων, και ιδίως των μεταναστών εργαζομένων, από πιθανές καταχρηστικές και δόλιες πρακτικές κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης και τοποθέτησης·

(ε) στήριξη της δέουσας επιμέλειας από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κινδύνων της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας· και

(στ) αντιμετώπιση των βασικών αιτίων και παραγόντων που αυξάνουν τους κινδύνους της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

Άρθρο 3

Κάθε μέλος θα λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα για την ταυτοποίηση, απελευθέρωση, προστασία, αποκατάσταση και επανένταξη όλων των θυμάτων αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, καθώς και για την παροχή άλλων μορφών βοήθειας και στήριξης.

Άρθρο 4

1. Κάθε μέλος θα εξασφαλίζει ότι όλα τα θύματα αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, ανεξάρτητα από το καθεστώς παρουσίας ή το νομικό καθεστώς τους στην εθνική επικράτεια, έχουν πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά μέσα θεραπείας, όπως η αποζημίωση.

2. Κάθε Μέλος θα λαμβάνει, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του οικείου νομικού συστήματος, τα απαραίτητα μέτρα ώστε να διασφαλίσει ότι οι αρμόδιες αρχές έχουν τη δυνατότητα μη δίωξης ή μη επιβολής ποινών σε θύματα αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας για τη συμμετοχή τους σε παράνομες δραστηριότητες τις οποίες υποχρεώθηκαν να διαπράξουν ως άμεση συνέπεια του γεγονότος ότι υπόκεινται σε αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία.

Άρθρο 5

Τα μέλη θα συνεργάζονται μεταξύ τους, για να εξασφαλίσουν την πρόληψη και την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

Άρθρο 6

Τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Πρωτοκόλλου και της Σύμβασης θα καθορίζονται από τις εθνικές νομοθεσίες ή κανονισμούς ή από την αρμόδια αρχή, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Άρθρο 7

Οι μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 1, παράγραφοι 2 και 3, και των άρθρων 3 έως 24 της Σύμβασης διαγράφονται.

Άρθρο 8

1. Κάθε Μέλος μπορεί να επικυρώσει το παρόν Πρωτόκολλο ταυτόχρονα ή οποιαδήποτε στιγμή μετά την επικύρωση της Σύμβασης, κοινοποιώντας την επίσημη επικύρωσή του στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, προκειμένου να καταχωρισθεί.

2. Το Πρωτόκολλο τίθεται σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία καταχώρισης από τον Γενικό Διευθυντή επικυρώσεων από δύο Μέλη. Μετά την εν λόγω ημερομηνία, το παρόν

Πρωτόκολλο τίθεται σε ισχύ για κάθε Μέλος, δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία καταχώρισης της επικύρωσής του και η Σύμβαση θα είναι δεσμευτική για το εν λόγω Μέλος με την προσθήκη των άρθρων 1 έως 7 του παρόντος Πρωτοκόλλου.

Άρθρο 9

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει το παρόν Πρωτόκολλο μπορεί να το καταγγείλει κάθε φορά που η Σύμβαση θα είναι ανοιχτή για καταγγελία, σύμφωνα με το Άρθρο 30, με πράξη που θα κοινοποιήσει στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, προκειμένου να καταχωρισθεί.
2. Καταγγελία της Σύμβασης σύμφωνα με τα Άρθρα 30 ή 32 συνεπάγεται αυτοδίκαια την καταγγελία του παρόντος Πρωτοκόλλου.
3. Κάθε καταγγελία σύμφωνα με τις παραγράφους 1 ή 2 του παρόντος άρθρου τίθεται σε ισχύ ένα έτος μετά την ημερομηνία καταχώρισής της.

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, δηλώσεων και καταγγελιών που κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.
2. Κατά την ενημέρωση των Μελών της Οργάνωσης σχετικά με την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης, ο Γενικός Διευθυντής θα επισημάνει στα Μέλη της Οργάνωσης την ημερομηνία, κατά την οποία το Πρωτόκολλο θα τεθεί σε ισχύ.

Άρθρο 11

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, προκειμένου να καταχωρισθούν σύμφωνα με το άρθρο 102 του Καταστατικού Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις πληροφορίες σχετικά με όλες τις επικυρώσεις, δηλώσεις και καταγγελίες που έχουν καταχωρισθεί από τον Γενικό Διευθυντή.

Άρθρο 12

Το αγγλικό και γαλλικό κείμενο του παρόντος Πρωτοκόλλου είναι εξίσου αυθεντικά.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 50 Εξουσιοδοτική διάταξη

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, η οποία εκδίδεται κατόπιν γνώμης του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.), δύνανται να εξαιρεθούν, εν μέρει ή συνολικά, συγκεκριμένοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας ή κατηγορίες εργαζομένων από την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αρ. 155, η οποία κυρώνεται με το άρθρο 44 του παρόντος, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 της Σύμβασης, για τις οποίες υπάρχουν ιδιαίτερες δυσκολίες εφαρμογής, όπως ιδίως: α) κατηγορίες εργαζομένων που εξαιρούνται από την εφαρμογή του Μέρους Α' του Βιβλίου Τρίτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε ο Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), σύμφωνα με το άρθρο 492 αυτού, περί της έκτασης εφαρμογής του, β) ένστολο προσωπικό, του οποίου οι δραστηριότητες

παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες και γ) κλάδοι που καλύπτονται από ειδικότερες διεθνείς συμβάσεις, όπως οι ναυτικοί.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 51

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η ενίσχυση του θεσμικού ρόλου και της επιχειρησιακής ικανότητας της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», με παρεμβάσεις που διασφαλίζουν την επαρκή νομική και διοικητική της υποστήριξη, την προστασία των επιθεωρητών κατά την άσκηση των ελέγχων, την κάλυψη των λειτουργικών τους αναγκών, καθώς και τη βελτίωση των όρων απασχόλησής τους.

Άρθρο 52

Αντικείμενο

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

- (α) Η ρύθμιση της νομικής εκπροσώπησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,
- (β) η αυστηροποίηση του πλαισίου προστασίας των επιθεωρητών κατά τη διενέργεια ελέγχων,
- (γ) η ρύθμιση των εξόδων διανυκτέρευσης των επιθεωρητών κατά τους ελέγχους σε νησιά,
- (δ) η στελέχωση της Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας,
- (ε) η ρύθμιση της λειτουργίας της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας,
- (στ) ο καθορισμός του μισθολογίου των ιατρών της Επιθεώρησης Εργασίας,
- (ζ) η παράταση ισχύος της διάταξης περί συνδρομής στους ελέγχους από υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 53

Νομική εκπροσώπηση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας - Αντικατάσταση άρθρου 20 ν. 3996/2011

Το άρθρο 20 του ν. 3996/2011 (Α΄ 170), περί της νομικής εκπροσώπησης του Ειδικού Γραμματέα, των Επιθεωρητών και λοιπών υπαλλήλων, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 20

Νομική εκπροσώπηση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας που υπηρετεί με οποιαδήποτε έννομη σχέση, εφόσον εξετάζεται, διώκεται ή ενάγεται για πράξεις ή παραλείψεις κατά την εκτέλεση ή με αφορμή την εκτέλεση των καθηκόντων του, δύναται να παρίσταται και να εκπροσωπείται από τους δικηγόρους της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας, με εξαίρεση τις πράξεις ή παραλείψεις που στρέφονται κατά της Επιθεώρησης Εργασίας.
2. Ο υπάλληλος της Επιθεώρησης Εργασίας που επιθυμεί να εκπροσωπηθεί δικαστικά από δικηγόρο της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλει έγγραφο αίτημα στη Νομική Υπηρεσία που συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης, στην οποία υπάγεται η υπηρεσία που υπηρετεί. Σε υποθέσεις που αφορούν τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων και τους Προϊσταμένους και υπαλλήλους των υπηρεσιών που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή, το αίτημα προς τη Νομική Υπηρεσία συνοδεύεται από αναλυτικό ενημερωτικό έγγραφό τους και εγκρίνεται προηγουμένως από τον Διοικητή.
3. Η εκπροσώπηση των προσώπων της παρ. 1 από δικηγόρο της Νομικής Υπηρεσίας δεν αποκλείει την εκπροσώπησή τους από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Η εκπροσώπησή τους από πληρεξούσιο δικηγόρο αποκλείει την εκπροσώπησή τους παράλληλα και από δικηγόρο της Νομικής Υπηρεσίας.
4. Σε περίπτωση εκπροσώπησης από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους, η Επιθεώρηση Εργασίας καλύπτει τις δαπάνες, στις οποίες υποβάλλονται σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας κατά την προκαταρκτική διαδικασία ή με την ιδιότητα του κατηγορουμένου ή του εναγομένου ή του παραστάνα προς υποστήριξη της κατηγορίας, και μέχρι την αμετάκλητη εκδίκαση των σχετικών υποθέσεων, κατόπιν υποβολής αίτησης, σύμφωνα με την παρ. 6. Σε υποθέσεις που αφορούν υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας, η αίτηση συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης, στην οποία υπάγεται η υπηρεσία που υπηρετούν. Σε υποθέσεις που αφορούν τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων και τους Προϊσταμένους και υπαλλήλους των υπηρεσιών που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή, η αίτηση συνοδεύεται από αναλυτικό ενημερωτικό έγγραφό τους και εγκρίνεται προηγουμένως από τον Διοικητή.
5. Εάν δεν υπάρξει θετική εισήγηση ή έγκριση, οι ως άνω δαπάνες καταβάλλονται, κατόπιν υποβολής αίτησης, σύμφωνα με την παρ. 6, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
 - α) Για τις ποινικές υποθέσεις, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη απόφαση με την οποία τα ως άνω πρόσωπα κηρύσσονται αθώα ή απαλλάσσονται των κατηγοριών, ή παύσει οριστικά η ποινική δίωξη ή τεθεί η υπόθεση στο αρχείο με αμετάκλητο βούλευμα δικαστικού συμβουλίου ή εισαγγελική διάταξη.
 - β) Για όσους φέρουν την ιδιότητα του παραστάνα προς υποστήριξη της κατηγορίας, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη δικαστική απόφαση από την οποία να προκύπτει η διάπραξη του σε βάρος τους εγκλήματος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή εξαιτίας αυτών.
 - γ) Για τις αστικές υποθέσεις, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη δικαστική απόφαση, με την οποία απορρίπτεται η σε βάρος τους ασκηθείσα αγωγή.
6. Η αίτηση για την κάλυψη των δαπανών των παρ. 4 και 5 υποβάλλεται ενώπιον τριμελούς Επιτροπής, που αποτελείται από τον Προϊστάμενο της Νομικής Υπηρεσίας, τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων και τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιθεώρησης Εργασίας. Η πληρωμή των δαπανών εγκρίνεται με απόφαση της Επιτροπής, εφόσον προσκομιστούν τα νόμιμα παραστατικά και μέχρι το τριπλάσιο του ποσού αναφοράς κάθε διαδικαστικής πράξης ή υπηρεσίας, όπως

προσδιορίζεται στους πίνακες του Κώδικα Δικηγόρων (ν. 4194/2013, Α' 208) και στα Παραρτήματα αυτού.

7. Οι σχετικές δαπάνες βαρύνουν τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, στον οποίο εγγράφονται οι σχετικές πιστώσεις.

8. Τα πρόσωπα της παρ. 1 υποχρεούνται να επιστρέψουν στην Επιθεώρηση Εργασίας τις ως άνω δαπάνες εάν:

α) καταδικασθούν αμετάκλητα ή γίνει αμετάκλητα δεκτή αγωγή εναντίον τους για πράξεις ή παραλείψεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή απορριφθεί αμετάκλητα αγωγή ή μήνυση/έγκληση στην οποία παρέστησαν προς υποστήριξη της κατηγορίας για αδικήματα και πράξεις ή παραλείψεις που έλαβαν χώρα σε βάρος τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή εξ αφορμής αυτών,

β) αθωωθεί αμετάκλητα ο καθ' ου η παράσταση προς υποστήριξη της κατηγορίας,

γ) επιβληθεί σε βάρος τους οποιαδήποτε ποινή μεγαλύτερη της έγγραφης επίπληξης για πειθαρχικό παράπτωμα συναφές με την υπόθεση. Στην περίπτωση αυτή, δεν δικαιούνται να υποβάλουν νέα αίτηση για την κάλυψη μεταγενέστερων δαπανών πληρεξούσιου δικηγόρου. Αν η επιβληθείσα πειθαρχική ποινή ακυρωθεί αμετάκλητα, εφαρμόζονται αναλογικά η διαδικασία και οι προϋποθέσεις των παρ. 5 και 6.

9. Στις δίκες και διαδικασίες της παρ. 1, καθώς και σε εκείνες στις οποίες τα πρόσωπα της παρ. 1 έχουν την ιδιότητα του ενάγοντος και αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή υποθέσεις εξ αφορμής αυτών, εφαρμόζεται η παρ. 3 του άρθρου 61 του Κώδικα Δικηγόρων (ν. 4194/2013, Α' 208), περί της απαλλαγής από την προκαταβολή εισφορών και κρατήσεων.

10. Με απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται ειδικότερες προϋποθέσεις και ειδικότερα διαδικαστικά ζητήματα, προθεσμίες για την υποβολή του αιτήματος πληρωμής των δαπανών, η διαδικασία επιστροφής των δαπανών, η κάλυψη ήδη πραγματοποιηθεισών δαπανών κατά τη δημοσίευση του παρόντος καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος.

11. Το παρόν υπερισχύει έναντι κάθε άλλης αντίθετης γενικής ή ειδικής διάταξης.

12. Το παρόν άρθρο εφαρμόζεται και στις εκκρεμείς, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, υποθέσεις.

13. Οι παρ. 1 και 2 εφαρμόζονται και σε αποχωρήσαντες υπαλλήλους, εφόσον η υπόθεση αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όταν βρίσκονταν εν ενεργεία.»

Άρθρο 54

Απρόσκοπτη διενέργεια των ελέγχων και προστασία του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων Υπουργείων που συνδράμουν στους ελέγχους - Τροποποίηση άρθρου 20Α ν. 3996/2011 και παρ. 4 άρθρου 576 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

1. Στο άρθρο 20Α του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί τέλεσης ποινικών αδικημάτων σε βάρος του Ειδικού Γραμματέα, των Επιθεωρητών και λοιπών υπαλλήλων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, οι λέξεις «του Ειδικού Γραμματέα, των Επιθεωρητών και λοιπών υπαλλήλων» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπουργείων», β) στο πρώτο εδάφιο, βα) ο αριθμός «361Α» αντικαθίσταται από τον αριθμό «363», ββ) οι λέξεις «του Ειδικού Γραμματέα, των Ειδικών Επιθεωρητών, των λοιπών Επιθεωρητών και των

υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ΣΕΠΕ» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπουργείων», γ) μετά τις λέξεις «συνδράμουν στη διενέργεια ελέγχων», διαγράφονται οι λέξεις «, τη συμφιλιωτική διαδικασία» και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 20Α διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 20Α

Ποινικά αδικήματα σε βάρος του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπουργείων

Η τέλεση των εγκλημάτων των άρθρων 229, 308 έως και 311, 333, 361 και 363 του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95) σε βάρος του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπουργείων που διενεργούν ή συνδράμουν στη διενέργεια ελέγχων ή τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους ή για λόγους σχετικούς με την εκτέλεσή της, συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση.»

2. Στην παρ. 4 του άρθρου 576 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί ποινικών κυρώσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) οι λέξεις «ή του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ή Υπουργείου», β) οι λέξεις «ή παρεμποδίζει ή διακόπτει με οποιοδήποτε τρόπο τη διενέργεια του ελέγχου» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ή προβαίνει σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη με σκοπό την παρεμπόδιση ή τη διακοπή της διενέργειας του ελέγχου, ακόμη και αν τελικώς ο έλεγχος ολοκληρώνεται» και η παρ. 4, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Εργοδότης, διευθυντής επιχείρησης, εκπρόσωπος ή οποιοσδήποτε τρίτος που παρεμποδίζει την είσοδο σε υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας ή Υπουργείου που διενεργεί ή συμμετέχει σε έλεγχο για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε χώρους εργασίας, ή προβαίνει σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη με σκοπό την παρεμπόδιση ή τη διακοπή της διενέργειας του ελέγχου, ακόμη και αν τελικώς ο έλεγχος ολοκληρώνεται, ή αρνείται να παράσχει τα στοιχεία ή/και τις πληροφορίες ή αυτά που παρέχει είναι ψευδή, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.»

Άρθρο 55

Προσδιορισμός ναυτικών μιλίων για την αναγνώριση εξόδων διανυκτέρευσης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας - Προσθήκη παρ. 1β στο άρθρο 10 της υποπαρ. Δ.9 της παρ. Δ του άρθρου 2 του ν. 4336/2015

Στο άρθρο 10 της υποπαρ. Δ9 της παρ. Δ του άρθρου 2 του ν. 4336/2015 (Α' 94), περί των εξόδων διανυκτέρευσης, προστίθεται παρ. 1β ως εξής:

«1β. Τα όρια ναυτικών μιλίων για την αναγνώριση εξόδων διανυκτέρευσης της περ. α) της παρ. 1 δεν εφαρμόζονται για τις μετακινήσεις των υπαλλήλων της Ανεξάρτητης Αρχής

«Επιθεώρηση Εργασίας», που διενεργούνται για τους επιτόπιους ελέγχους στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων τους.

Για το ως άνω προσωπικό η διανυκτέρευση των εκτός έδρας μετακινούμενων υπαλλήλων επιτρέπεται για μετακινήσεις από την ηπειρωτική στη νησιωτική χώρα και αντίστροφα ή από νησί σε νησί, όταν η απόσταση είναι μεγαλύτερη από πέντε (5) ναυτικά μίλια.»

Άρθρο 56

Ρύθμιση θεμάτων σχετικών με το Συμβούλιο Διοίκησης και τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας - Τροποποίηση άρθρων 108, 111 και 116 ν. 4808/2021

1. Στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 108 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί του Συμβουλίου Διοίκησης, μετά από τις λέξεις «Επιθεώρησης Εργασίας» προστίθενται οι λέξεις «ή ο αναπληρωτής του» και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«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 ή ο αναπληρωτής του, χωρίς δικαίωμα ψήφου.»

2. Η παρ. 6 του άρθρου 111 του ν. 4808/2021, περί παύσης, παραίτησης και αναπλήρωσης μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, αντικαθίσταται ως εξής:

«6. Σε περίπτωση μη διορισμού ή μη ανάληψης καθηκόντων νέου Προέδρου ή μέλους πριν από τη λήξη της θητείας του Προέδρου ή του μέλους κατά τα ανωτέρω, η θητεία του απερχόμενου Προέδρου ή του μέλους παρατείνεται αυτοδικαίως και εξακολουθούν νομίμως να ασκούν τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά τους για το χρονικό διάστημα από την εκπνοή της θητείας τους μέχρι τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων του νέου Προέδρου ή μέλους.»

3. Στην παρ. 5 του άρθρου 116 του ν. 4808/2021, περί παύσης, παραίτησης και αναπλήρωσης Διοικητή, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, αα) μετά από τις λέξεις «της θητείας αυτού», προστίθενται οι λέξεις «ή σε περίπτωση ακύρωσης ή ανάκλησης του διορισμού του», αβ) οι λέξεις «έναν 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» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ο προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας που έχει ασκήσει περισσότερα χρόνια καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης συνολικά στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στην ανεξάρτητη διοικητική αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη της θητείας του Διοικητή ή την ακύρωση ή ανάκληση του διορισμού του μέχρι τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας», β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «μέχρι τον διορισμό» προστίθενται οι λέξεις «και την ανάληψη καθηκόντων», γ) το τρίτο εδάφιο διαγράφεται και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«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 ακύρωσης ή ανάκλησης του διορισμού του ή σε περίπτωση προσωρινής αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων του, με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται ο προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας που έχει ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για τα περισσότερα χρόνια συνολικά στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στην ανεξάρτητη διοικητική αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη

λήξη ή από την πρόωρη λήξη της θητείας του Διοικητή ή την ακύρωση ή ανάκληση του διορισμού του και μέχρι την ανάληψη καθηκόντων του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας 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 και την ανάληψη καθηκόντων του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή την ανάληψη των καθηκόντων του υφισταμένου.»

Άρθρο 57

Στελέχωση Γραφείου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 117 ν. 4808/2021

Στην παρ. 5 του άρθρου 117 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της στελέχωσης του Γραφείου του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «μετακλητών υπαλλήλων» αντικαθίστανται από τη λέξη «συνεργατών», β) προστίθενται νέα εδάφια δεύτερο και τρίτο, γ) στο νέο έβδομο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «που αφορούν τους μετακλητούς», προστίθενται οι λέξεις «και τους αποσπασμένους», δ) προστίθεται νέο όγδοο εδάφιο και μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«5. Για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συστήνονται τρεις (3) θέσεις συνεργατών. Οι θέσεις των συνεργατών δύνανται να καλύπτονται από: α) ιδιώτες μέσω πρόσληψης, οι οποίοι καταλαμβάνουν αποκλειστικά θέσεις μετακλητών και β) από δημόσιους υπαλλήλους ή λειτουργούς με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που υπηρετούν σε φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) μέσω απόσπασης. Οι αποσπάσεις διενεργούνται με κοινή απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, με την επιφύλαξη του άρθρου 35 του ν. 4873/2021 (Α' 248), περί της διαφύλαξης της στελέχωσης των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, και της παρ. 1 του άρθρου 177 του ν. 4876/2021 (Α' 251), περί της εφαρμογής του άρθρου 35 του ν. 4873/2021 και στους Ο.Τ.Α. β' βαθμού και κατά τα λοιπά εφαρμόζεται αναλογικά το άρθρο 47 του ν. 4622/2019 (Α' 133), περί της διαδικασίας στελέχωσης ιδιαίτερων γραφείων. 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 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 και τους αποσπασμένους υπαλλήλους που υπηρετούν στα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης και των Υφυπουργών. Ένας (1) εκ των συνεργατών που καλύπτει θέση μετακλητού υπαλλήλου δύνανται να είναι δημοσιογράφος, ο οποίος αμείβεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4354/2015, περί καθορισμού αποδοχών ειδικών κατηγοριών.»

Άρθρο 58**Λειτουργία της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας - Προσθήκη άρθρου 117Α στον ν. 4808/2021**

Στον ν. 4808/2021 (Α' 101) προστίθεται άρθρο 117Α ως εξής:

«Άρθρο 117Α**Λειτουργία της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας**

1. Η Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να επικουρείται από δικηγόρους, στους οποίους ανατίθεται κατά περίπτωση ο χειρισμός δικαστικών και εξωδίκων υποθέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας, με αμοιβή για κάθε υπόθεση ξεχωριστά. Η ανάθεση, οι προϋποθέσεις επιλογής των ως άνω δικηγόρων καθώς και ειδικότερα θέματα σχετικά με την ανάθεση των υποθέσεων ορίζονται με απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας που εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Προϊσταμένου της Νομικής Υπηρεσίας.
2. Στη Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να ασκούνται υποψήφιοι δικηγόροι σύμφωνα με τον Κώδικα Δικηγόρων (ν. 4194/2013, Α' 208).
3. Οι δικηγόροι με έμμισθη εντολή που υπηρετούν στη Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας έχουν, με μόνη την ιδιότητά τους αυτή και χωρίς τη χρήση άλλου αποδεικτικού στοιχείου, την πληρεξουσιότητα που απαιτείται από τον νόμο για την παράσταση και υπεράσπιση της Επιθεώρησης Εργασίας ενώπιον όλων των Δικαστηρίων και Αρχών και ενεργούν όλες τις δικαστικές και εξώδικες πράξεις, ασκούν όλα τα ένδικα μέσα και βοηθήματα και γενικά προβαίνουν σε οποιαδήποτε ενδεικνυόμενη νόμιμη ενέργεια μέχρι την αμετάκλητη περαίωση των υποθέσεων που τους έχουν ανατεθεί.
4. Αν κατά την εκδίκαση σε πρώτο βαθμό των προσφυγών κατά των πράξεων επιβολής προστίμων, η Επιθεώρηση Εργασίας εκπροσωπείται από Προϊστάμενο Διεύθυνσης ή υπάλληλο νομίμως εξουσιοδοτημένο από αυτόν, σύμφωνα με την υποπερ. (αι) της περ. (α) και την υποπερ. (βη) της περ. (β) της παρ. 3 του άρθρου 20, περί των αρμοδιοτήτων των Τμημάτων που υπάγονται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, την υποπερ. (αιβ) της περ. (α) και την υποπερ. (βια) της περ. (β) της παρ. 3 του άρθρου 21, περί των αρμοδιοτήτων των Τμημάτων που υπάγονται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, της υπ' αρ. 510148/17.11.2022 κοινής απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας «Οργανισμός της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»» (Β' 5937), τα πρόσωπα αυτά ενημερώνουν τη Νομική Υπηρεσία για την εκπροσώπηση της Επιθεώρησης Εργασίας και μετά την έκδοση απόφασης προβαίνουν σε αιτιολογημένη εισήγηση για την άσκηση έφεσης προς τη Νομική Υπηρεσία, επισυνάπτοντας τον φάκελο της υπόθεσης.»

Άρθρο 59**Μισθολόγιο ιατρικού προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Προσθήκη άρθρου 55Α στον ν. 4999/2022**

1. Στον ν. 4999/2022 (Α' 225) προστίθεται άρθρο 55Α, ως εξής:

«Άρθρο 55Α

Μισθολόγιο ιατρικού προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»

1. Οι Ιατροί της Επιθεώρησης Εργασίας κατατάσσονται στα μισθολογικά κλιμάκια της παρ. 8 του άρθρου 55 του παρόντος, σε αντιστοιχία με τους Ιατρούς Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ. με βαθμό Β' και εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τις παρ. 1 έως και 5 του ίδιου άρθρου.
2. Πέρα από τον βασικό μισθό της παρ. 1, στους υπαγόμενους στο παρόν άρθρο χορηγούνται και τα εξής επιδόματα και παροχές, κατά μήνα:
 - α) επίδομα ειδικών συνθηκών άσκησης ιατρικού έργου, σύμφωνα με την υποπερ. αγ) της περ. Α' της παρ. 9 του άρθρου 55 του παρόντος, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στην ίδια παράγραφο,
 - β) οικογενειακή παροχή, σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 4354/2015 (Α' 176),
 - γ) επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, σύμφωνα με την περ. Γ' της παρ. 9 του άρθρου 55 του παρόντος,
 - δ) επίδομα θέσης ευθύνης, σύμφωνα με την περ. Δ' της παρ. 9 του άρθρου 55 του παρόντος,
 - ε) επίδομα επιφυλακής, σύμφωνα με την περ. Ε' της παρ. 9 του άρθρου 55 του παρόντος, οριζόμενο σε ποσοστό δεκαπέντε τοις εκατό (15%) επί του βασικού μισθού.
3. Οι υπαγόμενοι στο παρόν άρθρο εμπίπτουν στο ανώτατο όριο αποδοχών της παρ. 1 του άρθρου 28 του ν. 4354/2015, περί του ανώτατου ορίου των αποδοχών.
4. Πέραν των παροχών και αποζημιώσεων του παρόντος άρθρου δεν δικαιολογείται η χορήγηση άλλων μισθολογικών παροχών με οποιαδήποτε ονομασία και από οποιοδήποτε πηγή.
5. Για τους υπαγόμενους στο παρόν άρθρο οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές αποτελούνται από τον βασικό μισθό και τα αναφερόμενα επιδόματα και παροχές.
6. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, η μισθολογική κατάταξη του προσωπικού στα μισθολογικά κλιμάκια που προβλέπονται στην παρ. 1 του παρόντος πραγματοποιείται σύμφωνα με τον χρόνο υπηρεσίας στον φορέα που υπηρετούν, καθώς και τον χρόνο υπηρεσίας, που έχει αναγνωρισθεί για μισθολογική εξέλιξη από τον φορέα αυτόν μέχρι και τις 31.12.2025.
7. Στους υπαγόμενους στο παρόν άρθρο εφαρμόζονται το άρθρο 14 του ν. 5163/2024 (Α' 199), περί της αναπροσαρμογής των βασικών μισθών του προσωπικού του δημόσιου τομέα, καθώς και τα άρθρα 150, περί των αποδοχών των αποσπασμένων ή μετακινούμενων λειτουργών, υπαλλήλων και στελεχών, 151, περί της επιστροφής αχρεωστήτως καταβληθέντων, 152, περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων, οι παρ. 1, 2, 3, 4, 5, 6 και 9 του άρθρου 153, περί γενικών ρυθμίσεων για θέματα αποδοχών, και το άρθρο 157, περί του ελέγχου της μισθοδοσίας, του ν. 4472/2017 (Α' 74).
8. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται από 1.1.2026.»

2. Στους υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 1 του παρόντος εφαρμόζεται αναδρομικά, από 1ης.1.2024 η παρ. 1 του άρθρου 20 του ν. 5045/2023 (Α' 136), περί αναπροσαρμογής βασικών μισθών, και από 1ης.4.2025 η παρ. 3 του άρθρου 14 του ν. 5163/2024, περί της αναπροσαρμογής των βασικών μισθών του προσωπικού του δημόσιου τομέα.

Άρθρο 60**Διενέργεια ελέγχων από τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής
Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 125 ν. 4808/2021**

Στην παρ. 2 του άρθρου 125 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί μεταβατικών διατάξεων, μετά από τις λέξεις «Κατά το διάστημα των», οι λέξεις «πέντε (5)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δέκα (10)» και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Κατά το διάστημα των δέκα (10) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 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.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'**ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ****Άρθρο 61****Καταργούμενες διατάξεις**

Από τη δημοσίευση του παρόντος καταργούνται:

- α) η παρ. 5 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, και
- β) το άρθρο 36 του ν. 3762/2009 (Α' 75), περί της μισθολογικής εξέλιξης και περί των αποδοχών του προσωπικού ιατρικών κλάδων της Επιθεώρησης Εργασίας.

ΜΕΡΟΣ Ε'**ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ****ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'****ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ****Άρθρο 62****Σκοπός**

Σκοπός του παρόντος είναι η αύξηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.Υ.Π.Α.), μέσω της βελτίωσης των όρων επαγγελματικής κατάρτισης, της υποστήριξης του εκπαιδευτικού προσωπικού της και της προσαρμογής των παροχών της στο ισχύον πλαίσιο.

Άρθρο 63 **Αντικείμενο**

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

- (α) Η κατάρτιση επιδοτούμενων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες οδηγούς από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.),
- (β) η προσαρμογή των χορηγούμενων από τη Δ.ΥΠ.Α. παροχών στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο,
- (γ) η χορήγηση αποζημίωσης στους εκπαιδευτικούς της Δ.ΥΠ.Α. οι οποίοι συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης προσόντων των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας και των Πειραματικών Επαγγελματικών Σχολών (Π.ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α.,
- (δ) η επικαιροποίηση του πλαισίου για την προαιρετική ασφάλιση των μακροχρόνια ανέργων στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης,

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΑΡΟΧΩΝ ΠΡΟΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Άρθρο 64

Προγράμματα επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς - Προσθήκη άρθρου 33Α στον ν. 4921/2022

Στον ν. 4921/2022 (Α΄ 75), μετά από το άρθρο 33, προστίθεται άρθρο 33Α ως εξής:

«Άρθρο 33Α

Προγράμματα επιδοτούμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς

1. Αν από τη διάγνωση αναγκών στην αγορά εργασίας ανακύπτει η ανάγκη ανάπτυξης ή αναβάθμισης δεξιοτήτων επαγγελματιών οδηγών, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) δύναται να καταρτίζει προγράμματα επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς, τα οποία υλοποιούνται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα που έχουν αδειοδοτηθεί ή αδειοδοτούνται προς τούτο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο π.δ. 208/2002 (Α΄ 194), χωρίς να απαιτείται η ένταξή τους στο Μητρώο Επιλέξιμων Παρόχων Επιδοτούμενης Σ.Ε.Κ., κατά παρέκκλιση της παρ. 3 του άρθρου 33 και των άρθρων 36 και 37 του ν. 4921/2022 (Α΄ 75), των αποφάσεων που εκδίδονται δυνάμει της παρ. 10 του άρθρου 75 του ν. 4921/2022 και της υπ΄ αρ. 82759/29.8.2022 κοινής απόφασης των Υπουργών Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Σύστημα Σχεδιασμού και Διαχείρισης της υλοποίησης συγχρηματοδοτούμενων/επιδοτούμενων προγραμμάτων μη τυπικής μάθησης, Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) και Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Γ.Ε.Ε.)» (Β΄ 4581). Ομοίως, κατά παρέκκλιση του άρθρου 39 του ν. 4921/2022 και του άρθρου 50 του ν. 4763/2020 (Α΄ 254), η εξέταση και η πιστοποίηση των καταρτισθέντων στο πλαίσιο

των ανωτέρω προγραμμάτων διενεργούνται από τους φορείς εξετάσεων και τις αρμόδιες αρχές, όπως καθορίζονται στον ν. 4850/2021 (Α' 208) και σύμφωνα με τις προβλεπόμενες στον νόμο αυτό διαδικασίες.

2. Τα προγράμματα της παρ. 1 δύνανται να χρηματοδοτούνται ή να επιδοτούνται, εν μέρει ή εν όλω, από πόρους του Αναπτυξιακού Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων (Α.Π.Δ.Ε.) με την επιφύλαξη των ειδικών θεσμικών πλαισίων των Προγραμμάτων που αυτό χρηματοδοτεί, καθώς και μέσω επιχορήγησης της Δ.ΥΠ.Α. από πόρους του Α.Π.Δ.Ε., υπό την ανωτέρω επιφύλαξη ή του τακτικού προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ή του κατά περίπτωση αρμόδιου ή συναρμόδιου Υπουργείου, με μεταφορά αντίστοιχης πίστωσης.»

Άρθρο 65

Υποχρεώσεις Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης προς αναζητούντες εργασία - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 20 ν. 4921/2022

Στην παρ. 1 του άρθρου 20 του ν. 4921/2022 (Α' 75), περί των υποχρεώσεων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) προς αναζητούντες εργασία, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο εισαγωγικό εδάφιο, μετά από τις λέξεις «που είναι εγγεγραμμένοι στο Ψηφιακό Μητρώο Δ.ΥΠ.Α.», προστίθενται οι λέξεις «ή σε επιμέρους μητρώα της Δ.ΥΠ.Α.», β) στην περ. α), οι λέξεις «και 14 έως 23 του ν.δ. 2961/1954 (Α' 197) και της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185), καθώς και του ειδικού εποχιακού βοηθήματος του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 (Α' 79),» αντικαθίστανται από τις λέξεις «14 έως 27 του ν.δ. 2961/1954 (Α' 197), της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185) και του άρθρου 18 του ν. 1836/1989 (Α' 79), καθώς και των ειδικών βοηθημάτων του άρθρου 22 του ν. 1836/1989» και το άρθρο 20 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 20

Υποχρεώσεις Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης προς αναζητούντες εργασία

1. Η Δ.ΥΠ.Α. προσφέρει στους αναζητούντες εργασία που είναι εγγεγραμμένοι στο Ψηφιακό Μητρώο Δ.ΥΠ.Α. ή σε επιμέρους μητρώα της Δ.ΥΠ.Α., τις εξής παροχές και υπηρεσίες:

α) Καταβολή επιδομάτων και χρηματικών ενισχύσεων προς τους ανέργους και, ειδικότερα, καταβολή του επιδόματος ανεργίας των άρθρων 3 έως 10 του ν. 1545/1985 (Α' 91), 14 έως 27 του ν.δ. 2961/1954 (Α' 197), της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185) και του άρθρου 18 του ν. 1836/1989 (Α' 79), καθώς και των ειδικών βοηθημάτων του άρθρου 22 του ν. 1836/1989, του επιδόματος μακροχρονίως ανέργου της περ. ΙΙΙ της υποπαρ. 1. της παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222) και της ενίσχυσης της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α' 152),

β) αναζήτηση και πρόταση θέσεων εργασίας, καθώς και προγραμμάτων και δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με σκοπό την περαιτέρω αναβάθμιση δεξιοτήτων ή την επανειδίκευση του αναζητούντος εργασία, ιδίως αυτών που είναι σύμφωνες με το Ψηφιακό Ατομικό Σχέδιο Δράσης του,

γ) προώθηση εξατομικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού,

δ) σύμπραξη στη σύνταξη και αναθεώρηση του Ψηφιακού Ατομικού Σχεδίου Δράσης,

ε) ενημέρωση για τα δικαιώματα και τις παροχές που δικαιούνται και συνδέονται με την ιδιότητα του αναζητούντος εργασία ή του ανέργου και τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, και

στ) καταγραφή των αναζητούντων εργασία στο Ψηφιακό Μητρώο Δ.ΥΠ.Α. και βεβαίωση της εγγραφής και της παραμονής τους σ' αυτό, καθώς και των εισοδηματικών κριτηρίων του άρθρου 19 που ορίζει τις προϋποθέσεις για την καταβολή επιδομάτων, παροχών, βοηθημάτων ή διευκολύνσεων που χορηγείται σύμφωνα με τη νομοθεσία σε ανέργους.

2. Η Δ.ΥΠ.Α. δύναται να προσφέρει τις υπηρεσίες των περ. (β) και (γ) της παρ. 1 και σε αναζητούντες εργασία που είναι ήδη εργαζόμενοι της υποπερ. (αδ) της περ. (α) της παρ. 1 του άρθρου 16.»

Άρθρο 66

Αποζημίωση εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών και των Πειραματικών Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

1. Στους εκπαιδευτικούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) που συμμετέχουν στις εν γένει διαδικασίες των εξετάσεων πιστοποίησης προσόντων των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας και των Πειραματικών Επαγγελματικών Σχολών (Π.ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α., οι οποίες διεξάγονται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) μετά τη λήξη του διδακτικού έτους, χορηγείται αποζημίωση, που ορίζεται ίση με το 1/30 των μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους για κάθε ημέρα απασχόλησής τους.

2. Στους εκπαιδευτικούς της παρ. 1 που απασχολούνται στις προαναφερόμενες διαδικασίες τα Σάββατα και τις Κυριακές κατά τους μήνες Ιούλιο και Αύγουστο, καταβάλλεται πρόσθετη αποζημίωση ίση με το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) του 1/30 των τακτικών μηνιαίων αποδοχών τους για κάθε ημέρα απασχόλησής τους.

3. Στις διατάξεις του παρόντος δεν εμπίπτουν οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στις Υπηρεσίες Διοίκησης ή στις Περιφερειακές Διευθύνσεις της Δ.ΥΠ.Α..

Άρθρο 67

Καταβολή εισφορών για μακροχρόνια ανέργους - Τροποποίηση άρθρου 10 ν. 2874/2000

Στο άρθρο 10 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της καταβολής εισφορών για μακροχρόνια ανέργους, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) στην παρ. 1, αα) μετά από τις λέξεις «επί δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς μήνες», διαγράφονται οι λέξεις «ηλικίας εξήντα (60) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες», αβ) οι λέξεις «του κλάδου με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.), που έχει συσταθεί με το ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.)»,

β) στην παρ. 2, οι λέξεις «κάρτα ανεργίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Ψηφιακή Κάρτα Δ.ΥΠ.Α.»,

γ) στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 3, γα) μετά από τις λέξεις «που ανήκουν στις κατηγορίες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών», διαγράφονται οι λέξεις «, ηλικίας πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα (50) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες», γβ) οι λέξεις «τον κλάδο του Λ.Α.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ.» αντικαθίστανται από τις λέξεις «πόρους της Δ.ΥΠ.Α.»,

δ) στην παρ. 4, οι λέξεις «Ο κλάδος με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Η Δ.ΥΠ.Α.»,

ε) το τελευταίο εδάφιο της παρ. 5 καταργείται, και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 10 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 10

Καταβολή εισφορών για μακροχρόνια ανέργους

1. Άνεργοι επί δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς μήνες, στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α., πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, δικαιούνται να ζητήσουν την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισής τους μέχρι τη συμπλήρωση του ελάχιστου αριθμού ημερών ασφάλισης για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού τους δικαιώματος, με πλήρη κάλυψη της σχετικής δαπάνης από τους πόρους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.).

2. Δικαιούχοι είναι οι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ) και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), ανεξάρτητα από το χρόνο εισόδου στην ασφάλιση και από το χρόνο διακοπής της υποχρεωτικής ασφάλισής τους, εφόσον έχουν εγγραφεί ως άνεργοι στη Δ.ΥΠ.Α. για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για την υπαγωγή τους στις διατάξεις του παρόντος, εξακολουθούν να είναι άνεργοι και κατέχουν Ψηφιακή Κάρτα Δ.ΥΠ.Α. ανανεούμενη ανά μήνα.

3. Κατά τα λοιπά παραμένουν σε ισχύ οι διατάξεις για την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ) και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ). Οι ασφαλισμένοι του e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ) που ανήκουν στις κατηγορίες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών και πληρούν τις προϋποθέσεις των παρ. 1 και 2, μπορούν κατ' εξαίρεση να υπαχθούν στις διατάξεις του παρόντος και να συνεχίσουν προαιρετικά την ασφάλισή τους με κάλυψη των αναλογουσών εισφορών τους επίσης από πόρους της Δ.ΥΠ.Α.. Ο χρόνος της προαιρετικής ασφάλισης στην περίπτωση αυτή δεν αναγνωρίζεται ως διανυθείς στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

4. Η Δ.ΥΠ.Α. καταβάλλει μηνιαία εισφορά στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), ίση με τη μηνιαία εισφορά που θα πλήρωναν οι άνεργοι που εντάσσονται στις διατάξεις του παρόντος για προαιρετική συνέχιση της κύριας και επικουρικής ασφάλισής τους.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται ο ελάχιστος αριθμός ημερών ασφάλισης που πρέπει να συγκεντρώνει ο μακροχρόνια άνεργος, η διαδικασία, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, ο τρόπος απόδοσης των εισφορών στον e-

Ε.Φ.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), οι αποδοχές με βάση τις οποίες γίνεται ο υπολογισμός για την καταβολή των εισφορών και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του παρόντος.»

Άρθρο 68

Παράταση συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης κτιρίων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση περ. β) παρ. 9 άρθρου 37 ν. 5167/2024

Στην περ. β) της παρ. 9 του άρθρου 37 του ν. 5167/2024 (Α' 207), περί παράτασης της ισχύος συγκεκριμένων ρυθμίσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) οι λέξεις «εννέα (9)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δεκαοκτώ (18)», β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και η περ. β) της παρ. 9 του άρθρου 37 διαμορφώνεται ως εξής:

«β. Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης και καθαριότητας, που έχουν συναφθεί με αναδόχους από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές διοικητικές μονάδες της παρ. 2 του άρθρου 6 του ν. 4412/2016 (Α' 147), που υπάγονται στη Δ.ΥΠ.Α. σύμφωνα με την υπ' αρ. 111480/17.3.2022 διαπιστωτική πράξη του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α. (Β' 1541), οι οποίες κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος βρίσκονται σε ισχύ, παρατείνονται αυτοδικαίως από τη λήξη τους και με τους ίδιους όρους που περιέχονται σε αυτές, έως την ολοκλήρωση των εν εξελίξει διαγωνιστικών διαδικασιών και την υπογραφή των νέων συμβάσεων και, πάντως, για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τους δεκαοκτώ (18) μήνες από τη λήξη τους, οπότε και λύονται αυτοδίκαια. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις ματαίωσης των διαγωνιστικών διαδικασιών και εκ νέου διενέργειας αυτών.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ

Άρθρο 69

Εξουσιοδοτική διάταξη

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών καθορίζονται οι προϋποθέσεις για την καταβολή των αποζημιώσεων του άρθρου 66 του παρόντος και ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα σχετικά με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και τη διαδικασία καταβολής των αποζημιώσεων και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 66.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ -
ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 70
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η προστασία των απασχολούμενων συνταξιούχων, η ενίσχυση των εργαζόμενων ασφαλισμένων, η κατάργηση των διακρίσεων στην απονομή παροχών και στην αξιοποίηση του χρόνου ασφάλισης και η εύρυθμη λειτουργία του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) και του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης, καθώς και η διασφάλιση της βιώσιμης λειτουργίας των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων.

Άρθρο 71
Αντικείμενο

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

- (α) Η αναμόρφωση της βάσης υπολογισμού της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΑΣ) και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΕΣΕΑ) στην περίπτωση της απασχόλησης συνταξιούχων,
- (β) η ενίσχυση του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) και του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης με έμπειρο ανθρώπινο δυναμικό,
- (γ) η ενίσχυση της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του e-Ε.Φ.Κ.Α. με πόρους και ανθρώπινο δυναμικό, και
- (δ) η δημιουργία πλαισίου εξυγίανσης, εκκαθάρισης και λύσης εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄
ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 72

Προσδιορισμός του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης σε περίπτωση αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 38 ν. 3863/2010, παρ. 4 άρθρου 11 ν. 3865/2010, παρ. 11 και 13 άρθρου 44 ν. 3986/2011, παρ. 14 άρθρου 2 ν. 4002/2011

1. Στην παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 3863/2010 (Α΄ 115), περί Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Α.Σ.), προστίθεται περ. στ) ως εξής:
 «στ. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α΄ 85), λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης

από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν από τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

2. Στην παρ. 4 του άρθρου 11 του ν. 3865/2010 (Α' 120), περί της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Α.Σ.), προστίθεται περ. δ) ως εξής:

«δ. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν από τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

3. Στην παρ. 11 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α' 152), περί λοιπών ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών διατάξεων, προστίθεται περ. ζ) ως εξής:

«ζ. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν από τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

4. Στην παρ. 13 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011, περί λοιπών ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών διατάξεων, προστίθεται περ. ι) ως εξής:

«ι. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν από τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

5. Στην παρ. 14 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011 (Α' 180), περί λοιπών συνταξιοδοτικών διατάξεων, προστίθεται περ. ζ) ως εξής:

«ζ. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν από τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

6. Το παρόν καταλαμβάνει αιτήσεις χορήγησης προσαύξησης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), περί απασχόλησης συνταξιούχων, που έχουν υποβληθεί από τη 13η.5.2016 και εφεξής.

Άρθρο 73

Υπολογισμός εισφορών σε περίπτωση προσαύξησης για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες πλέον της νόμιμης - Τροποποίηση άρθρου 41 ν. 5184/2025

Στο άρθρο 41 του ν. 5184/2025 (Α' 34), περί του υπολογισμού των εισφορών των μισθωτών πλήρους απασχόλησης και των εργοδοτών στις περιπτώσεις των άρθρων 143, 184 και 209 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) αντικαθίσταται ο τίτλος, β) οι λέξεις «στα άρθρα 143, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 184, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 209, περί

προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «στα άρθρα 150, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 194, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 219, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), καθώς και στην περίπτωση χορήγησης επιπλέον της προβλεπόμενης στα ανωτέρω άρθρα προσαύξησης από συλλογική σύμβαση εργασίας ή οικειοθελώς από τον εργοδότη,», και το άρθρο 41 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 41

Υπολογισμός εισφορών μισθωτών πλήρους απασχόλησης και εργοδοτών στις περιπτώσεις των άρθρων 150, 194 και 219 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου για νυκτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες

Στην περίπτωση προσαύξησης των αποδοχών των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 150, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 194, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 219, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), καθώς και στην περίπτωση χορήγησης επιπλέον της προβλεπόμενης στα ανωτέρω άρθρα προσαύξησης από συλλογική σύμβαση εργασίας ή οικειοθελώς από τον εργοδότη, το συνολικό ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών υπολογίζεται επί του ποσού των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να προσμετράται η προσαύξηση αυτή, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης.»

Άρθρο 74

Αξιοποίηση χρόνου ασφάλισης του Κλάδου Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του πρώην Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων - Προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 19 του ν.4387/2016

Στο άρθρο 19 του ν. 4387/2016 (Α' 85), περί της διαδοχικής ασφάλισης, προστίθεται παρ. 12, ως εξής:

«12. Ο χρόνος ασφάλισης με καταβολή εισφορών στον Κλάδο Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του ν. 1745/1987 (Α' 234), θεωρείται, ύστερα από αίτηση του ασφαλισμένου, ως χρόνος κύριας ασφάλισης και συνυπολογίζεται με τις διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης του παρόντος, σε οποιονδήποτε ενταγμένο στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. φορέα κύριας ασφάλισης, εφόσον δεν αξιοποιηθεί σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 2458/1997 (Α' 15), περί συνυπολογισμού στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και Αγροτών, ή του άρθρου 13 του ν. 2458/1997 (Α' 15), περί διαδοχικής ασφάλισης με φορείς επικουρικής ασφάλισης.»

Άρθρο 75

Συνυπολογισμός διαδοχικού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας - Προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 32 του ν. 4387/2016

Στο άρθρο 32 του ν. 4387/2016 (Α' 85), περί των παροχών ασθενείας σε χρήμα και περί των αρμόδιων υγειονομικών οργάνων, προστίθεται παρ. 12, ως εξής:

«12. Μέχρι την έκδοση του Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών του ε-Ε.Φ.Κ.Α., για τη συμπλήρωση, σύμφωνα με τις γενικές, ειδικές ή καταστατικές διατάξεις των ενταγμένων στον

e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών, του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών προσμετράται το σύνολο του χρόνου ασφάλισης μισθωτού που έχει διανυθεί στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α.. Αρμόδιος για τον έλεγχο των προϋποθέσεων και τη χορήγηση του επιδόματος είναι ο ενταγμένος φορέας στην ασφάλιση του οποίου επήλθε ο ασφαλιστικός κίνδυνος.»

Άρθρο 76

Αποκατάσταση ισότητας των φύλων στην παροχή «Βρεφονηπιακοί σταθμοί» του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών - Τροποποίηση άρθρου 15 Κανονισμού περίθαλψης Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών

Στο άρθρο 15 του Κανονισμού περίθαλψης Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών (π.δ. 162/1998, Α' 122), περί της παραμονής παιδιών ασφαλισμένων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «οι άμεσα ασφαλισμένες γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενοι δικηγόροι» αντικαθίστανται από τις λέξεις «οι δικηγόροι και οι ασκούμενοι δικηγόροι, ανεξαρτήτως φύλου, που έχουν ασφαλισθεί άμεσα στο Ταμείο», β) στην περ. α) του τέταρτου εδαφίου, η λέξη «της» αντικαθίσταται από τη λέξη «του», και το άρθρο 15 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 15

Βρεφονηπιακοί σταθμοί

Το Ταμείο χορηγεί επίδομα για την παραμονή παιδιών ασφαλισμένων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς. Το ποσό του επιδόματος καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ταμείου και καταβάλλεται μέχρι ένδεκα μήνες το έτος. Δικαιούχοι του επιδόματος είναι οι δικηγόροι και οι ασκούμενοι δικηγόροι, ανεξαρτήτως φύλου, που έχουν ασφαλισθεί άμεσα στο Ταμείο και έχουν παιδιά ηλικίας από 1 μέχρι 5 ετών, που είναι ασφαλισμένα στο Ταμείο και δεν δικαιούνται σχετικού επιδόματος από άλλον ασφαλιστικό φορέα.

Για την έγκριση της δαπάνης, απαιτείται:

- α) αίτηση του δικαιούχου,
- β) απόδειξη πληρωμής του βρεφονηπιακού σταθμού και
- γ) υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/1986, στην οποία να δηλώνεται ότι δεν καταβάλλεται σχετικό επίδομα από άλλη πηγή, καθώς και ότι το παιδί παρέμεινε στον παιδικό σταθμό ολόκληρο το αιτούμενο χρονικό διάστημα.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Άρθρο 77

Αποζημίωση κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για το έτος 2025 - Τροποποίηση παρ. 11 άρθρου 21 ν. 4354/2015

Στην παρ. 11 του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων και ειδικότερα περί της αποζημίωσης του προσωπικού που συμμετέχει σε κλιμάκια

εκκαθάρισης εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης και περί του προσωπικού του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), το οποίο απασχολείται για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «και 2024» αντικαθίστανται από τις λέξεις «, 2024 και 2025»,

β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «ή 2024», προστίθενται οι λέξεις «ή 2025»,

γ) στο τέταρτο εδάφιο, γα) πριν από τις λέξεις «στις ανωτέρω», προστίθενται οι λέξεις «Κατά παρέκκλιση του άρθρου 40 του ν. 849/1978 (Α' 232),», γβ) πριν από τη λέξη «μήνα», διαγράφεται η λέξη «επόμενο»,

δ) προστίθεται πέμπτο εδάφιο, και η παρ. 11 διαμορφώνεται ως εξής:

«11. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη στο προσωπικό που συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες, υποομάδες εργασίας και στις ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ή συστήνονται και λειτουργούν εντός των ετών 2021, 2022, 2023, 2024 και 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την πληρωμή συντάξεων του δημόσιου τομέα και όλων των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον e-Ε.Φ.Κ.Α., καθορίζεται αποζημίωση, εφόσον επιτευχθούν οι ποσοτικοί στόχοι, η οποία δεν δύναται να υπερβαίνει το όριο των επτά χιλιάδων διακοσίων (7.200) ευρώ το έτος, μη υπολογιζόμενου στην περίπτωση αυτή του ορίου της παρ. 3. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και στο προσωπικό του e-Ε.Φ.Κ.Α., το οποίο απασχολείται εντός των ετών 2021 ή 2022 ή 2023 ή 2024 ή 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και το οποίο ορίζεται με απόφαση του Διοικητή. Με όμοια απόφαση ορίζονται η μεθοδολογία προσδιορισμού των ποσοτικών στόχων εξυπηρέτησης του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο τρόπος παρακολούθησής τους και κάθε άλλο ειδικό θέμα για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου.

Κατά παρέκκλιση του άρθρου 40 του ν. 849/1978 (Α' 232), στις ανωτέρω κοινές υπουργικές αποφάσεις στις οποίες καθορίζεται η αποζημίωση των κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας και στο προσωπικό που απασχολείται στην εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να προσδίδεται αναδρομική ισχύς, η οποία ανατρέχει στον μήνα σύστασης των αντίστοιχων κλιμακίων - ομάδων εργασίας κατά τα οριζόμενα στις οικείες υπουργικές αποφάσεις και η οποία δεν υπερβαίνει τα δύο (2) έτη. Στις υπουργικές αποφάσεις σύστασης των κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας και στο προσωπικό που απασχολείται στην εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 2 του άρθρου 16 του ν. 3144/2003 (Α' 111), περί της συγκρότησης επιτροπών ή ομάδων εργασίας, δύναται να προσδίδεται αναδρομική ισχύς, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη.»

Άρθρο 78

Συμπλήρωση οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής από εκκαθαριστές όλων των δημοσίων υπηρεσιών - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 17 ν. 4670/2020

Στην παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 4670/2020 (Α' 43), περί του ψηφιακού μετασχηματισμού της διαδικασίας απονομής σύνταξης ΑΤΛΑΣ, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) προστίθενται νέα εδάφια τρίτο, τέταρτο, πέμπτο και έκτο, β) προστίθεται τελευταίο εδάφιο, και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Σε περίπτωση ασφαλισμένου του Δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και των Ο.Τ.Α., συμπληρώνεται το Δελτίο Ατομικής και Υπηρεσιακής Κατάστασης (Δ.Α.Υ.Κ.), το οποίο αποτελεί προϋπόθεση για την οριστική παραλαβή της αίτησης συνταξιοδότησης, της αίτησης απονομής εφάπαξ παροχής, της αίτησης απονομής μερίσματος και την έναρξη της επεξεργασίας του. Το Δ.Α.Υ.Κ. συμπληρώνεται ηλεκτρονικά από τον αρμόδιο υπάλληλο της υπηρεσίας από την οποία αποχωρεί ο ασφαλισμένος, ο οποίος συγκεντρώνει και καταχωρεί στο Δ.Α.Υ.Κ. και τα στοιχεία προϋπηρεσίας σε άλλους φορείς του Δημοσίου. Η συμπλήρωση των στοιχείων του πίνακα οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων γίνεται με βάση τα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας. Εάν δεν υπάρχουν τέτοιες, ιδίως λόγω παλαιότητας, καταστροφής ή απώλειας, η συμπλήρωση γίνεται με βάση τα στοιχεία των υπηρεσιακών μεταβολών και τη μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου - λειτουργού, όπως αυτά προκύπτουν από τον υπηρεσιακό του φάκελο, και επικουρικά, για περιόδους από 1ης.1.2020 και εφεξής, η συμπλήρωση δύναται να γίνει με βάση τα στοιχεία του Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης του Υπαλλήλου, όπως αυτός τηρείται στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του e-Ε.Φ.Κ.Α.. Στις ανωτέρω περιπτώσεις, λαμβάνονται υπόψη τα ποσοστά ασφαλιστικών εισφορών που κρατήθηκαν υπέρ των οικείων ταμείων επί των κατά περίπτωση συντάξιμων αποδοχών και με βάση τα κατά περίπτωση ισχύοντα ποσοστά ανά μισθολογική περίοδο. Την ανωτέρω υποχρέωση συμπλήρωσης έχουν όλοι οι εκκαθαριστές του Δημοσίου που αναζητούν οικονομικά στοιχεία ασφάλισης προς χρήση για έκδοση κύριας και επικουρικής συντάξεως, μερίσματος και εφάπαξ παροχής, ιδίως στοιχεία που προηγούνται της ένταξης στην Ενιαία Αρχή Πληρωμών, και τα οποία δεν υπάρχουν, ακόμη και εάν δεν είναι αρμόδιοι για τη σύνταξη του Δ.Α.Υ.Κ. κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης του υπαλλήλου. Το Δ.Α.Υ.Κ. οριστικοποιείται από τον κατά περίπτωση προϊστάμενο του αρμόδιου υπαλλήλου. Κατόπιν οριστικοποίησης του Δ.Α.Υ.Κ., δεν απαιτείται καμία επιπλέον επιβεβαίωση των δεδομένων από φυσικά παραστατικά για την έκδοση συνταξιοδοτικής απόφασης, απόφασης απονομής μερίσματος και απόφασης εφάπαξ παροχής. Δελτία Ατομικής Υπηρεσιακής Κατάστασης που έχουν εκδοθεί και πριν από την 26η.11.2020 και έχουν οριστικοποιηθεί από τον κατά περίπτωση αρμόδιο προϊστάμενο του υπαλλήλου δεν απαιτούν καμία επιπλέον επιβεβαίωση των δεδομένων από φυσικά παραστατικά για την έκδοση συνταξιοδοτικής απόφασης, απόφασης απονομής μερίσματος και απόφασης εφάπαξ παροχής. Σε περίπτωση που ασφαλισμένος διαθέτει χρόνο ασφάλισης που δεν έχει συμπεριληφθεί σε Δ.Α.Υ.Κ. εκδοθέν πριν τις 26.11.2020 συνυποβάλλει κατά την αίτηση συνταξιοδότησης οποιοδήποτε έγγραφο στοιχείο της παρ. 3 του άρθρου 1 του π.δ. 102/2004 (Α' 70). Η συμπλήρωση των απαιτούμενων στοιχείων του πίνακα οικονομικών στοιχείων

ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων γίνεται με βάση τα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας.»

Άρθρο 79

Γραμματειακή υποστήριξη επιτροπής επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 3 ν. 4892/2022

Στην παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί των Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τέλος του πρώτου εδαφίου προστίθενται οι λέξεις «, μαζί με τους αναπληρωτές τους», β) προστίθεται τρίτο εδάφιο, και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«5. Για την επιλογή των Προϊσταμένων των Γενικών Διευθύνσεων και των Διευθύνσεων εισηγείται τριμελής επιτροπή, η οποία συνιστάται στον e-Ε.Φ.Κ.Α. με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, και αποτελείται από τον Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α., ως Πρόεδρο, ένα (1) μέλος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και ένα (1) μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού Νομικής Σχολής για τριετή θητεία, μαζί με τους αναπληρωτές τους. Το Συμβούλιο μπορεί να υποστηρίζεται από εξειδικευμένο σύμβουλο ή εξειδικευμένους συμβούλους, που επιλέγεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του e-Ε.Φ.Κ.Α., ύστερα από σχετική πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Με απόφαση του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α., ορίζεται ως γραμματέας της επιτροπής, μαζί με τον αναπληρωτή του, υπάλληλος του e-Ε.Φ.Κ.Α..»

Άρθρο 80

Καθιέρωση επιβράβευσης παραγωγικότητας για τις Διευθύνσεις του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή - Τροποποίηση άρθρου 4 ν. 4892/2022

Στο τέλος του δεύτερου εδαφίου του άρθρου 4 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί της καθιέρωσης επιβράβευσης παραγωγικότητας, προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και στις Διευθύνσεις που υπάγονται απευθείας σε αυτόν», και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4

Καθιέρωση επιβράβευσης παραγωγικότητας

Για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), πλην των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, χορηγείται χρηματικό ποσό, ως επιβράβευση παραγωγικότητας. Κριτήριο για τη χορήγηση του ποσού είναι η ποιοτική και ποσοτική απόδοση του υπαλλήλου σύμφωνα με μετρήσιμους στόχους που τίθενται από τον Διοικητή σε ορισμένη Γενική Διεύθυνση, καθώς και στις Διευθύνσεις που υπάγονται απευθείας σε αυτόν.»

Άρθρο 81**Ενίσχυση Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών - Τροποποίηση άρθρου 7 ν. 4892/2022**

Στο άρθρο 7 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί της σύστασης και της στελέχωσης της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), προστίθενται παρ. 5, 6 και 7, και το άρθρο 7 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 7
Σύσταση και στελέχωση

1. Στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) συνιστάται αυτοτελής Μονάδα Εσωτερικών Ερευνών, η οποία υπάγεται απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο και έχει ως αποστολή: α) την άμεση και αποτελεσματική διερεύνηση υποθέσεων διαφθοράς που αφορούν στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και τις θυγατρικές του και β) τη διενέργεια έκτακτων και προγραμματισμένων ελέγχων, μετά από καταγγελίες πολιτών, πληροφορίες ή αιτήματα εν γένει, που αφορούν, μεταξύ άλλων, στη διάπραξη ποινικών αδικημάτων και πειθαρχικών παραπτωμάτων από τους υπαλλήλους του e-Ε.Φ.Κ.Α. και των θυγατρικών του.
2. Ως επικεφαλής της Μονάδας διορίζεται, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, πρώην Εισαγγελέας Αρείου Πάγου ή Αντεισαγγελέας Αρείου Πάγου, με τετραετή θητεία, που δύναται να ανανεώνεται άπαξ για ισόχρονο διάστημα. Ο επικεφαλής της Μονάδας είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης και απολαμβάνει πλήρη λειτουργική ανεξαρτησία κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η αντικατάσταση του επικεφαλής της Μονάδας πριν από τη λήξη της θητείας του είναι δυνατή με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
3. Για τη λειτουργία της Μονάδας, συνιστώνται στον e-Ε.Φ.Κ.Α. τρεις (3) θέσεις ΠΕ Νομικών, πέντε (5) θέσεις ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού, δύο (2) θέσεις ΠΕ Πληροφορικής, καθώς και δύο (2) θέσεις ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων. Η πλήρωση των θέσεων της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών γίνεται σύμφωνα με τον ν. 4765/2021 (Α' 21), με διορισμό, ή σύμφωνα με το άρθρο 31 του ν. 4873/2021 (Α' 248), περί της κινητικότητας υπαλλήλων σε νεοσύστατες υπηρεσίες φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, με απόσπαση ή μετάταξη υπαλλήλων που υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει ιδίως σε ελεγκτικά σώματα, αρχές και υπηρεσίες, εξαιρουμένων των υπηρεσιών του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και της Ελληνικής Αστυνομίας.
4. Οι θέσεις του Τμήματος Εσωτερικών Υποθέσεων του e-Ε.Φ.Κ.Α. μεταφέρονται αυτοδικαίως στη Μονάδα Εσωτερικών Ερευνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος και δεν προσμετρώνται στις θέσεις που συστήνονται με την παρ. 3. Οι υπάλληλοι που υπηρετούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος στο Τμήμα Εσωτερικών Υποθέσεων μπορούν, εντός προθεσμίας ενός (1) μήνα από την έναρξη ισχύος του παρόντος, να αιτηθούν τη μετακίνησή τους είτε στη Μονάδα Εσωτερικών Ερευνών είτε σε άλλη οργανική μονάδα του e-Ε.Φ.Κ.Α..
5. Εφόσον κρίνεται απαραίτητη για την υποστήριξη της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών η συνδρομή επαγγελματιών με τεχνογνωσία και δεξιότητες που δεν υπάρχουν εντός του φορέα, η συνδρομή αυτή δύναται να ανατίθεται, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του Διοικητή, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του επικεφαλής της Μονάδας, σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Τα πρόσωπα

αυτά επιλέγονται και από συνταξιούχους δημόσιους λειτουργούς και υπαλλήλους σωμάτων ασφάλειας, οικονομικών υπηρεσιών, καθώς και συναφών ελεγκτικών υπηρεσιών με αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα ερευνών και εγνωσμένο κύρος.

Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόζεται αναλόγως η υπό στοιχεία ΓΓΑΔΔΤ 358/9388/8.6.2022 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εσωτερικών «Πρόσθετες προϋποθέσεις, υποχρεώσεις και κωλύματα για την ανάθεση παροχής υπηρεσιών σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο για την υποστήριξη των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου (Μ.Ε.Ε.) ή την άσκηση της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου, όταν δεν υφίσταται Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 6 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021» (Β' 3093), όπως εκάστοτε ισχύει.

6. Υπάλληλοι του ε.Ε.Φ.Κ.Α., που κατέχουν ελεγκτική θέση ή διαθέτουν ελεγκτική εμπειρία ή υπηρετούσαν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος στο Τμήμα Εσωτερικών Υποθέσεων, δύνανται να αιτηθούν οποτεδήποτε τη μετακίνησή τους στη Μονάδα Εσωτερικών Ερευνών. Για την έγκριση της μετακίνησης λαμβάνεται υπόψη ιδίως η κατοχή διαπίστευσης ή πιστοποίησης συναφούς με τον εσωτερικό έλεγχο, σύμφωνα με τις παρ. 8 και 10 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 (Α' 62), περί των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου.

7. Το άρθρο 101 του ν. 4622/2019 (Α' 133), περί της νομικής υπεράσπισης και της κάλυψης των δικαστικών εξόδων στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, εφαρμόζεται αναλόγως στο προσωπικό και τα στελέχη της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.»

Άρθρο 82

Κάλυψη της δαπάνης προμήθειας καυσίμων κίνησης υπηρεσιακών οχημάτων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης

Ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ε-Ε.Φ.Κ.Α.) δύναται να προμηθεύεται καύσιμα κίνησης από την Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.) για τις ανάγκες των υπηρεσιακών του οχημάτων, σε περίπτωση που οι διαγωνιστικές διαδικασίες προμήθειας καυσίμων κίνησης από τις κατά τόπο αρμόδιες Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης και την κεντρική υπηρεσία ματαιωθούν, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 106 του ν. 4412/2016 (Α' 147) και έως ότου ολοκληρωθούν οι τακτικές διαγωνιστικές διαδικασίες για την προμήθεια των καυσίμων κίνησης, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 105 του ν. 4412/2016, περί κατακύρωσης και σύναψης σύμβασης. Το ύψος της οφειλής, το οποίο κοινοποιείται εγγράφως από την ΕΛ.ΑΣ., εξοφλείται από τον ε-Ε.Φ.Κ.Α. με κατάθεση ποσού στην Τράπεζα της Ελλάδος και καταγράφεται ως έσοδο του Κρατικού Προϋπολογισμού στον αναλυτικό λογαριασμό εσόδου [ΑΛΕ: 1310189 - Επιχορήγηση για Λοιπούς Σκοπούς]. Ισόποσες πιστώσεις εγγράφονται, σύμφωνα με το άρθρο 74 του ν. 4270/2014 (Α' 143), περί εγγραφής πιστώσεων κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους, στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη. Με τη διαδικασία του δεύτερου και τρίτου εδαφίου καλύπτονται και οι ήδη πραγματοποιηθείσες από 1.1.2020 προμήθειες καυσίμων κίνησης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. από την ΕΛ.ΑΣ..

Άρθρο 83**Διευθέτηση ασφαλιστικών εισφορών για το ειδικό πρόγραμμα επανειδίκευσης, κατάρτισης και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για τους πρώην εργαζόμενους της εταιρείας «ΘΡΑΚΗ Α.Ε.»**

1. Οφειλές προς τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), που αφορούν σε ανείσπρακτες ασφαλιστικές εισφορές, πρόσθετα τέλη, τόκους, προσαυξήσεις και λοιπές επιβαρύνσεις που έχουν γεννηθεί από 10.9.2009 έως και την έναρξη ισχύος του παρόντος, στο πλαίσιο υλοποίησης του ειδικού προγράμματος για τους πρώην εργαζόμενους της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΘΡΑΚΗ Α.Ε.», σύμφωνα με το άρθρο 38 του ν. 3762/2009 (Α' 75), με φορέα χρηματοδότησης το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κεφαλαιοποιούνται και η είσπραξή τους αναστέλλεται, μέχρι την έκδοση της απόφασης ολοκλήρωσης του έργου, σύμφωνα με το Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου του Εθνικού Προγράμματος Ανάπτυξης του ν. 4635/2019 (Α' 167). Για τη χορήγηση ασφαλιστικής ενημερότητας στον φορέα υλοποίησης του προγράμματος και μέχρι την έκδοση της απόφασης του πρώτου εδαφίου, οι ως άνω οφειλές δεν λαμβάνονται υπόψη.
2. Αν κατά την εξέταση των στοιχείων που αφορούν σε υποχρεώσεις και πληρωμές προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α. στο πλαίσιο του προγράμματος της παρ. 1, από την αρμόδια υπηρεσία διαχείρισης, σύμφωνα με το Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου του Εθνικού Προγράμματος Ανάπτυξης, με τη συνεπικουρία της Ειδικής Επιτροπής Ελέγχου της παρ. 3, προκύψει ότι τα ήδη καταβληθέντα κατά τη διάρκεια του προγράμματος πρόσθετα τέλη, τόκοι, προσαυξήσεις, και λοιπές επιβαρύνσεις υπερτερούν των τρεχουσών οφειλών προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α., οι οφειλές διαγράφονται. Σε αντίθετη περίπτωση, η διαφορά καλύπτεται με ισόποση επιχορήγηση του e-ΕΦΚΑ από τον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης συγκροτείται η Ειδική Επιτροπή Ελέγχου της παρ. 2.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΤΑΜΕΙΟΥ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ****Άρθρο 84****Μετάταξη και απόσπαση υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης προς το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 36 ν. 4778/2021**

Στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 4778/2021 (Α' 26), περί της μετάταξης και της απόσπασης υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), οι λέξεις «δέκα (10)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «είκοσι (20)», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Κατά παρέκκλιση κάθε αντίθετης γενικής ή ειδικής διάταξης, απαγορεύεται η μετάταξη ή απόσπαση ή οποιαδήποτε άλλη μετακίνηση, ανεξαρτήτως διαδικασίας ή φορέα υποδοχής, υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) μέχρι την 31η.12.2023. Η παραπάνω απαγόρευση δεν ισχύει για μετατάξεις, αποσπάσεις ή

μετακινήσεις μέχρι είκοσι (20) υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α. προς το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εσωτερικών δύναται να παρατείνεται περαιτέρω το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου.»

Άρθρο 85

Μετατάξεις υπαλλήλων στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 39 ν. 4826/2021

Στην παρ. 5 του άρθρου 39 του ν. 4826/2021 (Α' 160), περί του προσωπικού του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «τριών (3) ετών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δύο (2) ετών», β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής: «5. Μετάταξη υπαλλήλου δύναται να πραγματοποιηθεί και μετά την ολοκλήρωση δύο (2) ετών απόσπασης στο Ταμείο, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και θετική εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, κατά παρέκκλιση του ν. 4440/2016 (Α' 224). Στο ανωτέρω χρονικό διάστημα συνυπολογίζεται ο χρόνος απόσπασης στη Μονάδα Υποστήριξης του Διοικητικού Συμβουλίου του άρθρου 69.»

Άρθρο 86

Διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένου Διεύθυνσης Επενδύσεων στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης - Προσθήκη άρθρου 39Α στον ν. 4826/2021

Στον ν. 4826/2021 (Α' 160), μετά από το άρθρο 39, προστίθεται άρθρο 39Α, ως εξής:

«Άρθρο 39Α

Διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένου Διεύθυνσης Επενδύσεων

1. Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Επενδύσεων του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) τοποθετείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Τ.Ε.Κ.Α., κατόπιν δημόσιας προκήρυξης, για τριετή θητεία, με δυνατότητα ανανέωσης για μία επιπλέον θητεία.
2. Υποψήφιοι για τη θέση Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων δύναται να είναι υπάλληλοι ή λειτουργοί σε φορείς του δημόσιου τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ή και ιδιώτες. Σε περίπτωση υπαλλήλων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου στους ανωτέρω φορείς, προϋπόθεση για την τοποθέτησή τους στη θέση του Προϊσταμένου αποτελεί η προηγούμενη καταγγελία της σύμβασής τους κατόπιν αίτησής τους, χωρίς να δικαιούνται οιαδήποτε αποζημίωση ή άλλο δικαίωμα που απορρέει από την καταγγελία της σύμβασης κατόπιν αίτησης του υπαλλήλου. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται η παρ. 4 του άρθρου 84 και τα προσόντα και κωλύματα διορισμού του Κεφαλαίου Α' του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (άρθρα 4 ως 10 του ν. 3528/2007, Α' 26) και η παρ. 4 του άρθρου 84 του ίδιου Κώδικα, περί των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων. Ο Προϊστάμενος της

Διεύθυνσης Επενδύσεων επιλέγεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Τ.Ε.Κ.Α., μετά από εισήγηση της Επιτροπής της παρ. 4 του παρόντος, σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στην απόφαση της παρ. 1 του άρθρου 83, και τοποθετείται, εφόσον προέρχεται από τον δημόσιο τομέα, με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, ή διορίζεται, εφόσον προέρχεται από τον ιδιωτικό τομέα, με όμοια απόφαση.

3. Για την επιλογή και τοποθέτηση στη θέση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων απαιτούνται, τουλάχιστον, τα ακόλουθα προσόντα, τα οποία συμπληρώνονται κατά περίπτωση με τα οριζόμενα στην προκήρυξη:

α) Πτυχίο και/ή μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή ισότιμα της αλλοδαπής σε συναφές αντικείμενο με τις απαιτήσεις της προς πλήρωση θέσης, όπως εξειδικεύεται στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος.

β) Καλή γνώση μίας (1) ξένης γλώσσας κράτους μέλους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 10 του π.δ. 85/2022 (Α' 232).

γ) Επαγγελματική εμπειρία πέντε (5) τουλάχιστον ετών σε θέσεις ευθύνης, σε υπηρεσίες ή οργανισμούς ή επιχειρήσεις του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής.

δ) Εν ισχύ πιστοποιητικό καταλληλότητας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή της Τράπεζας της Ελλάδος, που αντιστοιχεί τουλάχιστον στην παροχή υπηρεσιών διαχείρισης χαρτοφυλακίων.

4. Για την επιλογή του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων εισηγείται τριμελής επιτροπή, η οποία συνιστάται στο Τ.Ε.Κ.Α. με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, και αποτελείται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Τ.Ε.Κ.Α., ως Πρόεδρο, ένα (1) μέλος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και έναν (1) καθηγητή Α.Ε.Ι. που ειδικεύεται σε θέματα Χρηματοοικονομικής ή Οικονομικών ή Κοινωνικής Ασφάλισης και τους αναπληρωτές τους, για τριετή θητεία. Η τριμελής επιτροπή μπορεί να υποστηρίζεται από εξειδικευμένο σύμβουλο ή εξειδικευμένους συμβούλους, που επιλέγονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Τ.Ε.Κ.Α., ύστερα από σχετική πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου του Τ.Ε.Κ.Α., ορίζεται ως γραμματέας της επιτροπής, μαζί με τον αναπληρωτή του, υπάλληλος του Τ.Ε.Κ.Α.

5. Αν σε θέση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων επιλεγεί και τοποθετηθεί δημόσιος υπάλληλος ή λειτουργός, εφαρμόζεται η παρ. 18 του άρθρου 32 του ν. 2190/1994 (Α' 28).

6. Για τα λοιπά θέματα που σχετίζονται με τα ζητήματα των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων του Τ.Ε.Κ.Α., συμπεριλαμβανομένων των λόγων παύσης, εφαρμόζεται ο Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ..

7. Με την τοποθέτηση ή τον διορισμό του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων, σύμφωνα με το παρόν άρθρο: α) παύει αυτοδικαίως η άσκηση καθηκόντων ευθύνης του προϊστάμενου της οργανικής μονάδας του Τ.Ε.Κ.Α., είτε αυτός έχει επιλεγεί σύμφωνα με τον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. είτε σύμφωνα με ειδικές διατάξεις, εφόσον αυτός δεν έχει συμμετάσχει και επιλεγεί κατά τη διαδικασία του παρόντος άρθρου, β) παύει η άσκηση καθηκόντων ευθύνης λόγω αναπλήρωσης.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΕΚ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΗΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ

Άρθρο 87

Λήψη μέτρων εξυγίανσης, λύσης και εκκαθάρισης εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων - Προσθήκη άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023

Στον ν. 5078/2023 (Α΄ 211), μετά από το άρθρο 99, προστίθεται άρθρο 99Α ως εξής:

«Άρθρο 99Α

Μέτρα εξυγίανσης, λύση, εκκαθάριση και διανομή περιουσίας των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από πρόταση της αρμόδιας κατά το άρθρο 101 αρχής, λαμβάνονται μέτρα για την εξυγίανση, τη διαφύλαξη και αποκατάσταση της χρηματοοικονομικής κατάστασης των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων. Ως μέτρα εξυγίανσης νοούνται: α) ο ορισμός διαχειριστή, β) η αναστολή δραστηριοτήτων του Ταμείου και γ) η αναστολή πληρωμών.
2. Για την υλοποίηση των μέτρων εξυγίανσης εφαρμόζονται, αναλόγως το άρθρο 62 με εξαίρεση την περ. α΄, περί προϋποθέσεων ενεργοποίησης των μέτρων εξυγίανσης, το άρθρο 63, περί διαδικασίας ορισμού Διαχειριστή, το άρθρο 64, περί καθηκόντων του Διαχειριστή, το άρθρο 65, περί λήξης θητείας ή παύσης Διαχειριστή, το άρθρο 66 με εξαίρεση τις περ. α΄ και β΄ της παρ. 1, περί τερματισμού προγράμματος συνταξιοδοτικών παροχών, το άρθρο 67 με εξαίρεση τις περ. α΄ και β΄ της παρ. 1 και την παρ. 4, περί της αναστολής δραστηριοτήτων των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Α.), το άρθρο 69, περί της αναστολής πληρωμών των Τ.Ε.Α., και το άρθρο 70, περί της δημοσίευσης των αποφάσεων περί μέτρων εξυγίανσης.
3. Τα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία τίθενται σε εκκαθάριση και λύνονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά από: α) πρόταση μίας από τις εποπτικές αρχές του άρθρου 101 και με τη σύμφωνη γνώμη των άλλων αρχών, β) αίτηση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου ή του Διαχειριστή που έχει οριστεί κατά την παρ. 1 του παρόντος, μετά από σύμφωνη γνώμη των εποπτικών αρχών του άρθρου 101.
4. Η λύση και εκκαθάριση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων της παρ. 3 αποφασίζεται, ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις:
 - α) όταν έχει καταστεί ανέφικτος ο σκοπός τους, όπως αυτός ορίζεται στο καταστατικό τους,
 - β) όταν, παρά την εφαρμογή των μέτρων εξυγίανσης, δεν επιτυγχάνεται η ανάκαμψη της χρηματοοικονομικής κατάστασης του Ταμείου, ή
 - γ) όταν το Ταμείο έχει καταστεί οριστικά μη βιώσιμο.
5. Η εκκαθάριση διενεργείται με ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 71, περί της θέσης σε εκκαθάριση προγράμματος συνταξιοδοτικών παροχών, του άρθρου 74, περί ειδικών θεμάτων εκκαθάρισης Τ.Ε.Α., των παρ. 1 έως 3 του άρθρου 75, περί της διαδικασίας εκκαθάρισης, του άρθρου 77, περί της αναστολής εκτέλεσης, και του άρθρου 78 με εξαίρεση το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1, περί της περάτωσης και λήξης της εκκαθάρισης των Τ.Ε.Α..

6. Το προϊόν της εκκαθάρισης, αφού αφαιρεθούν τα έξοδα για αυτήν, διατίθεται κατά σειρά προτεραιότητας για την ικανοποίηση:

- α) των δικαιούχων με θεμελιωμένο δικαίωμα στην ασφαλιστική παροχή, προς τους οποίους το Ταμείο οφείλει το σύνολο ή μέρος της παροχής,
- β) των λοιπών μελών του Ταμείου ανάλογα με την ασφαλιστική τους προσδοκία, όπως αυτή προκύπτει ιδίως από τον χρόνο συμμετοχής στο Ταμείο,
- γ) των πιστωτών του Ταμείου, και
- δ) των υπόλοιπων απαιτήσεων που αφορούν σε έξοδα λειτουργίας του Ταμείου.

Οι απαιτήσεις κάθε κατηγορίας υπολογίζονται κατά την έναρξη της εκκαθάρισης από τους εκκαθαριστές και αποστέλλονται στην Εθνική Αναλογιστική Αρχή.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από αιτιολογημένη πρόταση της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, ρυθμίζεται για κάθε Ταμείο που τίθεται σε εκκαθάριση ο ακριβής τρόπος κατανομής του ενεργητικού της περιουσίας μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών απαιτήσεων, καθώς και μεταξύ των δικαιούχων κάθε κατηγορίας ανάλογα με το ασφαλιστικό δικαίωμα ή την ασφαλιστική προσδοκία.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με την περάτωση της εκκαθάρισης του Ταμείου, το καθαρό υπόλοιπο της κινητής και ακίνητης περιουσίας που μπορεί να προκύψει, περιέρχεται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.). Για τη μεταβίβαση της ακίνητης περιουσίας απαιτείται μεταγραφή της ως άνω διαπιστωτικής ως προς τα ακίνητα απόφασης ατελώς στα βιβλία μεταγραφών των οικείων υποθηκοφυλακείων ή κτηματολογικών γραφείων. Η μεταβίβαση της εν γένει περιουσίας γίνεται χωρίς την καταβολή φόρου, τέλους ή δικαιώματος υπέρ του Δημοσίου, οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων.

8. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή των μέτρων εξυγίανσης, της λύσης, της εκκαθάρισης και της διανομής της κινητής και ακίνητης περιουσίας των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄

ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 88

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής και η μοριοδότηση των υποψηφίων, τα απαιτούμενα πρόσθετα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και ασυμβίβαστα, καθώς και η διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής των υποψηφίων προϊσταμένων της Διεύθυνσης Επενδύσεων του άρθρου 86, συμπεριλαμβανομένης τυχόν συνέντευξης.

Με την ίδια ή όμοια απόφαση ορίζεται ότι για τη θέση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων, οι υποψήφιοι δύνανται να είναι: α) δημόσιοι υπάλληλοι ή λειτουργοί ή εργαζόμενοι σε φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), και ιδιώτες ή β) αποκλειστικά δημόσιοι υπάλληλοι ή λειτουργοί σε φορείς του ως άνω οριζόμενου δημόσιου τομέα. Αν επιτραπούν μόνο υποψήφιοι της περ. β) του δεύτερου εδαφίου της παρούσας, η απαιτούμενη στην περ. γ) της

παρ. 3 του άρθρου 86 επαγγελματική εμπειρία σε θέσεις ευθύνης διαμορφώνεται σε τρία (3) έτη.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθορίζονται οι αποδοχές του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων του άρθρου 86, συμπεριλαμβανομένης ειδικής αμοιβής θέσης εργασίας πλέον του βασικού μισθού και των επιδομάτων, οι οποίες υπάγονται στο όριο της παρ. 1 του άρθρου 28 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί του ανώτατου ορίου των αποδοχών.

Άρθρο 89 **Μεταβατικές διατάξεις**

1. Το άρθρο 74, περί αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης του Κλάδου Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του πρώην Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων, εφαρμόζεται σε αιτήσεις συνταξιοδότησης που υποβάλλονται από ή εκκρεμούν σε οποιοδήποτε στάδιο της διοικητικής διαδικασίας κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

2. Το άρθρο 75, περί συνυπολογισμού διαδοχικού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας, καταλαμβάνει και αιτήσεις χορήγησης επιδόματος κυοφορίας και λοχείας που έχουν υποβληθεί από 1ης.1.2025 μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος και έχουν απορριφθεί λόγω μη συμπλήρωσης του απαιτούμενου, σύμφωνα με τις γενικές, ειδικές ή καταστατικές διατάξεις, χρόνου ασφάλισης, σε ενταγμένο στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό. Οι αιτήσεις επανυποβάλλονται εντός έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος και οι συνέπειές τους ανατρέχουν στον χρόνο υποβολής της αρχικής αίτησης.

ΜΕΡΟΣ Ζ'

ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Άρθρο 90

Επιστολική ψήφος οργανώσεων συνταξιούχων - Τροποποίηση άρθρου 13α ν. 1264/1982

Στο άρθρο 13α του ν. 1264/1982 (Α' 79), περί της εφαρμογής συστήματος απλής αναλογικής στις οργανώσεις των συνταξιούχων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «εφαρμόζονται αναλόγως στις οργανώσεις των συνταξιούχων» προστίθενται οι λέξεις «, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου του παρόντος άρθρου», β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και το άρθρο 13α διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 13α

Εφαρμογή συστήματος απλής αναλογικής στις οργανώσεις των συνταξιούχων

Οι διατάξεις των άρθρων 10, 11, 12 και 13 του παρόντος νόμου εφαρμόζονται αναλόγως στις οργανώσεις των συνταξιούχων, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου του παρόντος άρθρου. Στις οργανώσεις των συνταξιούχων δύναται να χρησιμοποιείται και η επιστολική ψήφος.»

Άρθρο 91**Διοικητικό Συμβούλιο Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας - Τροποποίηση περ. α) παρ. 7 άρθρου 17 ν. 1876/1990**

1. Το δεύτερο εδάφιο της περ. α) της παρ. 7 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αντικαθίσταται, και η περ. α) της παρ. 7 διαμορφώνεται ως εξής:

«α) Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι πενταετής. Ο επαναδιορισμός των μελών είναι δυνατός.»

2. Το παρόν ισχύει και για το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτήθηκε με την υπ' αρ. 4313/17.2.2025 απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.)» (ΥΟΔΔ 131), αναδρομικά από την ημερομηνία συγκρότησής του.

Άρθρο 92**Ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού - Τροποποίηση παρ. 1, 4, 5 και 6 άρθρου 141 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), περί της διαδικασίας καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου, προστίθεται δεύτερο εδάφιο και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο αναπροσαρμόζονται, έπειτα από διαβούλευση που διεξάγεται σύμφωνα με το παρόν, κατ' έτος, βάσει συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα: α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ής Ιουνίου του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο. Για τη συνολική υποστήριξη της διαβούλευσης και της διαδικασίας του παρόντος, την υποβοήθηση του έργου της Επιστημονικής Επιτροπής της παρ. 4 και της Επιτροπής Διαβούλευσης της παρ. 5, τη διαπίστωση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων εκ των λόγων παρέκκλισης της παρ. 6, καθώς και τη διαμόρφωση του συντελεστή του πρώτου εδαφίου, δημιουργείται και λειτουργεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ψηφιακός μηχανισμός συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων για τον υπολογισμό του κατώτατου νομοθετημένου μισθού.»

2. Στην παρ. 4 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθεται περ. δ) και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«4.α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από:

αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος,

αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,

αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος και

αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με:

γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιστημονική Επιτροπή προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, σύμφωνα με την παρ. 6. Το ύψος αυτό καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας και της τάσης τους, καθώς και την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, την κατανομή και τον ρυθμό αύξησής τους,

γβ) τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που προβλέπεται στην παρ. 1,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 12,

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

δ) Στην εκτέλεση του έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1.»

3. Στην παρ. 5 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθεται περ. δ) και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«5.α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο,

αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,

αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.),

αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.),

αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.),

αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.),

αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και

αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ..

β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νομίμως με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων.

γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 4.

δ) Στην εκτέλεση του έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1.»

4. Στην παρ. 6 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Έως την 31η Αυγούστου κάθε έτους η Επιστημονική Επιτροπή, η οποία δικαιούται να έχει προηγουμένως συμβουλευτεί οιοσδήποτε από τους εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς της υποπερ. αα της περ. α' της παρ. 9, συντάσσει έκθεση, η οποία είτε διαπιστώνει ότι δεν υπάρχει λόγος παρέκκλισης από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, είτε προτείνει αιτιολογημένα και πλήρως τεκμηριωμένα ότι, κατ' εξαίρεση, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν πρέπει να αναπροσαρμοστούν κατά το επόμενο έτος σύμφωνα με τον συντελεστή της παρ. 1, διότι: α) η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή β) υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (Δείκτη Τιμών Καταναλωτή) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή γ) υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών, ή δ) υπάρχει σημαντική αύξηση του ποσοστού της ανεργίας, ή ε) βάσει του συντελεστή της παρ. 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή την απόκλιση του κατώτατου μισθού από το εξήντα τοις εκατό (60%) του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή στ) υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή ζ) δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις. Για τη διαπίστωση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων εκ των ανωτέρω λόγων παρέκκλισης, η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1. Η Επιστημονική Επιτροπή αποστέλλει αμελλητί την έκθεσή της στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθώς και σε όλα τα μέλη της Επιτροπής Διαβούλευσης.»

Άρθρο 93**Ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού για τα έτη 2026 και 2027 - Τροποποίηση παρ. 3 και 4 άρθρου 141Α Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 141Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), περί διαδικασίας καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για τα έτη 2025, 2026 και 2027, προστίθεται περ. δ), και οι παρ. 3 και 4 διαμορφώνονται ως εξής:

«3.α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από:

αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος,

αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,

αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος, και

αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με:

γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, το οποίο καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια της παρ. 2,

γβ) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που προβλέπονται στην παρ. 2,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 9,

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

δ) Στην εκτέλεση του ανωτέρω έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1 του άρθρου 141.

4.α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

- αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο,
- αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,
- αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.),
- αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.),
- αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.),
- αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.),
- αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και
- αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).
- Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ..
- β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νόμιμα με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων.
- γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ) της παρ. 3.
- δ) Στην εκτέλεση του ανωτέρω έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1 του άρθρου 141.»

Άρθρο 94

Ενίσχυση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 10 ν. 5163/2024

Στην παρ. 1 του άρθρου 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199), περί της έκθεσης για την παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων, προστίθεται τρίτο εδάφιο και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποβάλλει έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε δεύτερου έτους έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με δεδομένα και πληροφορίες για:

- α) το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις,
- β) ως προς τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο:
 - βα) το επίπεδο του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτούς,
 - ββ) την περιγραφή των υφιστάμενων διαφοροποιήσεων της παρ. 12 του άρθρου 134 και της παρ. 9 του άρθρου 134Γ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, των λόγων εισαγωγής τους, καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από διαφοροποιήσεις, εφόσον υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα.

Τα στατιστικά στοιχεία και οι πληροφορίες του πρώτου εδαφίου αναφέρονται στην έκθεση με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο, εφόσον η ανάλυση αυτή είναι διαθέσιμη.

Για τη συγκέντρωση των πληροφοριών της περ. β), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης χρησιμοποιεί τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121).»

ΜΕΡΟΣ Η΄ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 95

Παράταση συμβάσεων εργασίας επικουρικού προσωπικού του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας και παράταση συμβάσεων μίσθωσης έργου στο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου «Ελληνικό Κτηματολόγιο»

1. Οι συμβάσεις εργασίας επικουρικού προσωπικού, οι οποίες έχουν συναφθεί βάσει της υπό στοιχεία ΔΙΠΑΑΔ/Φ.ΕΓΚΡ./69/7041/21.4.2023 εγκριτικής απόφασης των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών για την κίνηση των διαδικασιών πρόσληψης δώδεκα (12) υπαλλήλων κατηγορίας ΔΕ (Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης) κλάδου/ειδικότητας ΔΕ Αδελφών Νοσοκόμων και οκτώ (8) υπαλλήλων κατηγορίας ΔΕ κλάδου/ειδικότητας Κοινωνικών Φροντιστών ή Επιμελητών Πρόνοιας, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, στο Κέντρο Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας, και βρίσκονται σε ισχύ την 1η Οκτωβρίου 2025, παρατείνονται από τη λήξη τους έως την 31η Μαρτίου 2027.
2. Η διάρκεια των συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που συνήφθησαν, σύμφωνα με τα άρθρα 37 έως 42 του ν. 4765/2021 (Α' 6), περί προσλήψεων προσωπικού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για κάλυψη παροδικών αναγκών, με την υπό στοιχεία ΣΟΧ 1/2024 (ΑΔΑ: ΡΓΘ346ΜΨΦΖ-ΣΟΡ) ανακοίνωση για την πρόσληψη προσωπικού με σύναψη Σύμβασης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου στον Φορέα Ελληνικό Κτηματολόγιο, δύναται να παραταθεί για χρονικό διάστημα οκτώ (8) μηνών από τη λήξη τους, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ελληνικό Κτηματολόγιο».
3. Η παράταση των συμβάσεων του παρόντος δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα της σχέσης εργασίας, βάσει της οποίας προσλήφθηκε το προσωπικό αυτό, ούτε εμπίπτει στους περιορισμούς των άρθρων 5 και 6 του π.δ. 164/2004 (Α' 134), περί των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας και περί της διάρκειας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα.

Άρθρο 96

Αναστολή και ρύθμιση ασφαλιστικών και φορολογικών υποχρεώσεων κτηνοτρόφων σε βάρος των οποίων επιβλήθηκαν κτηνιατρικά μέτρα εξυγίανσης του ζωικού τους κεφαλαίου

1. Για τις κτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις στις οποίες επιβάλλεται το μέτρο της καθολικής θανάτωσης των ζώων, στο πλαίσιο επιβολής μέτρων ελέγχου και περιορισμού νόσου, μετά

από επίσημη επιβεβαίωση εμφάνισης εστίας νόσου κατηγορίας Α', βάσει του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/429 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 2016, σχετικά με τις μεταδοτικές νόσους των ζώων και για την τροποποίηση και την κατάργηση ορισμένων πράξεων στον τομέα της υγείας των ζώων («νόμος για την υγεία των ζώων») (L 84) και του Εκτελεστικού Κανονισμού (ΕΕ) 2018/1882 της Επιτροπής, της 3ης Δεκεμβρίου 2018, για την εφαρμογή ορισμένων κανόνων πρόληψης και ελέγχου νόσων σε κατηγορίες καταγεγραμμένων νόσων και για την κατάρτιση καταλόγου ειδών και ομάδων ειδών οργανισμών που συνιστούν σημαντικό κίνδυνο εξάπλωσης των εν λόγω καταγεγραμμένων νόσων (L 308), από την ημερομηνία επιβολής του μέτρου και έως τις 31.12.2026:

α) Κεφαλαιοποιούνται οι καθυστερούμενες ασφαλιστικές εισφορές μαζί με τα πρόσθετα τέλη, τόκους και λοιπές προσαυξήσεις της ίδιας ημερομηνίας προς τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) και τους λοιπούς φορείς υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης.

β) Αναστέλλεται η καταβολή των τρεχουσών ασφαλιστικών εισφορών, περιλαμβανομένων όσων καθίστανται απαιτητές μετά από την ημερομηνία αυτή, προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α. και τους λοιπούς φορείς υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και τυχόν δόσεων οφειλής που έχουν προκύψει από εκκαθαρίσεις ασφαλιστικών εισφορών ή δόσεων από υπαγωγή σε άλλη ρύθμιση καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών, των οποίων η προθεσμία καταβολής λήγει εντός του διαστήματος αναστολής.

γ) Αναστέλλεται η είσπραξη των βεβαιωμένων στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) οφειλών, οι οποίες, κατά την ημερομηνία επιβολής του μέτρου, έχουν καταστεί ληξιπρόθεσμες, και παρατείνονται μέχρι τις 31.12.2026 οι προθεσμίες καταβολής των βεβαιωμένων στην Α.Α.Δ.Ε. οφειλών που λήγουν ή έληξαν από την ημερομηνία επιβολής του μέτρου και έως τις 31.12.2026. Οι δόσεις ρυθμίσεων που λήγουν ή έληξαν κατά το διάστημα του πρώτου εδαφίου καταβάλλονται από την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μήνα που έπεται του τελευταίου μήνα του προγράμματος, με ταυτόχρονη παράταση του συνολικού προγράμματος, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, για ίσο αριθμό μηνών με τη διάρκεια της χορηγηθείσας παράτασης καταβολής ή αναστολής είσπραξης των οφειλών, αντίστοιχα.

δ) Η περ. β) εφαρμόζεται αναλογικά για τις οφειλές προς τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού και τα νομικά πρόσωπα αυτών.

2. Κατά το χρονικό διάστημα αναστολής, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 1 δεν υπολογίζονται πρόσθετα τέλη, τόκοι και λοιπές προσαυξήσεις και επιβαρύνσεις.

3. Για κτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις στις οποίες το μέτρο της καθολικής θανάτωσης έχει επιβληθεί κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, η αναστολή ή παράταση, κατά περίπτωση, εκκινεί από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4.α) Με κοινή απόφαση των Υπουργών Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται οι προϋποθέσεις υπαγωγής των οφειλών σε ρύθμιση και σε αναστολή, οι όροι της απώλειας της ρύθμισης, οι συνέπειες της απώλειας, η διάρκεια των μέτρων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια αναφορικά με τη ρύθμιση και την αναστολή των ασφαλιστικών οφειλών της περ. α) της παρ. 1.

β) Με κοινή απόφαση των Υπουργών Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. δύναται να εξειδικεύεται το πεδίο εφαρμογής και να ρυθμίζεται η διαδικασία ενημέρωσης της Α.Α.Δ.Ε., των Ο.Τ.Α. και των νομικών τους προσώπων για τα δικαιούμενα πρόσωπα και την ημερομηνία επιβολής του μέτρου και καθορίζεται κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την

εφαρμογή των παρ. 1 έως 3, κατά το μέρος των βεβαιωμένων στην Α.Α.Δ.Ε., στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα αυτών οφειλών.

ΜΕΡΟΣ Θ΄
ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Άρθρο 97
Έναρξη ισχύος

1. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με την επιφύλαξη των παρ. 2, 3 και 4.
2. Η ισχύς της παρ. 2 του άρθρου 24 του Μέρους Α΄ και των άρθρων 30, 39 και 40 του Μέρους Β΄ αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 2026.
3. Η ισχύς των Συμβάσεων και του Πρωτοκόλλου που κυρώνονται στο Μέρος Γ΄ του παρόντος αρχίζει σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις σχετικές διατάξεις τους.
4. Η ισχύς του άρθρου 73 του παρόντος αρχίζει από την πρώτη μέρα του επόμενου της δημοσίευσης του παρόντος μήνα.

Αθήνα, 3 Οκτωβρίου 2025

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ

Κυρ. Πιερρακάκης

Γ. Γεραπετρίτης

Ν. - Γ. Δένδιας

ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΥΓΕΙΑΣ

Θ. Λιβάνιος

Σ. Ζαχαράκη

Σπ. - Άδ. Γεωργιάδης

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ
ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

Μ. Χρυσοχοϊδης

Χρ. Δήμας

Στ. Ν. Παπασταύρου

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

Π. Θεοδωρικάκος

Ν. Κεραμέως

Γ. Φλωρίδης

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ
ΤΡΟΦΙΜΩΝΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Δ. - Μ. Μιχαλίδου

Κ. Τσιάρας

Β. Κικίλιας

ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Όλ. Κεφαλογιάννη

Δ. Παπαστεργίου

Ι. Κεφαλογιάννης

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Χρ. - Γ. Σκέρτσος

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ
ΥΠΟΥΡΓΟΣΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Ν. Παπαθανάσης

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ**ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ**

Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
με τίτλο
«Δίκαιη Εργασία για Όλους:
Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη -
Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις»

Επισπεύδον Υπουργείο
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Στοιχεία επικοινωνίας: Ιωάννης Κωνσταντής, Νομικός Σύμβουλος Υπουργού Εργασίας και
Κοινωνικής Ασφάλισης, τηλ. 2131516044, email: ikonstantis@yeka.gr

Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ¹	(X)
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ²	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ³	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ⁴	X
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ⁵	
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ⁶	

¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, Υπουργείου Πολιτισμού

² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης 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, 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; Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α' αντιμετωπίζουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, με στόχο να καλυφθούν δυσλειτουργίες που έχουν αναδειχθεί τόσο από την τεχνολογική πρόοδο όσο και από την αλλαγή των συνθηκών στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, επιχειρούν να ενισχύσουν τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα της εποπτείας, να ενδυναμώσουν τη θέση των εργαζομένων ως προς τα δικαιώματά τους, ιδίως σε ζητήματα που αφορούν στη συμφύλιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, και να αξιοποιήσουν σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, ώστε το εργατικό δίκαιο να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες της σύγχρονης εποχής και της δυναμικής εξέλιξης των μορφών απασχόλησης. Παράλληλα, απαντούν στην ανάγκη περιορισμού του διοικητικού βάρους για εργαζομένους και εργοδότες, της πολυπλοκότητας των διαδικασιών, αλλά και στην έλλειψη ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας. Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Β' απαντούν στην ανάγκη αναδιάρθρωσης και ενίσχυσης του πλαισίου πρόληψης και διαχείρισης κινδύνων στους χώρους εργασίας, με στόχο τη διαμόρφωση ενός περισσότερο λειτουργικού, συνεκτικού και τεχνολογικά επικαιροποιημένου συστήματος προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις της σύγχρονης παραγωγικής πραγματικότητας. Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Γ' κυρώνονται διεθνή συμβατικά κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και συγκεκριμένα η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 155 «για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον» (1981), η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 191 για «Τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής» (2023) καθώς και το Πρωτόκολλο του 2014 στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας» (1930). Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Δ' ανταποκρίνονται στην ανάγκη ενίσχυσης της επιχειρησιακής επάρκειας, της θεσμικής κατοχύρωσης και της λειτουργικής υποστήριξης του ελεγκτικού μηχανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Παράλληλα, επιδιώκουν την αναβάθμιση του πλαισίου προστασίας, στήριξης και διοικητικής οργάνωσης του προσωπικού που το στελεχώνει, ώστε να διασφαλίζονται η εύρυθμη λειτουργία και η επιχειρησιακή συνέχεια του ελεγκτικού έργου.

	Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Ε' αντιμετωπίζουν μια σειρά από ζητήματα που σχετίζονται με την αναβάθμιση και την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατάρτιση και την υποστήριξη των ανέργων. Συνολικά, η ρύθμιση επιδιώκει μια πιο σύγχρονη, δίκαιη και αποδοτική διαχείριση της κατάρτισης και των παροχών, με στόχο την καλύτερη υποστήριξη των εργαζομένων και ανέργων. Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους ΣΤ' αποσκοπούν στην επίλυση πρακτικών και θεσμικών ζητημάτων που έχουν ανακύψει στην εφαρμογή της ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας. Αντιμετωπίζονται προβλήματα όπως η επιβάρυνση των εργαζόμενων συνταξιούχων λόγω αλλαγής κλιμακίου της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων, ο περιορισμός αξιοποίησης του χρόνου ασφάλισης στον π. ΟΓΑ και η αδυναμία λήψης επιδομάτων λόγω κατακερματισμένου ασφαλιστικού χρόνου. Παράλληλα, εισάγονται ρυθμίσεις για την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της διαφάνειας του e-Ε.Φ.Κ.Α., όπως η αποζημίωση του προσωπικού για τη συμβολή στην εκκαθάριση εκκρεμών συντάξεων, η επικαιροποίηση των στοιχείων συντάξιμης υπηρεσίας, η λειτουργία κρίσιμων οργάνων διοίκησης και ελέγχου και η επέκταση των κινήτρων παραγωγικότητας. Προβλέπονται, επίσης, η ενίσχυση του ΤΕΚΑ με εξειδικευμένο προσωπικό και η ρύθμιση της διαδικασίας εξυγίανσης αλληλοβοηθητικών ταμείων. Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Ζ' ρυθμίζονται λοιπά θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Η' αντιμετωπίζεται η έλλειψη επικουρικού προσωπικού, το οποίο είναι απαραίτητο για τη λειτουργία των Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (Σ.Υ.Δ.) που λειτουργεί το Κέντρο Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας στο πλαίσιο υλοποίησης του Προγράμματος Αποϊδρυματοποίησης. Παράλληλα, προβλέπεται η χορήγηση παράτασης στις συναφθείσες δυνάμει των άρθρων 37 έως 42 του ν. 4765/2021 (Α' 6), περί προσλήψεων προσωπικού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για κάλυψη παροδικών αναγκών, συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου με το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ελληνικό Κτηματολόγιο». Επιπλέον, ρυθμίζονται φορολογικές υποχρεώσεις και κεφαλαιοποιούνται και αναστέλλονται οι ασφαλιστικές υποχρεώσεις κτηνοτρόφων, σε βάρος των οποίων επιβλήθηκαν κτηνιατρικά μέτρα εξυγίανσης του ζωικού τους κεφαλαίου, με αποτέλεσμα τη θανάτωση όλου του ζωικού κεφαλαίου στις εκτροφές όπου εντοπίστηκαν τέτοια κρούσματα, σε διάφορες περιοχές της χώρας, στο πλαίσιο αντιμετώπισης των ζωνοδόων της πανώλης και της ευλογιάς, που έπληξαν τα αιγοπρόβατα κατά τα δύο τελευταία έτη (2024 και 2025).
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Μέρος Α': Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις συμβάλλουν ουσιαστικά στην ενίσχυση της θέσης των εργαζομένων, μέσω της καθιέρωσης ρυθμίσεων που προάγουν την ευελιξία στην άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων, ενισχύουν την προστασία έναντι εργοδοτικών αυθαιρεσιών και ενδυναμώνουν τις προβλέψεις που αφορούν την προστασία της μητρότητας και της οικογενειακής ζωής. Παράλληλα, οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου, με στόχο την προσαρμογή του στις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας και την αντιμετώπιση παθογενειών που σχετίζονται με την υπερβολική διοικητική επιβάρυνση και τη γραφειοκρατία. Η γραφειοκρατία συνιστά μείζον πρόβλημα, καθώς επιβαρύνει δυσανάλογα τόσο τους εργαζόμενους όσο και

	131 τις επιχειρήσεις, υπονομεύοντας την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συστήματος προστασίας της εργασίας. Η πληθώρα διοικητικών απαιτήσεων, η επαναλαμβανόμενη υποβολή στοιχείων, οι περίπλοκες διαδικασίες και η έλλειψη ενοποίησης και ψηφιοποίησης των ρυθμίσεων οδηγούν σε αύξηση του κόστους συμμόρφωσης, καθυστερήσεις και συχνά σε ακούσιες παραβάσεις. Η μείωση των διοικητικών βαρών, σε συνδυασμό με την ενίσχυση της διαφάνειας και της προσβασιμότητας, συμβάλλει τόσο στην τήρηση των υποχρεώσεων από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και στην αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων.
	Μέρος Β΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν την ανάγκη ενίσχυσης της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, εν όψει σημαντικών εξελίξεων και προκλήσεων που ανακύπτουν στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Η ανάδυση νέων μορφών επαγγελματικών κινδύνων, τόσο φυσικών όσο και ψυχοκοινωνικών, σε συνδυασμό με τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, καθιστά επιτακτική την αναθεώρηση και επικαιροποίηση του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου. Παράλληλα, η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος δημιουργεί νέες δυνατότητες για την πιο συστηματική, διαφανή και αποτελεσματική παρακολούθηση, τήρηση και εφαρμογή των κανόνων υγείας και ασφάλειας. Η αξιοποίηση των νέων τεχνολογικών εργαλείων δύναται να ενισχύσει τη συμμόρφωση και την προληπτική δράση των εργοδοτών, βελτιώνοντας το συνολικό επίπεδο προστασίας στο χώρο εργασίας. Για τους λόγους αυτούς, καθίσταται αναγκαίος ο εξορθολογισμός του υφιστάμενου πλαισίου, μέσω της απλοποίησης, της ενοποίησης και του εκσυγχρονισμού διατάξεων που είτε είναι πλέον παρωχημένες, είτε πάντως δεν ανταποκρίνονται πλέον επαρκώς στις πραγματικές συνθήκες και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
	Μέρος Γ΄: Η κύρωση της υπ’ αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας κρίνεται εξαιρετικά σημαντική στον βαθμό που δύναται να αποτελέσει ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ενίσχυση της προστασίας του δικαιώματος στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Σημειώνεται ότι μετά τη συμπερίληψη του δικαιώματος στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία στις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (απόφαση 110ης Συνόδου Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, Ιούνιος 2022), οι υπ’ αρ. 187 «Σύμβαση Πλαίσιο για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία» (2006) και 155 «για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον» (1981) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας θεωρούνται θεμελιώδεις και όλα τα κράτη μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας οφείλουν να τις κυρώσουν. Υπενθυμίζεται ότι η χώρα μας έχει προχωρήσει στην κύρωση της υπ’ αρ. 187 Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία με τον ν. 4808/2021 (Α’ 101) και υπολείπεται η κύρωση της υπ’ αρ. 155 Σύμβασης προκειμένου να εκπληρώσει την εν λόγω διεθνή υποχρέωση. Σύμφωνα με Ψήφισμα που υιοθέτησε η Ολομέλεια της 111ης Συνόδου της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (Γενεύη, Ιούνιος 2023), η άμεση και ευρεία κύρωση της υπ’ αρ. 191 Σύμβασης για τις τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής (2023), είναι επιθυμητή με σκοπό τη διατήρηση της συνοχής στο σώμα των διεθνών κανόνων εργασίας, μέσω της ευθυγράμμισης των αναφορών σε θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία εντός των κειμένων αυτών με τις διατάξεις της Διακήρυξης της Δ.Ο.Ε. για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στη Εργασία (1998), όπως τροποποιήθηκε το 2022.

	Η κύρωση του Πρωτοκόλλου στην υπ' αρ. 29 Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία (1930) κρίνεται απαραίτητη, καθώς σύμφωνα και με το Προοίμιο του Πρωτοκόλλου, υπάρχουν κενά στην εφαρμογή της υπ' αρ. 29 Σύμβασης για την Αναγκαστική Εργασία, τα οποία απαιτούν πρόσθετα μέτρα. Ειδικότερα αναφέρεται στο Προοίμιο ότι το πλαίσιο και οι μορφές της αναγκαστικής εργασίας έχουν αλλάξει, με τη διακίνηση προσώπων να αποτελεί αντικείμενο αυξανόμενης διεθνούς ανησυχίας, ενώ παράλληλα αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων που βρίσκονται σε συνθήκες αναγκαστικής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, με συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς να είναι πιο ευάλωτοι και ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, ιδιαίτερα τους μετανάστες, να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο. Επισημαίνεται, επίσης στο Προοίμιο, ότι η αποτελεσματική καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας συμβάλλει στη διασφάλιση του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών, καθώς και στην προστασία των εργαζομένων.
	Μέρος Δ': Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις επιδιώκουν να επιλύσουν σημαντικά ζητήματα που αφορούν τη θωράκιση της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας την προστασία των εργαζομένων και τη διασφάλιση δίκαιου ανταγωνισμού στην αγορά μέσω αποτελεσματικών ελέγχων. Συγκεκριμένα, αντιμετωπίζονται δυσκολίες που έχουν παρατηρηθεί στην πράξη κατά τη διεξαγωγή των ελέγχων, βελτιώνοντας την προστασία και τη νομική εκπροσώπηση των Επιθεωρητών, αναγνωρίζοντας επιπλέον έξοδα διανυκτέρευσης και εξασφαλίζοντας τη συνδρομή υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στους ελέγχους. Επιπλέον, στοχεύουν στην ενίσχυση της δομής και των υπηρεσιών της Επιθεώρησης, ιδιαίτερα της Νομικής Υπηρεσίας και του ιατρικού προσωπικού, με αποσαφήνιση του μισθολογικού τους πλαισίου, καθώς και στην προσαρμογή του θεσμικού πλαισίου ώστε να ανταποκρίνεται στη νέα ανεξάρτητη διοικητική της οργάνωση.
	Μέρος Ε': Με τις προτεινόμενες διατάξεις για τη Δ.ΥΠ.Α., ρυθμίζεται η εκπόνηση επιδοτούμενων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες οδηγούς από τη Δ.ΥΠ.Α, ώστε να αντιμετωπιστεί η αυξανόμενη αδυναμία κάλυψης των αναγκών της αγοράς εργασίας στον τομέα των επαγγελματιών οδηγών. Επιπλέον, η εναρμόνιση του πλαισίου παροχών της Δ.ΥΠ.Α. με το ισχύον θεσμικό περιβάλλον στοχεύει στο να γίνει το σύστημα πιο συνεκτικό και λειτουργικό, προσαρμοσμένο στις τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, ενώ η αποζημίωση των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης διασφαλίζει την ποιότητα και την αξιοπιστία των διαδικασιών εκπαίδευσης και πιστοποίησης, ενθαρρύνοντας την ενεργό συμμετοχή τους.
	Μέρος ΣΤ': Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν σειρά δυσλειτουργιών και στρεβλώσεων στην εφαρμογή της ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας.
	Μέρος Ζ': Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, αντιμετωπίζονται προβλήματα συμμετοχής μελών οργανώσεων συνταξιούχων σε εξ αποστάσεως ψηφοφορίες, αποκαθίσταται η εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά τη υπόδειξη εκπροσώπων τους και ενισχύεται η διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού.
	Μέρος Η': Η προτεινόμενη ρύθμιση κρίνεται αναγκαία, καθώς με την παράταση σκοπεύεται η διασφάλιση της απρόσκοπτης συνέχισης λειτουργίας των Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (Σ.Υ.Δ.) που λειτουργεί το Κέντρο Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας και η στέλεχσή τους με προσωπικό που διαθέτει την απαραίτητη εμπειρία και εξειδίκευση, γνωρίζει το πλαίσιο υποστήριξης των ωφελούμενων και έχει ήδη εκπαιδευτεί στο ειδικό αντικείμενο των καθηκόντων του.

	Περαιτέρω, αντιμετωπίζεται η οικονομική δυσπραγία στην οποία έχουν περιέλθει οι πληγέντες κτηνοτρόφοι, εξαιτίας των μέτρων εξυγίανσης του ζωικού κεφαλαίου δια της θανάτωσης των αιγοπροβάτων στις εκτροφές όπου εντοπίσθηκαν κρούσματα των ζωνοδόσων της πανώλης και της ευλογιάς κατά τα έτη 2024 και 2025, καθώς αδυνατούν να ανταποκριθούν τόσο στις τρέχουσες, όσο και στις άμεσα αναμενόμενες φορολογικές και ασφαλιστικές τους υποχρεώσεις αλλά και στις υποχρεώσεις προς τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τα νομικά πρόσωπα αυτών, λαμβανομένου υπόψη ότι ορισμένοι εξ αυτών στερήθηκαν ακόμη και το σύνολο του ζωικού τους κεφαλαίου, η αντικατάσταση του οποίου, προκειμένου να επανακτήσουν την απολεσθείσα παραγωγική τους ικανότητα, απαιτεί χρόνο και οικονομικές δαπάνες. Εξάλλου, το πρόβλημα που καλείται να αντιμετωπίσουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του παρόντος μέρους, αφορούν στο γεγονός ότι σε σύντομο χρονικό διάστημα λήγουν οι συναφθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργαζομένων ΠΕ και ΔΕ Διοικητικού – Οικονομικού, οι οποίοι διαχειρίζονται εργασίες εκτέλεσης των σαράντα (40) συμβάσεων μελετών κτηματογράφησης που βρίσκονται σε εξέλιξη και πρέπει να ολοκληρωθούν εντός λίγων μηνών. Εντούτοις, το μόνιμο προσωπικό του ν.π.δ.δ. Ελληνικό Κτηματολόγιο δεν επαρκεί για τη διενέργεια όλων των απαραίτητων ενεργειών προκειμένου να ολοκληρωθούν οι ανωτέρω μελέτες και επομένως παρίσταται ανάγκη να παραταθούν οι προαναφερθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; Μέρος Α΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας. Μέρος Β΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας. Περαιτέρω, αφορούν τους Τεχνικούς Ασφαλείας, τους Ιατρούς Εργασίας, τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) και τις Εταιρίες Αποξήλωσης και Κατεδάφισης αμιάντου (ΕΑΚ). Μέρος Γ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας. Μέρος Δ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και το προσωπικό της. Μέρος Ε΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). Μέρος ΣΤ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στους ασφαλισμένους, τους εργαζόμενους συνταξιούχους, τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) και τα αλληλοβοηθητικά ταμεία. Μέρος Ζ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στις οργανώσεις συνταξιούχων, τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Μέρος Η΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στο προσωπικό που υποστηρίζει τη λειτουργία των Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (Σ.Υ.Δ.) που λειτουργεί το Κέντρο Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας, καθώς και τους ενοίκους που ωφελούνται από το υλοποιούμενο πρόγραμμα αποϊδρυματοποίησης, τους φορείς εκτροφών κτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων τα αιγοπρόβατα των οποίων επλήγησαν, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), τους λοιπούς φορείς υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄

134
και β' βαθμού, τα νομικά πρόσωπα των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού. Αφορούν ακόμη τόσο στο ίδιο το ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο», το οποίο θα μπορεί να προβεί ομαλά στην ολοκλήρωση της κτηματογράφησης της χώρας, όσο και σε άπαντες τους ιδιοκτήτες ακινήτων.

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; Μέρος Α' Άρθρο 3: άρθρα 62, 63 π.δ. 62/2025 (Α' 121), άρθρα 9 και 10 ν. 4808/2021 (Α' 101). Άρθρο 4: άρθρα 73, 190 π.δ. 62/2025, άρθρα 6 και 10 ν. 5053/2023 (Α' 158). Άρθρο 5: άρθρο 75 π.δ. 62/2025, άρθρο 5 ν. 5053/2023 (Α' 158). Άρθρο 6: άρθρο 113 π.δ. 62/2025, άρθρο 38 ν. 1892/1990 (Α' 101). Άρθρο 7: άρθρο 194 π.δ. 62/2025, άρθρο 4 ν. 2874/2000 (Α' 286), άρθρο 1 ν. 3385/2005 (Α' 210), άρθρο 74 ν. 3863/2010 (Α' 115), άρθρο 58 ν. 4808/2021 (Α' 101). Άρθρο 8: άρθρο 202 π.δ. 62/2025, άρθρο 41 ν. 1892/1990, άρθρο 59 παρ. 1 ν. 4808/2021, άρθρο 3 ν. 2639/1998, άρθρο 5 ν. 2874/2000 (Α' 286), άρθρο 2 ν. 3385/2005, άρθρο 7 ν. 3846/2010 (Α' 66), άρθρο 42 ν. 3986/2011 (Α' 152), άρθρο 59 ν. 4808/2021, άρθρο 28 ν. 5053/2023 (Α' 158). Άρθρο 9: άρθρο 224 π.δ. 62/2025, άρθρο 4 ν. 539/1945 (Α' 229), άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.5 ν. 4254/2014 (Α' 85), άρθρο 53 παρ. 1 ν. 4611/2019 (Α' 73). Άρθρο 10: άρθρο 225 π.δ. 62/2025, άρθρο 8 ν. 549/1977 (Α' 55), άρθρο 6 ν. 3846/2010, περ. 3 υποπαρ. ΙΑ.14 άρθρου πρώτου ν. 4093/2012 (Α' 222). Άρθρο 11: άρθρο 231 π.δ. 62/2025, άρθρο 28 ν. 4808/2021. Άρθρο 12: άρθρο 236 π.δ. 62/2025, άρθρο 11 ν. 2874/2000 (Α' 286), άρθρο 8 π.δ. 176/1997 (Α' 150), άρθρο 2 π.δ. 41/2003 (Α' 44), άρθρο 44 ν. 4488/2017 (Α' 137), άρθρο 34 ν. 4808/2021 (Α' 101), άρθρο 44 ν. 4997/2022 (Α' 219). Άρθρο 13: άρθρο 291 π.δ. 62/2025, άρθρο 15 ν. 1483/1984 (Α' 153), Άρθρο 14: άρθρο 330 π.δ. 62/2025, άρθρο 38 ν. 4488/2017, άρθρο 23 ν. 5053/2023. Άρθρο 15: άρθρο 343 π.δ. 62/2025, άρθρο 7 ν. 2112/1920 (Α' 67), άρθρο 58 ν. 4635/2019 (Α' 167). Άρθρο 16: άρθρο 350 π.δ. 62/2025, άρθρο 66 ν. 4808/2021. Άρθρο 17: άρθρο 572 π.δ. 62/2025, άρθρο 24 ν. 3996/2011 (Α' 170), άρθρο 123 ν. 4808/2021. Άρθρο 18: άρθρο 577 π.δ. 62/2025, άρθρο 73 ν. 4808/2021. Άρθρο 20: άρθρο 578 π.δ. 62/2025, άρθρο 21 ν. 5053/2023. Άρθρο 22: άρθρο 580 π.δ. 62/2025, άρθρο 74 ν. 4808/2021. Άρθρο 23: άρθρο 586 π.δ. 62/2025, άρθρο 79 ν. 4808/2021. Μέρος Β' Άρθρο 27: άρθρο 495 π.δ. 62/2025, άρθρο 5 ν. 3850/2010 (Α' 84), άρθρο 2 ν. 1568/1985. Άρθρο 28: άρθρο 499 π.δ. 62/2025, άρθρο 9 ν. 3850/2010, άρθρο 4 π.δ. 17/1996. Άρθρο 29: άρθρο 500 π.δ. 62/2025, άρθρο 10 ν. 3850/2010, άρθρο 2 π.δ. 294/1998.

Άρθρο 30: άρθρο 502 π.δ. 62/2025, άρθρο 12 ν. 3850/2010, άρθρο 4 π.δ. 294/1998.
 Άρθρο 31: άρθρο 503 π.δ. 62/2025, άρθρο 13 ν. 3850/2010, άρθρο 5 π.δ. 294/1998, άρθρο 36 παρ. 1 ν. 4144/2013 (Α' 88).
 Άρθρο 32: άρθρο 504 π.δ. 62/2025, άρθρο 14 ν. 3850/2010, άρθρο 6 ν. 1568/1985.
 Άρθρο 33: άρθρο 506 π.δ. 62/2025, άρθρο 16 ν. 3850/2010 (Α' 84).
 Άρθρο 34: άρθρο 507 π.δ. 62/2025, άρθρο 17 ν. 3850/2010, άρθρο 9 ν. 1568/1985, άρθρο 8 ν. 4808/2021.
 Άρθρο 35: άρθρο 508 π.δ. 62/2025, άρθρο 18 ν. 3850/2010, άρθρο 10 ν. 1568/1985.
 Άρθρο 36: άρθρο 513 π.δ. 62/2025, άρθρο 23 ν. 3850/2010, άρθρο 5 π.δ. 17/1996.
 Άρθρο 37: άρθρο 533 π.δ. 62/2025, άρθρο 42 ν. 3850/2010, άρθρο 7 π.δ. 17/1996, άρθρο 7 ν. 4808/2021.
 Άρθρο 38: άρθρο 534 π.δ. 62/2025, άρθρο 43 ν. 3850/2010, άρθρο 8 π.δ. 17/1996.
 Άρθρο 39: άρθρο 535 π.δ. 62/2025, άρθρο 45 ν. 3850/2010, άρθρο 9 π.δ. 17/1996.
 Άρθρο 40: άρθρο 6 π.δ. 305/1996 (Α' 212).
 Άρθρο 42: άρθρο 17 ν. 3996/2011 (Α' 170).
 Άρθρο 43: άρθρο 545 π.δ. 62/2025, άρθρο 73 ν. 3850/2010.

Μέρος Δ'

Άρθρο 53: άρθρο 20 ν. 3996/2011 (Α' 170).
 Άρθρο 54: άρθρο 20α ν. 3996/2011, άρθρο 576 π.δ. 62/2025, άρθρο 28 ν. 3996/2011.
 Άρθρο 56: άρθρα 108, 111 και 116 ν. 4808/2021 (Α' 101).
 Άρθρο 57: άρθρο 117 ν. 4808/2021.
 Άρθρο 60: άρθρο 125 ν. 4808/2021.

Μέρος Ε'

Άρθρο 65: άρθρο 20 ν. 4921/2022 (Α' 75).
 Άρθρο 67: άρθρο 10 ν. 2874/2000 (Α' 286).
 Άρθρο 68: άρθρο 37 ν. 5167/2024 (Α' 207).

Μέρος ΣΤ'

Άρθρο 73: άρθρο 41 ν. 5184/2025 (Α' 34), άρθρο 38 παρ. 1 ν. 4387/2016 (Α' 45).
 Άρθρο 74: άρθρο 13 ν. 2458/1997 (Α' 15).
 Άρθρο 75: άρθρο 35 ν. 2676/1999 (Α' 1).
 Άρθρο 76: άρθρο 15 π.δ. 162/1998 (Α' 122).
 Άρθρο 77: Η παρ. 11 είχε προστεθεί με την παρ. 7 του άρθρου 103 ν. 4764/2020 (Α' 256) και συμπληρωθεί με το άρθρο 75 ν. 4837/2021 (Α' 178) και εν συνεχεία τροποποιήθηκε με το άρθρο 138 ν. 5078/2023 (Α' 211) και με το άρθρο 65 ν. 5149/2024 (Α' 169).
 Άρθρο 78: άρθρο 17 ν. 4670/2020.
 Άρθρο 79: άρθρο 79 ν. 4808/2021, άρθρο 3 ν. 4892/2022 (Α' 28).
 Άρθρο 80: άρθρο 4 ν. 4892/2022.
 Άρθρο 81: άρθρο 7 ν. 4892/2022, άρθρο 9 παρ. 9 ν. 4975/2021 (Α' 62).
 Άρθρο 84: άρθρο 36 ν. 4778/2021 (Α' 26).
 Άρθρο 85: άρθρο 39 ν. 4826/2021 (Α' 160).
 Άρθρο 86: άρθρο 4 ν. 4892/2022.
 Άρθρο 87: άρθρο 6 ν. 3029/2002, άρθρα 98 έως 100 ν. 5078/2023 (Α' 211)
 Άρθρο 89: π.δ. 107/2018 (Α' 204)

Μέρος Ζ':

Άρθρο 90: άρθρο 13α ν. 1264/1982 (Α' 79), άρθρο 27 ν. 4331/2015 (Α' 69).
 Άρθρο 91: παρ. 7 άρθρου 17 ν. 1876/1990 (Α' 27), άρθρο 16 ν. 4549/2018 (Α' 105), άρθρο 14 ν. 3899/2010 (Α' 212).
 Άρθρο 92: άρθρο 141 π.δ. 62/2025.
 Άρθρο 93: άρθρο 141Α π.δ. 62/2025.
 Άρθρο 94: άρθρο 10 ν. 5163/2024 (Α' 199).

5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης, διότι δεν υπάρχει σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας, διότι απαιτείται ρύθμιση με τυπικό νόμο ή τροποποίηση τυπικού νόμου.
	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων, διότι δεν απαιτούν επιχειρησιακές αλλά ρυθμιστικές αλλαγές.

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:	---

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:	
	Μέρος Α΄: Η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων μέσω ευέλικτων και προστατευτικών ρυθμίσεων, καθώς και η μείωση της διοικητικής επιβάρυνσης μέσω απλοποίησης και ψηφιοποίησης των διαδικασιών. Μέρος Β΄: Η βελτίωση του πλαισίου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Μέρος Γ΄: Η προσαρμογή της εθνικής έννομης τάξης στις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας μας. Μέρος Δ΄: Η ενίσχυση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». Μέρος Ε΄: Η διευθέτηση ζητημάτων που αφορούν τη Δ.ΥΠ.Α. Μέρος ΣΤ΄: Η ρύθμιση κοινωνικοασφαλιστικών ζητημάτων καθώς και ζητημάτων εποπτευόμενων φορέων (e-E.Φ.Κ.Α., Τ.Ε.Κ.Α.). Μέρος Ζ΄: Η ρύθμιση άλλων ζητημάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Μέρος Η΄: Η συνέχιση της καλής λειτουργίας των Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης	

	138 (Σ.Υ.Δ.) που λειτουργεί το Κέντρο Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας. Η πίστωση χρόνου στους φορολογικά και ασφαλιστικά υπόχρεους φορείς κτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων και η μη επιβάρυνση των φορέων κατά τη διαδικασία αποκατάστασης του θανατωθέντος ζωικού κεφαλαίου των πληγεισών κτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων. Η διατήρηση ενεργών των συμβάσεων εργαζομένων με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ΠΕ και ΔΕ Διοικητικού - Οικονομικού, οι οποίοι είναι απαραίτητοι για την ομαλή εξέλιξη των εργασιών κτηματογράφησης και την εν γένει λειτουργία του Φορέα.
ii) μακροπρόθεσμοι:	Μέρος Α΄: Η δημιουργία ενός σύγχρονου, λειτουργικού και ισορροπημένου εργατικού πλαισίου, που εξασφαλίζει αφενός τη θεσμική ενδυνάμωση και την ουσιαστική προστασία των εργαζομένων, και αφετέρου τη διοικητική ευελιξία για τις επιχειρήσεις. Μέρος Β΄: Η εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας όλων των εργαζομένων της χώρας. Μέρος Γ΄: Η συνεχής βελτίωση του σχεδιασμού της εθνικής πολιτικής για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία καθώς και η καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας. Μέρος Δ΄: Η υγιής λειτουργία της αγοράς εργασίας μέσω αποτελεσματικών ελεγκτικών μηχανισμών. Μέρος Ε΄: Η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του έργου της Δ.ΥΠ.Α. Μέρος ΣΤ΄: Η βιωσιμότητα του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της Χώρας. Μέρος Ζ΄: Η καλύτερη λειτουργία των οργανώσεων συνταξιούχων, του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. και του συστήματος καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού. Μέρος Η΄: Η προώθηση της κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία. Η ομαλή και έγκαιρη ολοκλήρωση της κτηματογράφησης ολόκληρης της επικράτειας καθώς και η ολοκλήρωση της ψηφιοποίησης των αρχείων των Υποθηκοφυλακείων, με ταυτόχρονη διατήρηση της υψηλής ποιότητας του έργου.

9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης ⁷

➤ Εκπαίδευση - Πολιτισμός:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
A. ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αποφοίτων γ' βαθμιας εκπαίδευσης που βρίσκουν εργασία στον τομέα των σπουδών τους εντός 6 μηνών από την έναρξη αναζήτησης							
Αριθμός πιστοποιημένων Πανεπιστημιακών σχολών (ISO κλπ)							
Αριθμός συμμετοχών σε προγράμματα Έρευνας, Τεχνολογίας & Καινοτομίας (διεθνή & εθνικά), ανά Πανεπιστημιακή Σχολή							
Αριθμός έργων/μελετών που έχουν ανατεθεί από τον ιδιωτικό τομέα, ανά Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Σχολή							
Δαπάνη ανά φοιτητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά ΑΕΙ							
Ποσοστό ενηλίκων (στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού) που συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης							
B. ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ / Α'ΘΜΙΑ / Β'ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αναλφάβητων/σύνολο πληθυσμού							
Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την ολοκλήρωση της β' βαθμιας και α' βαθμιας εκπαίδευσης / έτος							
Αριθμός δια-πολιτισμικών σχολείων ανά Περιφέρεια (ποσοστό μαθητών στο σύνολο των μαθητών) που φοιτούν σε διαπολιτισμικά σχολεία							
Ποσοστό αλλοδαπών μαθητών στο σύνολο (των μαθητών) – Κατανομή ανά περιφέρεια							

⁷ Για την ενδεικτική παράθεση δεικτών αξιοποιήθηκαν οι βάσεις δεδομένων του ΟΟΣΑ (<https://data.oecd.org/Greece.htm>) και της ΕΛΣΤΑΤ (<http://www.statistics.gr/>).

Αριθμός ολοήμερων / απογευματινών σχολείων και αριθμός μαθητών που φοιτούν σε αυτά			140				
Μέσος όρος καθηγητών / σύνολο μαθητών							
Μέσος όρος Η/Υ / σύνολο μαθητών							
Αριθμός μαθητών που επωφελούνται από προγράμματα ενισχυτικής εκπαίδευσης / έτος							
Δαπάνη ανά μαθητή ανά βαθμίδα (Α'θμια, Β'θμια) εκπαίδευσης							

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματοποιηθείσες ανασκαφές, κατά είδος και αποτελέσματα, και αριθμός ευρημάτων							
Χρηματοδοτήσεις ανασκαφών, κατά φορέα, και ποσά που διατέθηκαν							
Πιστώσεις για ανασκαφές, που διατέθηκαν σε Εφορείες Αρχαιοτήτων							
Κήρυξη αρχαιολογικών χώρων, μνημείων, παραδοσιακών και ιστορικών οικισμών							
Πραγματοποιηθείσες απαλλοτριώσεις και καταβληθείσες αποζημιώσεις, για ακίνητα αρχαιολογικού ενδιαφέροντος							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μνημεία και αρχαιολογικούς χώρους, και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μουσεία και λοιπά κτίρια και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Αριθμός βιβλιοθηκών κατά νομική μορφή και είδος βιβλιοθήκης, ανάλογα με το θέμα, κατά γεωγραφικό διαμέρισμα							

➤ Εθνική άμυνα - Εξωτερική πολιτική:

Λόγω της ιδιάζουσας φύσης των τομέων αυτών πολιτικής, επαφίεται στην κρίση του επισπεύδοντος υπουργείου, ανάλογα με το συγκεκριμένο αντικείμενο κάθε ρύθμισης, το εάν θα ενσωματώνονται δείκτες στην Ανάλυση.

➤ Οικονομική / Δημοσιονομική / Φορολογική πολιτική:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε αγοραίες τιμές (δισ.)							
Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ σε σταθερές τιμές							
Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (% ΑΕΠ)							
Ισοζύγιο γενικής κυβέρνησης (χωρίς τις τράπεζες, % ΑΕΠ)							
Χρέος γενικής κυβέρνησης (κατά Μάαστριχτ, % ΑΕΠ)							
Πρωτογενές πλεόνασμα (ως % ΑΕΠ)							
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή							

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Φορολογικά έσοδα ως ποσοστό του ΑΕΠ							
Αναλογία άμεσης και έμμεσης φορολογίας							
Ποσά που εισπράττονται μέχρι σήμερα από τον φόρο ή τους φόρους στους οποίους αφορούν οι διατάξεις του νομοσχεδίου.							
Ποσά που εισπράχθηκαν από φορολογικούς ελέγχους							
Ποσοστό πράξεων διοικητικού προσδιορισμού φόρου ή επιβολής προστίμων που ακυρώθηκαν εν μέρει ή εν όλω από τα δικαστήρια							

➤ Κοινωνική πολιτική:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό ανεργίας							
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων							
Ποσοστό ανεργίας νέων							
Ποσοστό ανεργίας γυναικών							
Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια							

Ποσοστό ανεργίας βάσει μορφωτικού επιπέδου			142				
Δείκτης απασχόλησης / Δείκτης ωρών εργασίας / Δείκτης αμοιβών (ανά βασικό τομέα της οικονομίας π.χ. μεταποίηση, κατασκευές κ.λπ.)							
Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							
Ποσοστό απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματικό ύψος συντάξεων ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και ανά έτη συνολικής ασφάλισης και αντίστοιχες δαπάνες							
Ύψος ασφαλιστικών εισφορών ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και αντίστοιχα έσοδα του ΕΦΚΑ							
Ηλικία (πραγματική) συνταξιοδότησης ανά πληθυσμιακή ομάδα και έτη συνολικής ασφάλισης							
Μέσος χρόνος απονομής σύνταξης							
Ποσοστό συνταξιοδοτικής δαπάνης επί του ΑΕΠ							
Ποσοστό προσφυγών σχετικά με την απονομή σύνταξης που γίνονται εν μέρει ή εν όλω δεκτές							

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός επιχειρησιακών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων (και ε.γ.σ.σ.ε. εάν συνήφθη το συγκεκριμένο έτος) και αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές.							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαμεσολάβηση							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαιτησία							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας μεσολάβησης							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας διαιτησίας							
Μέση διάρκεια σ.σ.ε. (προβλεπόμενη στα σχετικά κείμενα αλλά και πραγματική με την έννοια της παράτασης μετά τη συμβατική τους λήξη)							
Ώρες εργασίας ανά ημέρα, εβδομάδα και ανά κλάδο οικονομίας							
Αριθμός αμειβόμενων υπερωριών (που δηλώθηκαν) ανά εργαζόμενο και κλάδο οικονομίας							
Αριθμός ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομίας και αριθμός/ποσοστό ατυχημάτων που προκάλεσαν θάνατο ή αναπηρία							
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό πληθυσμού σε καθεστώς φτώχειας, σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό							
Ποσοστό υλικής στέρησης σε τέσσερα ή περισσότερα βασικά αγαθά ή υπηρεσίες							
Ποσοστό νοικοκυριών στο σύνολο του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολία αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών							

Ποσοστό πληθυσμού που λαμβάνει επιδόματα και η αντίστοιχη κρατική δαπάνη (συνολικά και ανά επίδομα)			144				
Αριθμός παιδιών σε ορφανοτροφεία							
Αριθμός αστέγων (εκτίμηση) που σιτίζονται από δήμους και άλλες υπηρεσίες							
Ποσοστό πληθυσμού που μένει σε προσωρινή μορφή κατοικίας λόγω κρίσης (π.χ. σεισμός, πυρκαγιά)							
Κόστος κατ' άτομο ανά πρόγραμμα φροντίδας (μητρότητας, δυσκολίες μάθησης κλπ)							

ΥΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εσωτερικών / εξωτερικών ασθενών ανά έτος							
Ποσοστά παιδικής θνησιμότητας							
Συνολικές δαπάνες υγείας κατά κεφαλή							
Δαπάνες φαρμάκων κατά κεφαλή							
Αριθμός ιατρών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός νοσοκομειακών κλινών ανά 1000 κατοίκους							
Μέση διάρκεια επείγουσας νοσηλείας							
Ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες: εσωτερικοί ασθενείς (απόλυτος αριθμός και ανά διαθέσιμο κρεβάτι), μέση παραμονή, περίθαλψη εξωτερικών ασθενών (εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα περιστατικά)							
Αριθμός ασθενών που περιμένουν για Χ μήνες να εξυπηρετηθούν (για μη επείγουσα νοσηλεία, ή για μονομερή περίθαλψη ή για την πρώτη εξέταση)							
Αριθμός νοσηλειών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός κλινών ανά νοσηλευτική υπηρεσία							

ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο							
συνολικά							

ανά περιφέρεια			145				
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ανά φύλο							
Ποσοστό εργοδοτών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Δ.Σ. εταιρειών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Κοινοβουλίου, περιφερειακών και δημοτικών συμβουλίων ανά φύλο							

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αιτήματα ασύλου – Ποσοστό αποδοχής – Μέσος χρόνος έκδοσης αποφάσεων							
Μεταναστευτικές ροές ανά πύλη εισόδου/χώρα προέλευσης/ηλικιακή ομάδα/φύλο							
Αριθμός απελάσεων ανά χώρα προέλευσης των απελαυνομένων/αιτία απέλασης							
Μονάδες φιλοξενίας μεταναστών (σχέση δυναμικότητας και πραγματικού αριθμού φιλοξενούμενων)							
Περιστατικά και είδος παραβατικότητας ανά μονάδα φιλοξενίας							

Προφανώς, στο πεδίο αυτό θα υπάρχουν και στοιχεία που αφορούν τους αλλοδαπούς που προέρχονται από άλλους δείκτες (απασχόληση, εκπαίδευση, παραβατικότητα κ.λπ.)

➤ Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ιδαχ β) ιδοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							

Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση			146				
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημόσιων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Κόστος προσωπικού (δαπάνες μισθοδοσίας και πρόσθετες δαπάνες ως ποσοστό επί της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο)							
Κόστος διαχείρισης θεμάτων προσωπικού: δαπάνες μονάδων προσωπικού ως ποσοστό της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο							

ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Διαπραχθέντα αδικήματα, δράστες αδικημάτων και αναλογία ανά 100.000 κατοίκους							
Αδικήματα Ποινικού Κώδικα κατά κατηγορίες και κατά γεωγραφική περιοχή							
Διαπραχθέντα αδικήματα και θεωρούμενοι ως δράστες αυτών κατά εθνικότητα, φύλο και τάξεις ηλικιών							
Ετήσια στατιστική απεικόνιση των αδικημάτων και αξιόποινων συμπεριφορών που προκαλούν το κοινό αίσθημα (ανθρωποκτονίες, ληστείες, κλοπές – διαρρήξεις)							
Αδικήματα που αφορούν στην παράνομη είσοδο και παραμονή στη χώρα							
Συχνότητα εγκλημάτων ανά τύπο εγκλήματος							

Ποσοστό εγκληματικών περιπτώσεων που εξιχνιάστηκαν στο σύνολο των εγκλημάτων			147				
Σύνολο εργαζομένων στη δημόσια ασφάλεια							
Αριθμός κατοίκων ανά αστυνομικό, ανά αστυνομικό τμήμα και ανά περιοχή αστυνόμευσης							
Αναλογία αστυνομικών ανά 1000 κατοίκους – αναλογία κατοίκων ανά αστυνομικό τμήμα και περιοχή αστυνόμευσης							
Κατά κεφαλή καθαρές δαπάνες για αστυνομικές υπηρεσίες							
Κατανομή πόρων για την αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς ανά τομείς (π.χ. εγκλήματα βίας, οικονομικά εγκλήματα, ναρκωτικά, τροχαία, κλοπές, τρομοκρατία)							

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εισερχόμενων αστικών, εργατικών και εμπορικών διαφορών							
Αριθμός εισερχόμενων διοικητικών περιπτώσεων							
Συνολικός χρόνος που απαιτείται για την επίλυση αστικών, εμπορικών, εργατικών, διοικητικών και άλλων υποθέσεων							
Μέσος χρόνος έκδοσης δικαστικών αποφάσεων (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία, Εφετεία, Άρειος Πάγος/Συμβούλιο Επικρατείας)							
Μέσος όρος των υποθέσεων ανά δικαστή (ποινικά, πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια)							
Ποσοστό δικαστικών αποφάσεων που ακυρώνονται μετά από έφεση ή αναίρεση							
Αριθμός υποθέσεων που επιλύονται με το σύστημα του εξωδικαστικού συμβιβασμού							
Αξιοποίηση εναλλακτικών μεθόδων επίλυσης διαφορών, πχ. διαμεσολάβηση							
Στήριξη των ατόμων που χρήζουν προστασίας αλλά δεν διαθέτουν πόρους (νομική προστασία)							

Κόστος προσφυγής στη δικαιοσύνη			148				
Ποσοστό ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων							
Ποσοστό διεκπεραιουμένων κατ' έτος υποθέσεων έναντι εκκρεμών (σε ετήσια και συνολική βάση εκκρεμοτήτων)							
Ποσοστό ποινικών υποθέσεων, σε ετήσια βάση, για τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές μετατρέψιμες σε χρήμα							
Μέσο κόστος σωφρονιστικού συστήματος ανά κρατούμενο							
Αναλογία προσωπικού φύλαξης (φυλάκων) ανά κρατούμενο							

➤ Ανάπτυξη – Επενδυτική δραστηριότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας							
Επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Άμεσες ξένες επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Αριθμός επιχειρήσεων που ανοίγουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Αριθμός επιχειρήσεων που κλείνουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Διοικητικό κόστος σύστασης επιχειρήσεων							
Μέσος χρόνος σύστασης επιχειρήσεων							

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Μονάδες - Ετήσιες εκπομπές αερίων ατμοσφαιρικής ρύπανσης κατά κεφαλή							
Ποσοστό του πληθυσμού που εξυπηρετείται από βιολογικούς καθαρισμούς							
Ποσοστό των ακτών που κρίνονται κατάλληλες για κολύμβηση σε σχέση με το σύνολο των δυνάμενων να χρησιμοποιηθούν ακτών							

Αριθμός ελέγχων καταλληλότητας δικτύου ύδρευσης κατ' έτος			149				
Ποσοστό οικιακών & βιομηχανικών απορριμμάτων που διατέθηκαν σε άλλες χρήσεις (π.χ. ανακύκλωση, παραγωγή ενέργειας, λιπασματοποίηση)							
Ποσοστό διατιθέμενων απορριμμάτων σε ΧΥΤΑ							
Ποσοστό δασικών εκτάσεων που καταστράφηκαν από πυρκαγιά / σύνολο δασικών εκτάσεων							
Ποσοστό αναδασωθείσών (με φυσικό ή τεχνητό τρόπο) εκτάσεων /σύνολο κατεστραμμένων δασών από πυρκαγιές							
Ποσοστό προστατευόμενων περιοχών σε σχέση με την συνολική έκταση της χώρας							
Ποσοστό του προϋπολογισμού που διατίθεται για θέματα προστασίας περιβάλλοντος							
Κατανάλωση ενέργειας κατά κεφαλή							
Κατανάλωση ενέργειας ανά μορφή ενέργειας							
Κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κατά κεφαλή							
Ποσοστά μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου ανά τριετία							

ΑΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

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:

	150
	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:
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

Άρθρο	151 Στόχος
1	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου.
2	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου.
3	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να συγχωνεύονται οι δύο πολιτικές εντός της επιχείρησης, η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, του άρθρου 62, με την πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, του άρθρου 63 του ίδιου Κώδικα, δεδομένου του απολύτως συναφούς αντικειμένου τους και προκρίνεται ως ορθότερη η ρύθμισή τους ενιαία, σε ένα άρθρο του Κώδικα, διατηρώντας το ίδιο ακριβώς περιεχόμενο. Συνεπώς, επιχειρήσεις που έχουν ήδη καταρτίσει ξεχωριστά τις ανωτέρω πολιτικές, σύμφωνα με το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο, δεν απαιτείται να τις συγχωνεύσουν ενόψει των προτεινόμενων ρυθμίσεων, εφόσον δεν αλλάζει το περιεχόμενο των πολιτικών αυτών.
4	Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιούνται η περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73 και το άρθρο 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό την εναρμόνιση του εθνικού δικαίου με τις επιταγές της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 (L 186). Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 4 της Οδηγίας, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο συγκεκριμένους ουσιώδεις όρους της εργασιακής σχέσης. Ειδικότερα: α) Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι πλήρως ή κατά κύριο λόγο προβλέψιμο, πρέπει να δηλώνονται η διάρκεια της συνήθους ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης, οι ρυθμίσεις για υπερωρίες και η σχετική αμοιβή, καθώς και, κατά περίπτωση, οι ρυθμίσεις για αλλαγές στη βάρδια. β) Όταν το πρόγραμμα είναι πλήρως ή κυρίως μη προβλέψιμο, πρέπει να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με: βα) την αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και την αμοιβή για την εργασία που εκτελείται επιπροσθέτως των εγγυημένων αυτών ωρών, ββ) τις ώρες και ημέρες αναφοράς εντός των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να κληθεί να εργαστεί, βγ) την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης που πρέπει να λάβει ο εργαζόμενος πριν από την έναρξη μιας ανάθεσης εργασίας και, κατά περίπτωση, την προθεσμία για την ακύρωση. Πριν από την ενσωμάτωση της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, με τον ν. 5053/2023 (Α΄158), δεν προβλέπονταν ρητά συμβάσεις χωρίς συμφωνημένες ώρες εργασίας, και η διάρκεια της

ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης έπρεπε να περιλαμβάνεται στη σύμβαση.

Κατά συνέπεια, η εν λόγω πρόβλεψη της Οδηγίας πρέπει να προσαρμοστεί ώστε να εφαρμόζεται σε συμβάσεις με προκαθορισμένο χρόνο εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) στις οποίες το ωράριο ενδέχεται να μεταβάλλεται. Επιπλέον, δεν απαιτείται αναφορά σε «εγγυημένες ώρες εργασίας» καθώς και σε «αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών», εφόσον το σύνολο των ωρών εργασίας συνιστά μέρος της σύμβασης εργασίας. Τυχόν, δε, πρόσθετη απασχόληση θα εμπίπτει στις αντίστοιχες διατάξεις αναλόγως, εάν πρόκειται για σύμβαση μερικής ή πλήρους απασχόλησης.

Επιπλέον, με τις παρ. 1 έως 3 του άρθρου 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο το άρθρο 10 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152. Σύμφωνα με σχετική ενημέρωση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το άρθρο 10 δεν εφαρμόζεται αποκλειστικά στην κατά παραγγελία απασχόληση, αλλά και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν προκαθορισμένες ώρες εργασίας, ενώ το ωράριο είναι κυρίως απρόβλεπτο. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν:

- περιπτώσεις μερικής απασχόλησης με κυρίως μη προβλέψιμο πρόγραμμα εργασίας, όπως στον κλάδο της εστίασης,
- περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης, όπου οι βάρδιες δεν προγραμματίζονται εγκαίρως ή γνωστοποιούνται με καθυστέρηση, όπως συμβαίνει συχνά στον τομέα του λιανικού εμπορίου ή στα σουπερ μάρκετ.

Τέτοιου είδους συμβάσεις ήταν ήδη επιτρεπτές υπό το προϊσχύσαν π.δ. 156/1994 (Α' 102), καθώς η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας έπρεπε να αποτελεί όρο της σύμβασης, ενώ ο προσδιορισμός του ωραρίου εντασσόταν στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Τέλος, τυχόν κατάργηση των παρ. 1 έως 3 του άρθρου 190 θα συνιστούσε πλημμελή ενσωμάτωση της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, ενώ με τις παρ. 4 και 5 είχε ενσωματωθεί το άρθρο 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152. Ωστόσο, το άρθρο αυτό είχε προαιρετικό χαρακτήρα και αφορούσε μόνο τα κράτη-μέλη που ήδη επέτρεπαν τη χρήση συμβάσεων κατά παραγγελία ή άλλων παρόμοιων μορφών απασχόλησης. Δεδομένου ότι τέτοιες μορφές συμβάσεων δεν αναγνωρίζονταν στο εθνικό δίκαιο, και κατόπιν σχετικών παρατηρήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι εν λόγω παράγραφοι (4 και 5) καταργούνται.

Επιπλέον, όπως αναφέρεται και ανωτέρω, δεν απαιτείται ρύθμιση για ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών, όπως προέβλεπε η παρ. 4, ούτε η πρόβλεψη για αναλογική εφαρμογή διατάξεων, όπως στην παρ. 5, καθώς το άρθρο εφαρμόζεται σε συμβάσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης, στις οποίες οι συνολικές ώρες εργασίας αποτελούν συμβατικό όρο, και

	συνεπώς εφαρμόζεται πλήρως η εργατική νομοθεσία. Τυχόν πρόσθετη απασχόληση ρυθμίζεται από τις αντίστοιχες διατάξεις, αναλόγως αν πρόκειται για σύμβαση μερικής ή πλήρους απασχόλησης.
5	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται περ. γ' στο άρθρο 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ώστε η υποχρέωση ενημέρωσης που βαρύνει τον εργοδότη σχετικά με τη γνωστοποίηση των ουσιαστών όρων εργασίας, να δύναται να εκπληρώνεται και μέσω του «MyErgani» με τη γνωστοποίηση της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας και της Ψηφιακής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης. Μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση και μπορεί να επεξεργάζεται όλες τις πληροφορίες της εργασιακής του σχέσης, και παράλληλα διατηρεί τη δυνατότητα να γνωστοποιεί τους όρους εργασίας του, με έντυπο ή άλλη ηλεκτρονική μορφή.
6	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με στόχο τον περιορισμό του γραφειοκρατικού βάρους των εργοδοτών κατά τη διαδικασία πρόσληψης εργαζομένων μερικής απασχόλησης, μέσω της μείωσης των ηλεκτρονικών συνημμένων αρχείων που πρέπει να υποβάλλονται στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ II. Ειδικότερα, καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας των έγγραφων συμβάσεων μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης και της συνακόλουθης ανάρτησής τους στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Διατηρούνται ο υποχρεωτικός έγγραφος τύπος των συμβάσεων μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης, ελλείψει του οποίου τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζόμενου, καθώς και η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας την απόφασή του για μονομερή επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, δεδομένης της βαρύνουσας σημασίας για τον εργαζόμενο των μονομερώς επιβαλλόμενων μεταβολών των όρων εργασίας του. Ακόμη, καταργείται ο ρητός χρονικός προσδιορισμός της ατομικής σύμβασης (ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία), καθώς η διάρκεια της σύμβασης μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι οποιαδήποτε συμφωνήσουν τα συμβαλλόμενα μέρη. Τέλος, προστίθεται στην παρ. 3 ρητή πρόβλεψη για τη δυνατότητα παροχής υπερωρίας στην εκ περιτροπής απασχόληση. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, επιτυγχάνονται, αφενός, η αύξηση του εισοδήματος αυτής της ειδικής κατηγορίας εργαζομένων, και, αφετέρου, η διευκόλυνση της λειτουργίας επιχειρήσεων που παρουσιάζουν έντονη αυξομείωση στον φόρτο εργασίας εντός της εβδομάδας. Σημειώνεται ότι, στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας δεν τίθεται θέμα πραγματοποίησης υπερεργασίας, αφού η υπερεργασιακή απασχόληση σχετίζεται αποκλειστικά με την υπέρβαση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40

	154 ωρών (άρθρο 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Επομένως, η απασχόληση του εκ περιτροπής εργαζομένου κατά την 9η ώρα, καθώς και οι επόμενες (10η ώρα κ.λπ.), θεωρούνται ως υπερωρίες και αμείβονται με προσαύξηση 40%. Τέλος, επισημαίνεται ότι συνεχίζουν να ισχύουν όλες οι λοιπές διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και ανάπαυσης.
7	Με την προτεινόμενη τροποποίηση της παρ. 3 του άρθρου 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η δυνατότητα απασχόλησης που υφίσταται σήμερα, σε δύο ή περισσότερους εργοδότες, υπό προϋποθέσεις, έως δεκατρείς (13) ώρες ημερησίως, επεκτείνεται και σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε έναν εργοδότη, υπό τον όρο ότι τηρούνται τα όρια ανάπαυσης και μέγιστου ορίου εβδομαδιαίων ωρών εργασίας καθώς και η καταβολή των νόμιμων προσαυξήσεων από υπερωρίες. Σύμφωνα με το άρθρο 192 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου η παράλληλη απασχόληση του εργαζομένου επιτρέπεται με την επιφύλαξη των διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων. Δεδομένου ότι σύμφωνα με το άρθρο 171 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες, προκύπτει ότι επιτρέπεται ο εργαζόμενος να απασχολείται σε περισσότερους εργοδότες έως δεκατρείς (13) ώρες ημερησίως. Με την προτεινόμενη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα να απασχοληθεί ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη μέχρι δεκατρείς (13) ώρες, λαμβάνοντας μάλιστα για την απασχόληση κατά τη 13η ώρα την προσαυξημένη αμοιβή της υπερωρίας (40%). Κατ' αποτέλεσμα, δίνεται η δυνατότητα κατανομής των ετήσιων επιτρεπόμενων ωρών υπερωρίας από τρεις (3) σε έως και τέσσερις (4) ημερησίως, χωρίς να μεταβάλλεται το ετήσιο όριο των εκατόν πενήντα (150) υπερωριών. Δεδομένου ότι οι έντεκα (11) ώρες ημερήσιας συνεχούς ανάπαυσης θα πρέπει απαραίτητως να τηρούνται, προκύπτει ότι, η δυνατότητα απασχόλησης για 4^η ημερήσια υπερωριακή ώρα απασχόλησης δεν ισχύει σε περίπτωση που η εργασία παρουσιάζει διακοπές (π.χ. διάλειμμα εκτός ωραρίου). Κατά τα λοιπά, οι προϋποθέσεις για τη νόμιμη πραγματοποίηση υπερωρίας παραμένουν αμετάβλητες (συναίνεση του εργαζομένου, καταβολή προσαυξημένης αμοιβής, δήλωση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, τήρηση των χρονικών ορίων ανάπαυσης και μέγιστου ορίου εβδομαδιαίων ωρών εργασίας). Παράλληλα, με την τροποποίηση της παρ. 2, προβλέπεται ειδικώς το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή της υπερωριακής αυτής εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 12 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, ούτε μπορεί να οδηγήσει σε οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή ή δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη.

8	155 Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τροποποιείται το άρθρο 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό να δοθεί μεγαλύτερη ευελιξία σε εργαζόμενους προκειμένου να μπορούν να οργανώσουν τον χρόνο εργασίας τους σύμφωνα με τις προσωπικές τους ανάγκες, με πλήρη προστασία των δικαιωμάτων τους. Με τις προτεινόμενες αλλαγές, τα ισχύοντα συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνονται πιο ευέλικτα, με γνώμονα την ανάγκη για ορθολογικότερη οργάνωση του χρόνου εργασίας, τόσο των εργαζομένων που επιθυμούν να εφαρμόσουν σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας καθ' όλο το έτος (π.χ. 4ήμερη 10ωρη εργασία, η οποία εμποδίζεται από το ισχύον σύστημα), όσο και των επιχειρήσεων, που παρουσιάζουν αυξομειώσεις στη δραστηριότητά τους εντός της ίδιας εβδομάδας. Ειδικότερα, επιτρέπεται να συμφωνείται περίοδος αναφοράς διάρκειας μίας (1) εβδομάδας (αλλά όχι μικρότερη), ήτοι η ισοστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας μιας (1) ή περισσότερων ημερών (πάντοτε έως 2 ώρες ημερησίως κατά μέγιστο) με ανάλογα μειωμένες ώρες εργασίας άλλης ή άλλων ημερών της ίδιας εβδομάδας και ρυθμίζεται η δυνατότητα ισοστάθμισης των αυξημένων ωρών εργασίας, όχι μόνο με ανάλογα μειωμένες ώρες ή ημέρες ανάπαυσης, αλλά και με πρόσθετες ημέρες κανονικής άδειας μετ' αποδοχών, και επιτρέπεται να συμφωνείται η εφαρμογή συστήματος 4ήμερης εβδομαδιαίας και 10ωρης ημερήσιας εργασίας και γενικώς συστήματος διευθέτησης, που θα ισχύει καθ' όλο το έτος. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω ρυθμίσεων καθίσταται περιττή η πρόβλεψη των δύο συστημάτων, των παρ. 2 και 3 του άρθρου και ως εκ τούτου καταργούνται οι εν λόγω ρυθμίσεις. Με την τροποποίηση της παρ. 6 διασφαλίζεται ότι το σύστημα διευθέτησης θα συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων εργαζομένων ή, ελλείψει τέτοιων, με εργαζομένους, και δεν επιτρέπεται να επιβληθεί μονομερώς. Συγκεκριμένα, προβλέπεται, προς μεγαλύτερη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ότι δεν αρκεί η έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά πρέπει να μην υπάρχει ούτε συμβούλιο εργαζομένων, ούτε ένωση προσώπων, ή να μην έχει επιτευχθεί σχετική συμφωνία όπως ήδη ισχύει, προκειμένου το σύστημα διευθέτησης να μπορεί να συμφωνηθεί με ατομική συμφωνία εργοδότη – εργαζομένου. Οι προτεινόμενες τροποποιήσεις αποσκοπούν στη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής για τους εργαζόμενους. Μετά τη λήξη της περιόδου αναφοράς, τα μέρη είναι ελεύθερα να συμφωνήσουν, εφόσον το επιθυμούν, εκ νέου το ίδιο ή διαφορετικό σύστημα διευθέτησης. Επισημαίνεται ότι με την προτεινόμενη ρύθμιση διατηρούνται πλήρως οι προστατευτικές διατάξεις που ισχύουν κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, το ανώτατο όριο των δέκα ωρών εργασίας, η τήρηση των διατάξεων για την υποχρεωτική

	ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, η προϋπόθεση έγγραφης συμφωνίας, η ρητή απαγόρευση απόλυσης εργαζομένου λόγω μη συναίνεσης στη διευθέτηση και η αποζημίωση του εργαζομένου για τις υπερβάλλουσες ώρες εργασίας σε περίπτωση που λυθεί η σχέση εργασίας πριν από την ολοκλήρωση της διευθέτησης.
9	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου 224 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό την απλούστευση της διαδικασίας δήλωσης των αδειών. Ειδικότερα, καταργείται η υποχρέωση για προδήλωση της άδειας, η οποία αντικαθίσταται από την υποχρέωση απογραφικής δήλωσης της χορήγησης της ετήσιας άδειας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της, όπως ήδη προβλέπεται στην υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 (Β'3520) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).», ώστε να συμβαδίζει με την προθεσμία των λοιπών απολογιστικών δηλώσεων. Στο πλαίσιο αυτό, για την κατοχύρωση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια αναψυχής του εργαζομένου και για τη διευκόλυνση του ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, πρόκειται να επικαιροποιηθούν και τα σχετικά πεδία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ώστε να προκύπτουν όλα τα απαραίτητα για τον έλεγχο της λήψης της άδειας στοιχεία. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω καταργείται η εξουσιοδοτική διάταξη της περ. γ' της παρ. 3, περί έκδοσης υπουργικής απόφασης καθώς η απογραφική δήλωση της άδειας στο ΕΡΓΑΝΗ II ρυθμίζεται ήδη από την προαναφερόμενη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι ανωτέρω αλλαγές απλοποιούν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών αναφορικά με τη διαδικασία δήλωσης της άδειας αναψυχής των εργαζομένων τους, καθώς πλέον, δεν θα απαιτείται καταχώρηση της άδειας και στο ΕΡΓΑΝΗ και στο βιβλίο αδειών και στον ετήσιο Πίνακα Αδειών (Ε11), αλλά θα καταχωρείται μόνο απογραφικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.
10	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 225 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ώστε, αφενός, να κατοχυρώνεται ότι η άδεια λαμβάνεται κατά κανόνα αδιαίρετη σε συνεχείς ημέρες, και, αφετέρου, να εξασφαλίζεται μεγαλύτερη ευελιξία στον εργαζόμενο λαμβάνοντας τμήματα της άδειάς του, σύμφωνα με τις προσωπικές και οικογενειακές του ανάγκες, εφόσον το ζητήσει ο ίδιος, με έγγραφο αίτημά του. Με το ισχύον πλαίσιο, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Η κατάτμηση του χρόνου αδειάς επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες, η μία, πρέπει να περιλαμβάνει

τουλάχιστον δύο εργάσιμες εβδομάδες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Ειδικά, δε, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, η επιχείρηση δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των δύο εβδομάδων οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Με τη νέα ρύθμιση διατηρείται ο κανόνας του αδιαίρετου της αδείας, ήτοι η χορήγηση ολόκληρης της άδειας, σε αλληπάλληλες ημέρες, και παράλληλα καταργούνται οι ανωτέρω περιορισμοί ως προς την κατάτμηση, το θεσμικό πλαίσιο εκσυγχρονίζεται με βάση τα σημερινά δεδομένα και προβλέπεται η ελευθερία του εργαζομένου να λάβει την άδειά του όπως επιθυμεί (π.χ. να λάβει την άδεια σε τέσσερα τμήματα της μίας εβδομάδας), με μόνο περιορισμό ότι ένα τμήμα θα πρέπει να περιλαμβάνει μία συνεχόμενη εργάσιμη εβδομάδα, ώστε να εξασφαλίζεται ελάχιστο όριο ανάπαυσης. Η ανωτέρω ρύθμιση εξυπηρετεί εργαζομένους που ενδεχομένως, πέρα από τη θερινή άδεια, επιθυμούν να λάβουν μέρος της άδειάς τους και κατά τις εορταστικές περιόδους (π.χ. Χριστούγεννα, Πάσχα) αλλά και μεμονωμένα κατά τη διάρκεια του έτους. Οποιαδήποτε κατάτμηση άλλωστε συνεχίζει να απαιτεί έγγραφο αίτημα του εργαζομένου. Επιπλέον, καταργείται η δυνατότητα του εργοδότη να χορηγεί το τμήμα της άδειας των δύο εβδομάδων οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους. Επισημαίνεται ότι, με τη νέα ρύθμιση ο χρόνος χορήγησης της άδειας παραμένει προϊόν συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και επιχείρησης, επομένως ούτε η επιχείρηση μπορεί να επιβάλλει στον εργαζόμενο τον χρόνο χορήγησης της άδειας, ούτε ο εργαζόμενος να απουσιάσει αυτοβούλως. Σε περίπτωση που προκύψει διαφωνία τους, ως προς τον χρόνο χορήγησης της αδείας, αρμόδια για την επίλυση είναι η Επιθεώρηση Εργασίας. Υπενθυμίζεται ότι η επιχείρηση υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια που ζητήθηκε το πολύ εντός διμήνου από τη διατύπωση της σχετικής αίτησης από τον εργαζόμενο. Περαιτέρω, παραμένει αμετάβλητη η διάταξη περί θερινής αδείας, σύμφωνα με την οποία, το ήμισυ τουλάχιστον εκείνων που δικαιούνται άδεια σε κάθε επιχείρηση, πρέπει να ικανοποιούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου μέχρι τις 30 Σεπτεμβρίου (παρ. 1 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου), ενώ αμετάβλητες παραμένουν και οι διατάξεις για την θερινή άδεια των ανηλίκων (παρ. 1 άρθρου 308 Κώδικα Εργατικού Δικαίου).

Επιπλέον, προστίθεται η δυνατότητα να διατηρούνται οι αιτήσεις των εργαζομένων και σε ηλεκτρονική μορφή, δεδομένου ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων πλέον χρησιμοποιεί ηλεκτρονικά συστήματα για την υποβολή της αίτησης και την έγκριση των αδειών.

11	158 Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ορίζεται ότι το επίδομα γονικής άδειας, το οποίο χορηγείται από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) του άρθρου 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, είναι αφορολόγητο, ανεκχώρητο και ακατάσχετο στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε άλλης αντίθετης διάταξης, δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη στη φορολογική διοίκηση, στο δημόσιο, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα των τελευταίων και στα ασφαλιστικά ταμεία ή στα πιστωτικά ιδρύματα για το δημόσιο και για τρίτους, και δεν προσμετράται στο συνολικό, πραγματικό ή τεκμαρτό οικογενειακό εισόδημα. Η αφορολόγητη φύση τέτοιων επιδομάτων ισχύει και για τις λοιπές παροχές της Δ.ΥΠ.Α. για τη μητρότητα, ήτοι την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας και τη συμπληρωματική παροχή μητρότητας (αρ. πρωτ. ΔΕΑΦ Α 1079650 ΕΞ 2015/10.6.2015 έγγραφο της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων, «Φορολογική αντιμετώπιση των παροχών, επιδοτήσεων και λοιπών παρεμφερών ποσών που χορηγούνται από τον ΟΑΕΔ. Οδηγίες για την ορθή αναγραφή τους στην δήλωση φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων». Το επίδομα γονικής άδειας δεν έχει τα χαρακτηριστικά του εισοδήματος (δηλαδή την περιοδικότητα και τη μόνιμη πηγή εκμετάλλευσης), αλλά καταβάλλεται επειδή οι εργαζόμενοι απέχουν από την εργασία τους, για την κάλυψη των δαπανών τους, και επομένως πρέπει να είναι αφορολόγητο (πρβλ. ΝΣΚ 375/2009).
12	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να επεκταθεί η χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας και στην περίπτωση αναδοχής τέκνου. Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4538/2018 (Α' 85), οι ανάδοχοι γονείς δικαιούνται τις ίδιες άδειες που αφορούν στη φροντίδα και αναδοχή του ανηλίκου, με τους φυσικούς γονείς, καθ' όλη τη διάρκεια της αναδοχής. Ακόμη, με το άρθρο 34 του ν. 4808/2021 (Α' 101) επεκτάθηκε η χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας στις παρένθετες και θετές μητέρες, αλλά όχι στις ανάδοχες. Παράλληλα, με την παρ. 3 του άρθρου 27 του ν. 4808/2021, προβλέφθηκε η χορήγηση της άδειας πατρότητας τόσο στους θετούς όσο και στους ανάδοχους πατέρες. Με βάση τα ανωτέρω, και για λόγους ισότητας των ανάδοχων μητέρων με τις θετές μητέρες, αλλά και τους ανάδοχους πατέρες, καθώς και για την ενίσχυση του θεσμού της αναδοχής και, εν γένει, της μητρότητας, κρίνεται σκόπιμη η επέκταση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας (9 εβδομάδες) και στις ανάδοχες μητέρες τέκνου έως οκτώ (8) ετών. Δεδομένου ότι, η αναδοχή δύναται να οδηγήσει και σε υιοθεσία του τέκνου, διευκρινίζεται ότι αν η εργαζόμενη κάνει χρήση της άδειας μητρότητας κατά την αναδοχή δεν θα τη δικαιούται εκ νέου μετά την υιοθεσία.

	Αντίθετα, αν δεν κάνει χρήση, κατά το στάδιο της αναδοχής, διατηρεί το δικαίωμα να κάνει χρήση αυτής μετά την υιοθεσία. Περαιτέρω, ορίζεται ότι ως «εργαζόμενη που γίνεται ανάδοχος τέκνου» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψήφιων Αναδόχων Γονέων και μετά από δικαστική απόφαση ή εισαγγελική διάταξη ή σύμβαση ή διάταξη ανακριτή ή απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης της ανατίθεται η πραγματική φροντίδα ή η επιμέλεια ανηλίκου, ενώ ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης, που κηρύσσει την αναδοχή, ή της εισαγγελικής διάταξης, που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα (π.δ. 456/1984, Α'164) ή η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης με τους αναδόχους γονείς, ή η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης, που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, βάσει του άρθρου 18 του ν. 4538/2018, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122 ή 123 του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α'95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96) ή η ημερομηνία έκδοσης της εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας ή η ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α'11).
13	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου 291 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό την επέκταση της προστασίας της μητρότητας έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας και στις ανάδοχες μητέρες. Δεδομένου ότι οι ανάδοχοι γονείς οφείλουν να απολαύουν ίσης προστασίας με τους βιολογικούς και θετούς γονείς, κατοχυρώνεται ρητά ότι οι ανάδοχες μητέρες θα προστατεύονται από την απόλυση κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, την οποία δικαιούνται δυνάμει της προτεινόμενης τροποποίησης του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και κατά το μεταγενέστερο χρονικό διάστημα που προβλέπεται στο άρθρο 291. Επιπλέον, το όριο ηλικίας του τέκνου για την εφαρμογή της προστασίας, τόσο για τις θετές όσο και για τις ανάδοχες μητέρες, αυξάνεται από έξι (6) σε οκτώ (8), ώστε να συμβαδίζει με το όριο ηλικίας λήψης της άδειας μητρότητας, του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, καθότι δεν νοείται εργαζόμενη που δικαιούται την άδεια μητρότητας να μην απολαμβάνει και της αντίστοιχης προστασίας από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της.

14	160 Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό τη βελτίωση του πλαισίου αναφορικά με την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Ειδικότερα, στην παρ. 1 η λέξη «εντύπων» αντικαθίσταται από τη λέξη «δηλώσεων», καθώς πλέον στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II θα υποβάλλονται μόνο ψηφιακές δηλώσεις, ενώ καταργούνται τα έντυπα. Με τις τροποποιήσεις της παρ. 2 καταργείται η υποχρέωση συνυπογραφής από την επιχείρηση της αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης. Η υποχρέωση υπογραφής της αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης και από την επιχείρηση κρίνεται περιττή, καθώς κατά την αναγγελία έχει ήδη συνδεθεί και διαπιστευθεί με τους εξατομικευμένους κωδικούς ΕΡΓΑΝΗ στο σύστημα, ενώ, επιπλέον, η οικειοθελής αποχώρηση είναι μονομερής δικαιοπραξία εκ μέρους του εργαζομένου. Με την τροποποίηση της παρ. 3, εξορθολογίζεται η διάρκεια της απουσίας του εργαζομένου μετά την οποία μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει αποχωρήσει οικειοθελώς. Δεδομένου ότι η διάταξη εφαρμόζεται σε περιπτώσεις αυθαίρετης απουσίας του εργαζομένου που δεν δικαιολογείται από κάποιον λόγο (π.χ. λόγω ασθένειας) και απαιτεί αποδεδειγμένη όχληση εκ μέρους του εργοδότη, η προθεσμία των δέκα (10) εργάσιμων ημερών (δηλαδή τουλάχιστον δύο εβδομάδων) που ίσχυε, είναι δυσανάλογη, ιδίως σε περιπτώσεις διαλείπουσας απασχόλησης (όπως εκ περιτροπής εργασίας) που το διάστημα μεγαλώνει ακόμη περισσότερο. Επομένως, κρίνεται ορθότερο έπειτα από περισσότερες από τρεις (3), ήτοι τέσσερις (4), συναπτές εργάσιμες (για τον εργαζόμενο) ημέρες, αδικαιολόγητης απουσίας, ο εργοδότης να δύναται να προβεί σε όχληση του εργαζομένου. Κατόπιν της όχλησης, εάν παρέλθουν ακόμη δύο (2) συναπτές εργάσιμες (για τον εργαζόμενο) ημέρες, αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζομένου, ο εργοδότης μπορεί να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζόμενου. Άλλωστε έχει κριθεί νομολογιακώς (πρβλ. ΑΠ 983/2013, ΑΠ 1375/2003 και ΑΠ 1920/1990), ότι ακόμη και η πενθήμερη απουσία συνιστά, κατ' αντικειμενική κρίση, με βάση τις αρχές της καλής πίστεως και αφού ληφθούν υπόψη τα συναλλακτικά ήθη, σιωπηρή εκ μέρους του εργαζομένου, καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του, ενόψει και της έλλειψης ενημέρωσης για την απουσία αυτή. Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι η όχληση του εργοδότη δεν αναρτάται στο νέο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, αλλά δηλώνεται υπευθύνως από αυτόν, χωρίς την υποχρέωση επισύναψης της όχλησης. Προς απόλυτη διασφάλιση ότι ο εργαζόμενος θα λάβει γνώση της όχλησης, προβλέπεται ότι με την υποβολή της υπεύθυνης δήλωσης περί όχλησης, από τον εργοδότη, θα αποστέλλεται αυτόματα ειδοποίηση και στο κινητό του εργαζομένου, μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani», για τη δήλωση αυτή,

	161 εφόσον ο εργαζόμενος το έχει εγκαταστήσει στο κινητό του, χωρίς να απαιτείται κάποια περαιτέρω ενέργεια από τον εργοδότη. Τέλος, η ανελαστική προθεσμία για υποβολή της δήλωσης οικειοθελούς αποχώρησης την επόμενη εργάσιμη ημέρα από τη λήξη του πενήμερου, παρατείνεται για δύο (2) εργάσιμες ημέρες. Οι δύο (2) ημέρες αυτές υπολογίζονται σε εργάσιμες ημέρες του Δημοσίου (και όχι της επιχείρησης ή του εργαζομένου). Με την προσθήκη της παρ. 6, δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να υποβάλλει ο ίδιος τη δήλωση οικειοθελούς αποχώρησής του στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Η εν λόγω ρύθμιση αποκαθιστά μία υφιστάμενη παθογένεια στην αγορά εργασίας, καθώς έχει διαπιστωθεί, από τις αρμόδιες εποπτικές αρχές, ότι υπάρχουν περιπτώσεις εργοδοτών, οι οποίοι, είτε αρνούνται, λόγω δυστροπίας να υποβάλλουν τη σχετική δήλωση, είτε δεν προβαίνουν σε καμία ενέργεια λύσης εργασιακών συμβάσεων με εργαζομένους τους, λόγω δικών τους οικονομικών εκκρεμοτήτων (όπως λόγω προσωπικών χρεών τους). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να παραμένουν ψηφιακά δέσμιοι, καθώς στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εμφανίζονται ως εργαζόμενοι μιας επιχείρησης, δίχως να λαμβάνουν αποδοχές από αυτήν και δίχως να μπορούν να δηλωθούν σε άλλη εργασία. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, με την προσθήκη της δυνατότητας αυτής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ο εργαζόμενος θα δύναται να υποβάλει ο ίδιος τη σχετική αναγγελία και να «απεγκλωβίζεται» από την εργασιακή σχέση. Η επιχείρηση, δε, θα λαμβάνει αυτοματοποιημένα ειδοποίηση μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για την υποβολή της δήλωσης. Δεδομένου ότι η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου δεν απαιτεί τη συναίνεση του εργοδότη, ούτε γεννά αξίωση για αποζημίωση, κρίνεται ως μία αλλαγή που εξυπηρετεί και την ελευθερία βούλησης των μερών, ώστε να μην εξαρτάται πλέον η αναγγελία αποκλειστικώς από τον εργοδότη. Σημειώνεται ότι συνεχίζει να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου για την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης από τον εργοδότη, ενώ η αναγγελία από τον εργαζόμενο θα γίνεται με τους εξατομικευμένους κωδικούς του. Επομένως, δεν επέρχεται κάποια μεταβολή στο επίπεδο προστασίας του εργαζομένου από ανακριβείς δηλώσεις των επιχειρήσεων. Αντιστοίχως, η δυνατότητα της αναγγελίας δεν επηρεάζει τυχόν άλλες υποχρεώσεις του εργαζομένου κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, όπως η τήρηση προθεσμίας κατά το άρθρο 348 ή η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, κατά το άρθρο 325 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
15	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση που προστίθεται στο άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προσδιορίζεται νομοθετικά, ως μονομερής βλαπτική μεταβολή, η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζομένου, ιδίως, εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Η «ένταξη» στην

	162 ψηφιακή κάρτα εργασίας, αναφέρεται στο χρονικό σημείο δημοσίευσης της υπουργικής απόφασης ένταξης του Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας (ΚΑΔ) της επιχείρησης, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας, ενώ η «εφαρμογή» αφορά την εν τοις πράγμασι εφαρμογή από την επιχείρηση του συστήματος. Όταν ο εργοδότης προβαίνει μονομερώς σε μείωση του συμφωνημένου μισθού, τότε η ενέργειά του αυτή συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και ο εργαζόμενος έχει όλα τα δικαιώματα που του παρέχει το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο σε κάθε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής. Δεδομένου ότι η ψηφιακή κάρτα εργασίας συνιστά μέτρο προστασίας των εργαζομένων, η ανωτέρω περίπτωση προστίθεται ρητώς στον νόμο, ώστε να αποφευχθεί οποιοδήποτε ενδεχόμενο μετακύλισης του κόστους από την εφαρμογή της στους μισθούς των εργαζομένων.
16	Με την προσθήκη της υποπερ. γιε) στην περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προστίθεται στις περιπτώσεις άκυρης καταγγελίας, η καταγγελία που ασκείται από τον εργοδότη, σε περίπτωση άρνησης από τον εργαζόμενο να παρέχει υπερωριακή απασχόληση, ενισχύοντας το υφιστάμενο προστατευτικό πλαίσιο του εργαζόμενου από την απόλυση. Η προτεινόμενη ρύθμιση προστατεύει τον εργαζόμενο, όταν αρνείται να παράσχει υπερωριακή απασχόληση που του ζητείται από τον εργοδότη, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
17	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό τη μείωση του γραφειοκρατικού βάρους των επιχειρήσεων και την κατάργηση της υποχρέωσης τήρησης σε έντυπη μορφή εγγράφων με πληροφορίες που υπάρχουν ηλεκτρονικά. Συγκεκριμένα, τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου, ώστε να μη συνιστούν πλέον ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις: α) η μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, αφού πλέον τα σχετικά στοιχεία είναι προσβάσιμα στον ελεγκτή μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, β) η μη επίδειξη βιβλίου αδειών, το οποίο καταργείται οριστικά με το παρόν, γ) η μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, αφού πλέον βάσει του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, οι όροι αυτοί μπορούν να γνωστοποιηθούν στον εργαζόμενο και σε ηλεκτρονική μορφή και δ) η μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων των αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, καθώς βάσει της παρ. 9 του άρθρου 38 του ν. 4387/2016 (Α'85), η καταβολή των μισθών γίνεται υποχρεωτικά μέσω τραπεζής και τα σχετικά στοιχεία είναι διαθέσιμα εφόσον ζητηθούν. Αντιστοίχως, τροποποιείται η παρ. 6, ώστε να καταργηθεί η υποχρέωση των επιχειρήσεων να τηρούν στον χώρο εργασίας: α) τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού (άρθρα 73, 75, 76 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου) καθώς πλέον οι

	163 ουσιώδεις όροι εργασίας γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο, βάσει του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και σε ηλεκτρονική μορφή, β) το βιβλίο αδειών, το οποίο καταργείται οριστικά με το παρόν σχέδιο νόμου, γ) το ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο έχει καταργηθεί και η σχετική διαδικασία αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α'88), και δ) τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, καθώς, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, η καταβολή της μισθοδοσίας γίνεται πλέον υποχρεωτικά μέσω τραπεζικής κατάθεσης, και τα σχετικά αποδεικτικά παραμένουν διαθέσιμα. Δεδομένου ότι η πλειοψηφία πλέον των επιχειρήσεων τηρούν τα αρχεία αυτά σε κεντρικό επίπεδο και όχι σε κάθε χώρο εργασίας ξεχωριστά (όπως υποκατάστημα), η εν λόγω υποχρέωση έχει καταστεί και εξ αυτού του λόγου ανεπίκαιρη.
18	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό την κατάργηση της υποχρέωσης υποβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II: α) της ατομικής σύμβασης εργασίας, β) των τροποποιήσεων της σύμβασης εργασίας και γ) του ετήσιου πίνακα προσωπικού του άρθρου 16 του ν. 2874/2000 (Α'286). Η προτεινόμενη ρύθμιση έχει ως σκοπό τη μείωση της ψηφιακής γραφειοκρατίας που βαρύνει τις επιχειρήσεις, αφού το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II θα παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, τόσο για την ατομική εργασιακή σχέση, όσο και για το σύνολο των απασχολούμενων της επιχείρησης, με αποτέλεσμα η περαιτέρω υποβολή των ανωτέρω εγγράφων να καθίσταται περιττή. Η περ. ε' αντικαθίσταται, καθώς η ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας ενσωματώνει τα στοιχεία του πίνακα προσωπικού, ενώ εξυπηρετεί την καλύτερη εποπτεία της αγοράς εργασίας δεδομένου ότι τα στοιχεία που εμπεριέχονται στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας αποτυπώνουν σε πραγματικό χρόνο χρήσιμες πληροφορίες για το εργατικό δυναμικό της κάθε επιχείρησης. Επιπλέον, προστίθεται αναφορά στο αναβαθμισμένο πληροφοριακό σύστημα «MyErgani», μέσω του οποίου ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης, τα οποία είναι δηλωμένα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Επιπλέον, ο εργαζόμενος δύναται εφόσον εγκαταστήσει, χωρίς κάποια οικονομική επιβάρυνση, τη διαθέσιμη ηλεκτρονική εφαρμογή στο κινητό του, να λαμβάνει απευθείας ειδοποιήσεις, για κάθε νέα δήλωση που κάνει η επιχείρηση, η οποία τον αφορά. Έτσι, δημιουργείται ένα συγκεντρωτικό ψηφιακό αρχείο για τον εργαζόμενο και εξασφαλίζεται η πλήρης και άμεση ενημέρωσή του για όλες τις πληροφορίες της εργασιακής του σχέσης. Συνολικά, μειώνονται οι γραφειοκρατικές υποχρεώσεις της επιχείρησης, χωρίς να χάνεται καμία πληροφορία, ενώ

	164 παράλληλα εξασφαλίζεται η πλήρης διαφάνεια στην εργασιακή σχέση.
19	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δημιουργείται ηλεκτρονική εφαρμογή για κινητά για επιχειρήσεις με την ονομασία «Ergani» μέσω της οποίας η επιχείρηση έχει πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Η επιχείρηση δύναται να συνδέεται στην εφαρμογή με τους εξατομικευμένους κωδικούς για το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και να αναρτά, να υποβάλλει και να τροποποιεί τις δηλώσεις και τα έντυπα που προβλέπονται στην υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13.9.2019 (Β'3520) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Μέσω της δημιουργίας της προτεινόμενης εφαρμογής διευκολύνονται κυρίως επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους χωρίς οργανωμένο λογιστήριο, επιχειρήσεις που λειτουργούν εκτός των τυπικών εργάσιμων ημερών και ωρών, αλλά και περιπτώσεις έκτακτων δηλώσεων (π.χ. δήλωση μεταβολής ωραρίου). Παράλληλα, η πρόσβαση στην ιστοσελίδα του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, όπως ισχύει σήμερα, θα παραμείνει πλήρως σε εφαρμογή. Η εφαρμογή θα είναι προσβάσιμη στα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με το Κεφάλαιο Η' του Μέρους Α' του ν. 4727/2020 (Α'184).
20	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να απλοποιηθεί η διαδικασία αναγγελίας της έναρξης εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Συγκεκριμένα, καταργείται η υποχρέωση ανάρτησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II των βασικών όρων εργασίας καθώς και της έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας κατά την πρόσληψη εργαζομένου. Διατηρείται μόνο η υποχρέωση υποβολής της, ήδη υπάρχουσας, «Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας», που προβλέπεται στην υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία πρέπει να έχει γίνει αποδεκτή από τον εργαζόμενο ώστε να αναγγελθεί η έναρξη εργασίας. Η αποδοχή του εργαζομένου μπορεί να γίνεται και μέσω της εφαρμογής "MyErgani", ενώ διατηρείται η δυνατότητα αποδοχής με ηλεκτρονική ή ιδιόχειρη υπογραφή του εργαζομένου, ιδίως για τις περιπτώσεις εργαζομένων που δεν έχουν την τεχνολογική εξοικείωση για χρήση της ηλεκτρονικής εφαρμογής. Η υποχρέωση συνυπογραφής από τον εργοδότη καταργείται, καθώς έχει ήδη αυθεντικοποιηθεί κατά την είσοδο στο σύστημα με τους εξατομικευμένους κωδικούς του. Ταυτόχρονα, η Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας θα περιέχει όλους τους ουσιώδεις όρους εργασίας του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου που απαιτείται να γνωστοποιηθούν στον εργαζόμενο, ικανοποιώντας την υποχρέωση ενημέρωσης του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Αντιστοίχως, σύμφωνα με την παρ. 2, κατά την μεταβολή των όρων εργασίας, θα απαιτείται μόνο η υποβολή στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II της Ψηφιακής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής

	165 Σχέσης, και η αποδοχή της από τον εργαζόμενο. Κατ' αποτέλεσμα, ενώ σήμερα απαιτούνται για την πρόσληψη εργαζομένου: α) η υποβολή του εντύπου της πρόσληψης στο ΕΡΓΑΝΗ II, β) η ανάρτηση των βασικών όρων εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ II, γ) η ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ II και δ) η γνωστοποίηση των ουσιαστών όρων εργασίας, με την αξιολογούμενη ρύθμιση θα απαιτείται μόνο η υποβολή της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας. Η ανωτέρω ρύθμιση μειώνει το διοικητικό βάρος της πρόσληψης, την απλοποιεί και τη διευκολύνει. Περαιτέρω, η απλοποίηση ωφελεί και τον εργαζόμενο, καθώς συγκεντρώνονται όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης σε ένα έντυπο. Απαιτείται, δε, η συναίνεση του εργαζομένου για οποιαδήποτε υποβολή από την επιχείρηση. Στην παρ. 3 προβλέπεται ρητώς ότι η επιχείρηση εκπληρώνει την υποχρέωση για παροχή πληροφοριών, του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με τη γνωστοποίηση στον εργαζόμενο, κατά την πρόσληψή του, της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας και, κατά τις μεταβολές της εργασιακής σχέσης, της Ψηφιακής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης. Τέλος, διευκρινίζεται ότι, σε περίπτωση ελέγχου, εάν εργαζόμενος βρεθεί να απασχολείται χωρίς να έχει αναγγελθεί η πρόσληψή του στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II με την υποβολή της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας, τότε επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία του άρθρου 5 του ν. 4554/2018 (Α' 130).
21	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δημιουργείται εφαρμογή για προσλήψεις για την κάλυψη επείγουσών αναγκών. Με γνώμονα τις αυξημένες ανάγκες που παρουσιάζουν επιχειρήσεις, ιδίως σε συγκεκριμένους κλάδους, ορισμένες ημέρες την εβδομάδα, η εφαρμογή δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν γρήγορα και απλά εργαζομένους για έως δύο (2) ημέρες την εβδομάδα. Ειδικότερα, η επιχείρηση θα δηλώνει στην ειδική εφαρμογή που θα δημιουργηθεί τους ουσιαστικούς όρους της εργασίας του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και ο εργαζόμενος θα τους λαμβάνει σε μορφή ειδοποίησης που μπορεί να αποδεχτεί, μέσω της εφαρμογής MyErgani. Η ίδια διαδικασία θα εφαρμόζεται και σε περίπτωση τροποποίησης κάποιου από τους ουσιαστικούς όρους. Με την πρόταση της επιχείρησης και την αποδοχή του εργαζομένου θα αναγγέλλεται νομίμως η σύμβαση εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Έτσι διευκολύνεται σημαντικά η διαδικασία της αναγγελίας καθώς δεν θα απαιτείται επιπλέον υποβολή: α) της αναγγελίας έναρξης εργασίας του άρθρου 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, β) της δήλωσης ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και γ) της αναγγελίας λύσης σύμβασης εργασίας του άρθρου

	166 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Αν εργαζόμενος βρεθεί να απασχολείται χωρίς να έχουν γίνει η ανωτέρω πρόταση και αποδοχή, επιβάλλονται, μεταξύ άλλων, οι διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία, ήτοι του άρθρου 5 του ν. 4554/2018 (Α' 130), και του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Προβλέπεται, δε, ρητώς ότι εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, καθώς και η υποχρέωση σήμανσης ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η προτεινόμενη διάταξη δεν εισάγει καμία παρέκκλιση από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αλλά συνιστά μόνο απλοποίηση της διαδικασίας αναγγελίας της σύμβασης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Με τον τρόπο αυτό, εξασφαλίζεται ότι θα δηλώνεται η εργασία που προκύπτει για την κάλυψη των έκτακτων αναγκών, ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις που λειτουργούν εκτός των τυπικών εργάσιμων ημερών και ωρών, καταπολεμάται η υποδηλωμένη ή αδήλωτη εργασία, διασφαλίζεται η ενημέρωση του εργαζομένου και προστατεύεται η επιχείρηση από πρόστιμα για αδήλωτη εργασία, για λόγους που δεν οφείλονται σε αυτή.
22	Σκοπός της τροποποίησης του άρθρου 580 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου είναι η θεσμοθέτηση συγκεκριμένων κανόνων που προωθούν την ασφάλεια δικαίου τόσο για επιχειρήσεις όσο και για εργαζόμενους, κατά τη διαδικασία σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές που υφίστανται στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας διαφορετικών κλάδων επιχειρηματικής δραστηριότητας. Αποτέλεσμα της αποτύπωσης της ψηφιακής κάρτας εκάστου εργαζομένου, είναι η διευκόλυνση του έργου του ελεγκτικού μηχανισμού, καθώς καθίσταται σαφέστερο το πλαίσιο εργασίας και τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα είναι σε θέση, αξιοποιώντας τα ψηφιακά στοιχεία, να εφαρμόζουν αποτελεσματικότερα την ελεγκτική διαδικασία. Συγκεκριμένα, με την προσθήκη της παρ. 2Α, προβλέπεται η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης μέχρι χρονικό διάστημα εκατόν είκοσι (120) λεπτών, ημερησίως, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και εργαζόμενου. Η ευέλικτη προσέλευση αφορά το διάστημα από τη δηλωθείσα στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας έναρξη του ωραρίου και εντεύθεν. Περαιτέρω, στην προστιθέμενη παρ. 2Β, δεδομένου ότι ο χρόνος προετοιμασίας του εργαζόμενου προς παροχή εργασίας (όπως η είσοδος στην περιοχή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, η αλλαγή ενδυμασίας εφόσον αυτή απαιτείται λόγω της θέσης/καθηκόντων εργασίας, η μετάβαση στη θέση παροχής εργασίας και το πλύσιμο μετά την ολοκλήρωση της εργασίας) δεν εμπίπτει στην έννοια του χρόνου εργασίας (ΑΠ 317/1965), προβλέπεται ένα χρονικό διάστημα τριάντα (30) λεπτών πριν από την εργασία και τριάντα (30) λεπτά μετά την

	167 εργασία για τους εργαζόμενους στον κλάδο της βιομηχανίας, και ένα αντίστοιχο χρονικό διάστημα δέκα (10) λεπτών πριν από την εργασία και δέκα (10) λεπτών μετά την εργασία για τους εργαζόμενους στους λοιπούς κλάδους (πλην της βιομηχανίας), ώστε να προετοιμάζονται κατάλληλα κατά την προσέλευση και αποχώρησή τους από την εργασία. Η σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τον εργαζόμενο πρέπει να πραγματοποιείται: α) κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου μετά τον χρόνο προετοιμασίας προς ανάληψη εργασίας, και β) κατά τη λήξη του δηλωθέντος ωραρίου πριν από τον χρόνο προετοιμασίας προς αποχώρηση. Το περιθώριο αυτό κρίνεται εύλογο σε όλες τις εργασίες και κλάδους έτσι ώστε ο εργαζόμενος να βρεθεί στη θέση εργασίας του αλλά και να καλυφθούν περιπτώσεις που εργαζόμενος καταφθάνει λίγο νωρίτερα στον χώρο εργασίας και απλώς αναμένει να αναλάβει εργασία. Επιτρέπονται τυχόν ευνοϊκότερες συμφωνίες για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τις οποίες ο χρόνος προετοιμασίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας. Εάν κατά τον ανωτέρω χρόνο βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται πραγματικά, επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Δεδομένου ότι οι διοικητικές πράξεις οφείλουν να είναι αιτιολογημένες, για την επιβολή των ανωτέρω κυρώσεων απαιτείται επαρκής αιτιολόγηση στην πράξη επιβολής προστίμου από το όργανο του ελέγχου, ιδίως των συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που αποδεικνύουν ότι ο εργαζόμενος δεν ετοιμαζόταν ή ανέμενε να αναλάβει εργασία. Τέλος, με την προσθήκη της παρ. 2Γ αποσαφηνίζεται ότι στις περιπτώσεις της εκ παραδρομής και λόγω αμέλειας του εργαζομένου, έλλειψης σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, κατά την είσοδο ή την έξοδο από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, γίνονται αποδεκτά μέχρι τρία (3) μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο. Στην περίπτωση αυτή, η σχετική διαπίστωση από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση προς τον εργοδότη και όχι επιβολή προστίμου.
23	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 5 του άρθρου 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό να επεκταθεί η δυνατότητα προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρίσεων που γίνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ώστε να καταλαμβάνει όλες τις επιχειρήσεις και όχι μόνο όσες έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, διευκολύνοντας έτσι το σύνολο των επιχειρήσεων. Επιπλέον, με την προσθήκη των παρ. 9 και 10, παρέχονται οι απαραίτητες εξουσιοδοτήσεις στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στον Υπουργό Ψηφιακής Διακυβέρνησης, ώστε να καθοριστούν τα επιμέρους τεχνικά ζητήματα που αφορούν τις ηλεκτρονικές εφαρμογές των άρθρων 577Α και 578Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

24	168 Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθορίζονται οι καταργούμενες διατάξεις. Ειδικότερα, από την έναρξη ισχύος καταργείται το άρθρο 63 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί πολιτικών εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, καθώς η εν λόγω πολιτική ενσωματώνεται στην πολιτική του άρθρου 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Επιπλέον, από την 1η.1.2026, χρόνο κατά τον οποίο θα υπάρχει πλήρης επιχειρησιακή ετοιμότητα, και με σκοπό τη μείωση της γραφειοκρατίας καταργούνται: α) το άρθρο 579 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16 του ν. 2874/2000 (Α' 186), και κατά συνέπεια καταργείται η υποχρέωση υποβολής Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού (Ε4), καθώς η Ψηφιακή Δήλωση Χρόνου Εργασίας του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II περιέχει όλα τα στοιχεία που αποτύπωνε ο Πίνακας σε σχέση με τους εργαζομένους της επιχείρησης, ενώ το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II θα παρέχει και τη δυνατότητα «αποτύπωσης» του συνόλου των απασχολούμενων της επιχείρησης οποιαδήποτε στιγμή, β) η παρ. 2 του άρθρου 53 του ν. 4611/2019 (Α' 11), περί έναρξης ισχύος της καταχώρισης της κανονικής άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου να καταργηθεί οριστικά το βιβλίο αδειών, καθώς οι άδειες θα υποβάλλονται πλέον στο ΕΡΓΑΝΗ II, εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα από τον μήνα χορήγησής τους και γ) η περ. 2 της Υποπαρ. ΙΑ.5 του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 (Α' 85), περί ετήσιας καταχώρισης της κανονικής άδειας στο ΕΡΓΑΝΗ, ώστε να καταργηθεί ο Ετήσιος Πίνακας Αδειών (Ε11), αφού όλα τα στοιχεία σχετικά με την άδεια των εργαζομένων θα είναι προσβάσιμα μέσω του ΕΡΓΑΝΗ II. Δεδομένου ότι, κατά την ψήφιση του παρόντος, έχουν ήδη χορηγηθεί άδειες του 2025, οι οποίες δεν έχουν υποβληθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, οι επιχειρήσεις οφείλουν να τηρούν το βιβλίο αδειών αποκλειστικά για τις άδειες με έτος αναφοράς το 2025, μέχρι και 31.3.2026, οπότε και λήγει η περίοδος που αυτές μπορούν να χορηγηθούν. Ομοίως, οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποβάλλουν Ετήσιο Πίνακα Αδειών (Ε11) για τις άδειες 2025 του προσωπικού τους. Η μεταβατική περίοδος κρίνεται απαραίτητη, ώστε να μην χαθεί πληροφορία που είναι νομικά και διοικητικά σημαντικά, κατά την αναβάθμιση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ σε Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Οι υποχρεώσεις αυτές δεν αφορούν στις άδειες που χορηγούνται από 1η.1.2026 και έχουν έτος αναφοράς το 2026 και κάθε έτος στο εξής.
25	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Β' του σχεδίου νόμου.
26	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Β' του σχεδίου νόμου.

27	169 Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 495 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με σκοπό την ενδυνάμωση του θεσμού των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) και των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Με την παρ. 1 της προτεινόμενης ρύθμισης τίθεται προθεσμία δύο (2) εργάσιμων ημερών στον εργοδότη προκειμένου να ενημερώσει την Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων της επιχείρησης και τον εκπρόσωπο των εργαζομένων σχετικά με τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα. Η ενημέρωση της Ε.Υ.Α.Ε. από τον εργοδότη ήταν ήδη θεσπισμένη χωρίς, όμως, συγκεκριμένη προθεσμία, γεγονός που αποδυνάμωνε τον συμβουλευτικό ρόλο της Επιτροπής, αφού αυτή μπορεί να ενημερώνονταν σε χρόνο πολύ μεταγενέστερο, και ενώ είχαν μεταβληθεί στο μεταξύ οι πραγματικές συνθήκες εργασίας συγκριτικά με τα ισχύοντα κατά τον χρόνο των συμβάντων. Με την παρ. 2 της προτεινόμενης ρύθμισης, θεσπίζεται η δυνατότητα πραγματοποίησης, πέραν των προγραμματισμένων, και έκτακτων συνεδριάσεων, με την πρωτοβουλία των εργαζομένων ή του εργοδότη, καθώς θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και η συμμετοχή όλων για την επίλυση ζητημάτων που αφορούν στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
28	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 499 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Ειδικότερα, με την τροποποίηση της παρ. 4 αίρεται μέρος του διοικητικού βάρους των επιχειρήσεων και εξορθολογίζονται τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που απαιτούνται κατά τη διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας ή/και Ιατρού Εργασίας, απαλείφοντας στοιχεία, τα οποία η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να συλλέξει πλέον από το Πληροφοριακό της Σύστημα. Επιπλέον, καθίσταται υποχρεωτική η ηλεκτρονική υποβολή του υλικοτεχνικού εξοπλισμού υγείας και ασφάλειας, ιδίως των μέσων ατομικής προστασίας και των μετρητών βλαπτικών παραγόντων, για την εξακρίβωση της τιμής έκθεσης των εργαζομένων σε επικίνδυνους παράγοντες. Περαιτέρω, με σκοπό την εξασφάλιση του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού υγείας και ασφάλειας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, δίδεται στον εργοδότη η δυνατότητα να λαμβάνει υλικοτεχνικό εξοπλισμό, πέραν των τεχνικών ασφαλείας και των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.), από το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, από Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, καθώς και από ερευνητικά κέντρα, του άρθρου 13Α του ν. 4310/2014 (Α' 258).

	Στην παρ. 7 διευκρινίζεται ότι, όλες οι αναθέσεις σε Ε.Ξ.Υ.Π.Π. γνωστοποιούνται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) της. Με την τροποποίηση της παρ. 8 αφαιρείται ο έλεγχος του νομοτύπου των συμβάσεων από τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς δεν έχει η Επιθεώρηση Εργασίας τη δυνατότητα να ελέγχει το τυπικό κύρος σύμβασης, παρά μόνο το νομότυπο της ανάθεσης καθηκόντων. Επιπλέον, απαλείφεται η υποχρέωση ύπαρξης βεβαίωσης από τον τοπικό ιατρικό σύλλογο για τους ιατρούς που ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, καθώς, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 506 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, μπορούν να τα ασκούν σε όλες τις περιφέρειες ιατρικών συλλόγων της χώρας, ενώ δεδομένου ότι πλέον οι αναγγελίες γίνονται μέσα από το ΟΠΣ της Επιθεώρησης Εργασίας, όλα τα στοιχεία, μεταξύ των οποίων και η βεβαίωση άσκησης καθηκόντων, αντλούνται αυτόματα από το Μητρώο Ιατρών Εργασίας που τηρείται σύμφωνα με την υπ' αρ. 5685/121/5.2.2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 669), όπως εκάστοτε ισχύει. Η τροποποίηση της παρ. 9 αποσκοπεί στην ενίσχυση του θεσμού των Εσωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης, παρέχοντας γενική δυνατότητα σύστασής τους, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται. Με την τροποποίηση της παρ. 10 αντικαθίσταται ο όρος «άδεια» από τον ορθό «συνδρομή νομίμων προϋποθέσεων», σύμφωνα με τον ν. 3919/2011 (Α' 32). Με την τροποποίηση της παρ. 11 παρέχεται στους εργοδότες η δυνατότητα να απευθύνονται, πέραν των τεχνικών ασφαλείας και των Ε.Ξ.Υ.Π.Π., στο Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, καθώς και σε ερευνητικά κέντρα, του άρθρου 13 Α του ν. 4310/2014, προκειμένου να εξασφαλιστεί η μη υπέρβαση των οριακών τιμών έκθεσης των εργαζομένων σε επικίνδυνους παράγοντες και να ενισχυθεί η πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών.
29	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 500 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με την κατάταξη επικινδυνότητας των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς η προηγούμενη ταξινόμηση έγινε με το π.δ. 294/1988 (Α' 138) και κωδικοποιήθηκε με τον ν. 3850/2010, «Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.) (Α' 84) και χρήζει επικαιροποίησης. Με την προτεινόμενη ρύθμιση γίνεται μια λεπτομερής και αναλυτική κατάταξη των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας σε κατηγορίες επικινδυνότητας (και μάλιστα βάσει του πλέον πρόσφατου επίσημου συστήματος κωδικών της Στατιστικής Ταξινόμησης των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ) 2008 της Ελληνικής Στατιστικής

	171 Αρχής, για λόγους διαφάνειας, κατανόησης, σωστής εφαρμογής της νομοθεσίας, αλλά και αποτελεσματικής υλοποίησης των ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας. Σημειώνεται ότι, η προτεινόμενη κατάταξη αξιοποιείται ήδη σε μεγάλο βαθμό από τις αρμόδιες αρχές, για την εφαρμογή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν ανάλογα με την κατάταξη των επιχειρήσεων.
30	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 502 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό τον επαναπροσδιορισμό των ορίων, εντός των οποίων οι εργοδότες μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων μπορούν να ασκήσουν οι ίδιοι καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας στις επιχειρήσεις τους, με την παρακολούθηση κατάλληλου προγράμματος επιμόρφωσης, μειώνοντας τον αριθμό των εργαζομένων από πενήντα (50) σε είκοσι (20). Ο ανωτέρω αριθμός αφορά το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Η κυρίαρχη δομή των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι αυτή των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες δεν υπερβαίνουν τους είκοσι (20) εργαζομένους, και συνεπώς οι επιχειρήσεις είκοσι ενός έως πενήντα (21-50) ατόμων θεωρούνται αρκετά σύνθετες, ως προς την ύπαρξη επαγγελματικού κινδύνου, ώστε να απαιτείται η προσφυγή σε εξειδικευμένο Τεχνικό Ασφάλειας. Παράλληλα, με την τροποποίηση της παρ. 6, απλοποιούνται τα κριτήρια για την ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας από τους ίδιους τους εργοδότες επιχειρήσεων Β' κατηγορίας επικινδυνότητας που απασχολούν έως και πέντε (5) εργαζόμενους, υπό προϋποθέσεις, καθώς οι υφιστάμενες ρυθμίσεις προκαλούν δυσχέρεια στον έλεγχο και την ορθή εφαρμογή του νόμου όταν μία ελάχιστη αύξηση του αριθμού των εργαζομένων συνεπάγεται μεταβολή ως προς τις προϋποθέσεις άσκησης καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας. Τέλος, η αναφορά σε Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο αντικαθίσταται από την αναφορά σε Επαγγελματικό Λύκειο (ΕΠΑ.Λ.), όπως ισχύει σήμερα.
31	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 503 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και επικαιροποιείται ο πίνακας επιτρεπόμενων ειδικοτήτων τεχνικών ασφαλείας. Συγκεκριμένα, διευρύνονται και επικαιροποιούνται οι ειδικότητες που έχουν δικαίωμα άσκησης καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας, με σαφή αντιστοίχιση αυτών σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, συνεκτιμώντας τα νέα δεδομένα στον εκπαιδευτικό χάρτη της χώρας που προέκυψαν από τη δημοσίευση του αρχικού πίνακα στο π.δ. 294/1988 (όπως κατάργηση Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, νέες ειδικότητες και νέες ονομασίες σχολών). Παράλληλα, ενσωματώνεται και η σχετική επικαιροποίηση που πραγματοποιήθηκε (μόνο για ειδικότητες μηχανικών) με την υπ' αρ. 83324/22.9.2023 (Β' 5683) απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σε εναρμόνιση με το π.δ.

	99/2018 (Α' 172) 187) περί επαγγελματικών δικαιωμάτων μηχανικών.
32	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 504 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό να εξορθολογιστεί ο τρόπος άσκησης καθηκόντων των τεχνικών ασφαλείας, ως θεσμού με ιδιαίτερη βαρύτητα για την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας. Ο τεχνικός ασφαλείας θα έχει υποχρέωση να παρέχει αποκλειστικώς γραπτά τις υποδείξεις και συμβουλές του στον εργοδότη, ενώ παράλληλα το βιβλίο υποδείξεων ψηφιοποιείται στο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας, με σκοπό την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ελέγχου και της ασφάλειας δικαίου.
33	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τροποποιείται η παρ. 4 του άρθρου 506 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και καθίσταται πλέον δυνατή η κάλυψη των αναγκών σε υπηρεσίες ιατρού εργασίας αποκλειστικά βάσει αντικειμενικών, αριθμητικών κριτηρίων, όπως ο αριθμός των υπόχρεων επιχειρήσεων, ο αριθμός των καλυπτόμενων εργαζομένων και ο διαθέσιμος αριθμός ιατρών εργασίας, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή εξαιρετικών συνθηκών, όπως η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων. Σκοπός της ρύθμισης είναι η ενίσχυση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, μέσω της παροχής δυνατότητας διεύρυνσης των ιατρικών ειδικοτήτων που επιτρέπουν την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας.
34	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 507 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ώστε και ο ιατρός εργασίας να έχει υποχρέωση να παρέχει αποκλειστικά εγγράφως τις υποδείξεις του, ενώ το βιβλίο υποδείξεων του ιατρού εργασίας ψηφιοποιείται στο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας, με σκοπό την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ελέγχου και της ασφάλειας δικαίου.
35	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται η παρ. 4 του άρθρου 508 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό τη διασφάλιση της ενημέρωσης του εργοδότη για τις ασθένειες των εργαζομένων, που οφείλονται στην εργασία. Ο ιατρός εργασίας οφείλει να ενημερώνει, άμεσα και εγγράφως, τον εργοδότη για τις ασθένειες που οφείλονται στην εργασία, ενώ παράλληλα αντίγραφο της ως άνω ενημέρωσης θα πρέπει να τηρείται στον ιατρικό φάκελο του εργαζομένου. Η υποχρέωση αναγγελίας της ασθένειας που οφείλεται στην εργασία δεν βαρύνει τον ιατρό εργασίας, αλλά τον εργοδότη.
36	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προσαρμόζεται η ορολογία του άρθρου 513 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με εκείνη που προβλέπεται στον ν. 3919/2011.
37	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 533 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Ειδικότερα, με την προσθήκη της περ. ι) στην παρ. 6, επιχειρείται η εξασφάλιση της ενημέρωσης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας από τον εργοδότη σχετικά με προγραμματιζόμενες μεταβολές,

	173 οι οποίες ενέχουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ο εργοδότης οφείλει μετά την παραπάνω ενημέρωση, να ακολουθεί τις υποδείξεις των τεχνικών ασφαλείας και των ιατρών εργασίας. Με την τροποποίηση της περ. θ' στην παρ. 7, δίδεται έμφαση στην ανάγκη να είναι κατανοητές οι οδηγίες από τους εργαζόμενους. Ο εργοδότης δεν αρκεί να παρέχει τις κατάλληλες οδηγίες στους εργαζόμενους του, αλλά πρέπει να τις παρέχει με αντιληπτό τρόπο. Η διάταξη επιχειρεί να εξασφαλίσει, μεταξύ άλλων, ότι εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν ομιλούν την ελληνική γλώσσα ή είναι αναλφάβητοι, κατανοούν τις απαραίτητες οδηγίες υγείας και ασφάλειας. Με την τροποποίηση της περ. α) στην παρ. 8, συμπεριλαμβάνονται στην εκτίμηση κινδύνου του εργοδότη κίνδυνοι οι οποίοι προκύπτουν από τη διαμόρφωση της μεθόδου εργασίας, τους ρυθμούς εργασίας, τον χρόνο εργασίας και την αλληλεπίδραση των παραπάνω παραγόντων, καθώς και από ελλιπή ενημέρωση στην εργασία. Σκοπό της ρύθμισης αποτελεί η ενίσχυση της προστασίας της σωματικής και πνευματικής υγείας των εργαζομένων.
38	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 534 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να βελτιωθεί το σύστημα αναγγελίας των ατυχημάτων και των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία και να βελτιστοποιηθεί ο έλεγχος τήρησης της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Συγκεκριμένα, με την προτεινόμενη τροποποίηση της περ. α), εξακολουθούν να δηλώνονται όλα τα εργατικά ατυχήματα στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και στον e-ΕΦΚΑ. Επιπλέον, διευκρινίζεται η έννοια του «σοβαρού τραυματισμού», καθώς στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει υποχρέωση αναγγελίας και στις αστυνομικές αρχές. Σε κάθε περίπτωση, σημειώνεται ότι, όλα τα εργατικά ατυχήματα μπορούν να γνωστοποιηθούν στις αστυνομικές και εισαγγελικές αρχές από τον Επιθεωρητή Εργασίας και σε κάθε περίπτωση που κρίνει ότι πρέπει να υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο εισαγγελέα (σύμφωνα με την περ. ε' της παρ. 2 του άρθρου 103 του ν. 4808/2021), αλλά και από τον παθόντα που επιθυμεί να υποβάλλει έγκληση για τη σωματική βλάβη. Η αξιολογούμενη ρύθμιση αποσκοπεί στη διευκόλυνση του έργου των προανακριτικών αρχών και της Επιθεώρησης Εργασίας. Επιπλέον, προστίθεται περ. δ), με σκοπό την επιβολή υποχρέωσης αναγγελίας από τον εργοδότη, των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον ασφαλιστικό φορέα. Συγκεκριμένα, τίθεται πενθήμερη προθεσμία αναγγελίας, από την ενημέρωση του εργοδότη, από τον ιατρό εργασίας ή από την προσκόμιση της διάγνωσης ιατρού του Ε.Σ.Υ., όπως ισχύει σύμφωνα και με την παρ. 3 του άρθρου 23 του Κανονισμού Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας και

	174 Διαδικασίας απονóμής των παροχών του πρώην ΙΚΑ (υπ' αρ. 57440/7.2.1938 απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας, Β'33). Σκοπός της ρύθμισης είναι η οργάνωση ενός ισχυρού και διαφανούς συστήματος αναγγελίας των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία.
39	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται περ. δ) στην παρ. 1 του άρθρου 535 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την οποία επιδιώκεται η ενίσχυση της υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας, αλλά και συνολικά της δημόσιας υγείας, μέσω της εκμάθησης καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάμιλιχ, από τους εργαζομένους. Οι παραπάνω αναφερόμενες τεχνικές έχει αποδειχτεί ότι μπορούν να διασώσουν ζωές, παρέχοντας άμεση βοήθεια σε άτομα που βρίσκονται σε κίνδυνο. Για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, δηλαδή για εργοδότες οι οποίοι απασχολούν έως πενήντα (50) εργαζόμενους, σε μία εγκατάσταση, η παροχή μαθημάτων καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης και λαβής Χάμιλιχ θα γίνεται μέσω εκπαιδευτικών βίντεο και υλικού, που παρέχονται δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, προκειμένου να μην επιβαρυνθούν οικονομικά, σύμφωνα και με την Οδηγία 89/391 ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την προστασία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων από υπέρογκα κόστη επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, στις οποίες απασχολούνται πενήντα ένας (51) εργαζόμενοι και άνω, σε μία εγκατάσταση, θα πρέπει να παρέχονται στους μισούς εργαζόμενους της εγκατάστασης μαθήματα από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς φορείς πρώτων βοηθειών, τουλάχιστον ανά τριετία.
40	Με την προτεινόμενη τροποποίηση του άρθρου 6 του π.δ. 305/1996 (Α'212), επιδιώκεται η ενίσχυση του θεσμού των συντονιστών ασφαλείας με τη θέσπιση ελάχιστου χρόνου παρουσίας τους, κατά την εκτέλεση του έργου. Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του π.δ. 305/1996, σε εργοτάξιο όπου είναι παρόντα πολλά συνεργεία, ορίζεται ένας ή περισσότεροι συντονιστές σε θέματα ασφαλείας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου. Λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι τα τεχνικά και οικοδομικά έργα αποτελούν δραστηριότητες, όπου παρουσιάζονται σοβαροί τραυματισμοί και θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα, ειδικά όταν περισσότερα συνεργεία αναλαμβάνουν να εκτελέσουν τμήματα του έργου, η ενίσχυση του Συντονιστή Ασφαλείας δύναται να συμβάλλει στον καλύτερο συντονισμό των συνεργείων και στην πρόληψη των ατυχημάτων. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης του συντονιστή εξαρτάται από το είδος, τον όγκο, τις ιδιαιτερότητες και τους ειδικούς κινδύνους του έργου και καθορίζεται ρητά στη σύμβαση ανάθεσης των καθηκόντων του. Επιπλέον, προβλέπεται ότι στα δημόσια έργα, όπου απαιτείται εργοληπτική επιχείρηση 4ης τάξης σύμφωνα με το π.δ. 71/2019 (Α' 112), αλλά και σε ειδικά κτίρια, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του ν. 4067/2012, (ήτοι τα κτίρια, των

	175 οποίων η κύρια χρήση σε ποσοστό μεγαλύτερο του 50% της συνολικής επιφάνειας δόμησής τους δεν είναι η κατοικία) με πραγματοποιούμενη κάλυψη 4.000 τ.μ., ο συντονιστής ή οι συντονιστές ασφαλείας παρίσταται υποχρεωτικά καθ' όλη τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου. Η υποχρεωτική παρουσία καθ' όλη τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου εδράζεται στο γεγονός ότι τα παραπάνω έργα παρουσιάζουν αυξημένη τεχνική πολυπλοκότητα, επομένως και επικινδυνότητα. Στα λοιπά δημόσια και ιδιωτικά τεχνικά και οικοδομικά έργα, προβλέπεται ότι ο συντονιστής ή οι συντονιστές ασφαλείας θα πρέπει τουλάχιστον να παρευρίσκονται στο έργο κατά την έναρξη των εργασιών, την έναρξη κατασκευής του φέροντα οργανισμού, την έναρξη κατασκευής κελύφους και εσωτερικών διαρρυθμίσεων, καθώς και κατά την έναρξη κατασκευής των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων, ήτοι σε φάσεις εκτέλεσης του έργου όπου ο κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων είναι αυξημένος. Επιπροσθέτως, με τις προτεινόμενες τροποποιήσεις επικαιροποιούνται οι παραπομπές στις κωδικοποιημένες διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
41	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δημιουργείται το ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα «Ηριδανός», το οποίο θα διαλειτουργεί με πληροφοριακά συστήματα του δημοσίου τομέα και ειδικότερα, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, το Ο.Π.Σ. της Επιθεώρησης Εργασίας, τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, τη Διαύγεια, την εφαρμογή του Ηλεκτρονικού Παραβόλου (e-Paravolo) και το Πληροφοριακό Σύστημα ΙΡΙΣ, και επιδιώκεται να συμβάλλει στην αποτελεσματική παρακολούθηση, ανάλυση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, στην κεντρική καταγραφή και διαχείριση δεδομένων, στη διαφάνεια και πρόσβαση στην πληροφορία. Παράλληλα, αποσκοπεί στη μείωση της γραφειοκρατίας και στη διάχυση γνώσεων και ορθών πρακτικών υγείας και ασφάλειας προς εργοδότες και εργαζόμενους. Το μητρώο φορέων υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης τεχνικών ασφαλείας και μητρώου εκπαιδευτών και εκπαιδευθέντων τεχνικών ασφαλείας, η ηλεκτρονική βάση καταχώρησης δικαιολογητικών για την έκδοση και τροποποίηση της βεβαίωσης συνδρομής νομίμων προϋποθέσεων των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ) και των Εταιρειών Αποξήλωσης και Κατεδάφισης αμιάντου (ΕΑΚ), καθώς και η ηλεκτρονική βάση καταχώρισης απολογισμών λειτουργίας ΕΞΥΠΠ, τεχνικών ασφαλείας, ιατρών εργασίας και ΕΑΚ, αναμένεται να μειώσουν το διοικητικό βάρος και να επιταχύνουν τις διαδικασίες αδειοδότησης των ΕΞΥΠΠ και των ΕΑΚ και καταχώρισης των απολογισμών λειτουργίας τους. Παράλληλα, η δημιουργία μητρώου φορέων εκπαίδευσης απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμιάντο και

	176 αμιαντούχα υλικά, καθώς και ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων επιχειρήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του π.δ. 48/2024 (Α' 136), για την έκθεση των εργαζομένων σε καρκινογόνους και μεταλλαξιογόνους παράγοντες και σε τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες, αποσκοπεί στην αποτελεσματική παρακολούθηση της έκθεσης των εργαζομένων σε επικίνδυνους παράγοντες. Τέλος, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ορίζεται ως υπεύθυνος και εκτελών την επεξεργασία, κατά την έννοια της παρ. 8 του άρθρου 4 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, για τους σκοπούς ανάπτυξης, υλοποίησης και τεχνικής διαχείρισης του ΟΠΣ ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ, υπό την έννοια της ανάπτυξης και συντήρησης όλων των απαραίτητων τεχνικών λειτουργικότητων και διαλειτουργικότητων που υποστηρίζουν την αποτελεσματική και διαρκή λειτουργία του και τη διασφάλιση της ικανοποίησης των σκοπών αυτού. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων, της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και ιδίως, σύμφωνα με τον Γ.Κ.Π.Δ. και τον ν. 4624/2019 (Α' 137). Η επεξεργασία των δεδομένων γίνεται αποκλειστικά για τους σκοπούς του παρόντος για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας
42	Η τροποποίηση της περ. δ) της παρ. 13 του άρθρου 17 του ν. 3996/2011 αποσκοπεί στην ενίσχυση των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 (Α' 84) και την αύξηση των αποζημιώσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς οι μικτές επιτροπές ελέγχου είναι επιφορτισμένες με τον έλεγχο της τήρησης των κανόνων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας σε οικοδομές, εργοταξιακά έργα και στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά – Κερατσινίου – Περάματος και Σαλαμίνας, ήτοι σε δραστηριότητες που παρουσιάζουν αυξημένη επικινδυνότητα.
43	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχονται οι απαραίτητες εξουσιοδοτήσεις στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και στους κατά περίπτωση αρμόδιους Υπουργούς, ώστε να καθοριστούν τα ζητήματα που αφορούν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
44	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται η κατάργηση του π.δ. 41/2012 (Α' 91) «Εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών, σε συμμόρφωση με τη Σύσταση της Επιτροπής 2003/670/ΕΚ της 19.09.2003 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών» (ΕΕ L 238/25.9.2003)», με την έκδοση της υπουργικής απόφασης που θα ενσωματώσει τον επικαιροποιημένο εθνικό κατάλογο επαγγελματικών ασθενειών σύμφωνα με το παράρτημα Ι της Σύστασης (ΕΕ) 2022/2337 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 28ης

	177 Νοεμβρίου 2022 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών».
45	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Γ' του σχεδίου νόμου, ο οποίος είναι η κύρωση διεθνών συμβατικών κειμένων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.
46	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Γ' του σχεδίου νόμου.
47	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η υπ' αρ. 155 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 22α Ιουνίου 1981. Ειδικότερα: Στα άρθρα 1 και 2 καθορίζονται το πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης, καθώς και το δικαίωμα κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει, μετά από γνωμοδότηση των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, να εξαιρέσει, τόσο ειδικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όσο και περιορισμένες κατηγορίες εργαζομένων σε αυτές, όπως η θαλάσσια ναυσιπλοΐα ή η αλιεία, προκειμένου να αποφευχθούν ειδικότερα προβλήματα ιδιαίτερης δυσκολίας και σημασίας. Επιπροσθέτως ορίζεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει, αφενός να αιτιολογήσει τις όποιες εξαιρέσεις κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και εργαζομένων, στο πλαίσιο της πρώτης έκθεσης εφαρμογής της Σύμβασης, βάσει του άρθρου 22 του Καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), περιγράφοντας τα μέτρα για την εξασφάλιση της επαρκούς προστασίας των εργαζομένων στους υπό εξαίρεση κλάδους, αφετέρου να παρουσιάζει στις επόμενες εκθέσεις εφαρμογής την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην ευρύτερη εφαρμογή της Σύμβασης. Στο άρθρο 3, καθορίζονται, για τους σκοπούς της Σύμβασης, οι ορισμοί των εννοιών: α) κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, β) εργαζόμενοι, γ) τόπος εργασίας, δ) κανονισμοί και ε) υγεία. Στο άρθρο 4, ορίζεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει τη Σύμβαση, να διαμορφώνει, να εφαρμόζει και να επανεξετάζει περιοδικά την εθνική πολιτική του στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, κατόπιν διαβούλευσης με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, με στόχο την πρόληψη ατυχημάτων και τραυματισμών που ανακύπτουν, συνδέονται ή συμβαίνουν στον χώρο της εργασίας, ελαχιστοποιώντας στο μέτρο του δυνατού τους επικείμενους κινδύνους στον χώρο της εργασίας. Στο άρθρο 5 καθορίζονται τα βασικά πεδία δράσης, που οφείλει να καταλαμβάνει η εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και του εργασιακού περιβάλλοντος, κάθε κράτους μέλους.

Στο άρθρο 6 προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει τη Σύμβαση να καθορίζει μέσω της ανωτέρω εθνικής πολιτικής του τα καθήκοντα και τις ευθύνες όλων των εμπλεκόμενων μερών (όπως εργοδοτών, εργαζομένων και δημοσίων αρχών), λαμβάνοντας υπόψη τόσο την εθνική νομοθεσία και πρακτική, όσο και τον συμπληρωματικό χαρακτήρα των εν λόγω καθηκόντων και ευθυνών.

Στο άρθρο 7 προβλέπεται η υποχρέωση των κρατών μελών, σε τακτά χρονικά διαστήματα, να επανεξετάζουν την κατάσταση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και του εργασιακού περιβάλλοντος, προκειμένου να εντοπισθούν μεγάλα προβλήματα, και συνεπώς να προβλεφθούν τα αποτελεσματικότερα μέσα αντιμετώπισής τους, να προτεραιοποιηθούν οι απαιτούμενες δράσεις, καθώς και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματα.

Στο άρθρο 8 προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει τη Σύμβαση να διασφαλίζει με νόμους, κανονισμούς ή όποιο άλλο πρόσφορο μέσο, την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής του άρθρου 4, σε συνεργασία με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

Στο άρθρο 9 καθιερώνεται ένα κατάλληλο και επαρκές σύστημα ελέγχου της εφαρμογής των νόμων και κανονισμών για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και το εργασιακό περιβάλλον, που θα προβλέπει τις κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης.

Στο άρθρο 10 προβλέπεται η υποχρέωση για τη λήψη μέτρων προκειμένου να παρέχεται καθοδήγηση σε εργοδότες και εργαζόμενους για τη συμμόρφωσή τους με τις νομικές τους υποχρεώσεις.

Στο άρθρο 11 προβλέπονται οι ρυθμίσεις που οφείλουν σταδιακά να εφαρμόζουν οι αρμόδιες αρχές προκειμένου να τεθεί σε ισχύ η εθνική πολιτική του άρθρου 4.

Στο άρθρο 12 προβλέπονται τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για όσους σχεδιάζουν, κατασκευάζουν, εισάγουν, θέτουν σε κυκλοφορία ή παραχωρούν με κάθε τρόπο μηχανές, υλικά ή ουσίες για επαγγελματική χρήση προκειμένου να διασφαλίζονται η υγεία και η ασφάλεια όλων των εμπλεκόμενων, στο πλαίσιο πάντα της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής.

Στο άρθρο 13 θεσπίζεται η προστασία κάθε εργαζομένου από αδικαιολόγητες συνέπειες, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, όταν μετακινείται από μία θέση εργασίας, επειδή έχει βάσιμους λόγους να πιστεύει πως απειλούνται άμεσα η υγεία και η ασφάλειά του.

Στο άρθρο 14 προβλέπεται η λήψη μέτρων για την ενθάρρυνση της ένταξης στα προγράμματα όλων των επιπέδων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και της ανώτερης τεχνικής, ιατρικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης θεμάτων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και το εργασιακό

περιβάλλον, στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής και σύμφωνα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων.

Στο άρθρο 15 προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής, να λαμβάνει μέτρα για τον απαραίτητο συντονισμό των αρμόδιων δημόσιων αρχών και των διαφόρων οργανισμών, που είναι επιφορτισμένοι με την εφαρμογή των όσων προβλέπονται στα Μέρη II και III της Σύμβασης.

Στο άρθρο 16 καθορίζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη, στο μέτρο που αυτό είναι λογικό και πρακτικά εφαρμόσιμο, ως προς α) τη μέριμνα, ώστε οι χώροι εργασίας, τα υλικά, οι μηχανές και οι μέθοδοι εργασίας που έχουν τεθεί υπό τον έλεγχό τους να μην παρουσιάζουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, β) την εξασφάλιση της απαραίτητης προστασίας ώστε οι ουσίες και οι χημικοί, φυσικοί ή βιολογικοί παράγοντες που βρίσκονται υπό τον έλεγχό τους να μην παρουσιάζουν κίνδυνο για την υγεία των εργαζομένων και γ) την παροχή των κατάλληλων προστατευτικών ενδυμάτων και προστατευτικού εξοπλισμού, σε περίπτωση ανάγκης, ώστε να προλαμβάνονται οι κίνδυνοι ατυχήματος ή τα επιβλαβή για την υγεία των εργαζομένων αποτελέσματα.

Στο άρθρο 17 καθιερώνεται η υποχρέωση συνεργασίας των επιχειρήσεων, σε περίπτωση που ασκούν δραστηριότητα στον ίδιο χώρο εργασίας, προκειμένου να εφαρμόζονται με τον προσφορότερο τρόπο οι διατάξεις της παρούσας Σύμβασης.

Στο άρθρο 18 καθιερώνεται η υποχρέωση των εργοδοτών να προβλέπουν μέτρα για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων και ατυχημάτων, στα οποία περιλαμβάνονται και επαρκή μέτρα για την παροχή πρώτων βοηθειών.

Στο άρθρο 19 προβλέπονται υποχρεώσεις τόσο του εργοδότη όσο και των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους σε μια επιχείρηση ως προς: α) τη συνεργασία τους για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του εργοδότη, β) την ενημέρωσή τους, τόσο από τον εργοδότη, όσο και από τις αντιπροσωπευτικότερες οργανώσεις για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, γ) την εξέταση θεμάτων υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας τους και την παροχή της γνώμης τους στον εργοδότη, ακόμη και με την προσφυγή σε ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας και δ) την αναφορά από τον εργαζόμενο στον άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενο, οποιασδήποτε κατάστασης που πιστεύει ότι παρουσιάζει κίνδυνο για τη ζωή ή την υγεία του, και την υποχρέωση του εργοδότη, σε περίπτωση ανάγκης, να μην ζητήσει την επαναφορά του εργαζόμενου, μέχρι τη λήψη των απαραίτητων μέτρων θεραπείας.

Στο άρθρο 20 καθιερώνεται η συνεργασία ανάμεσα στον εργοδότη και τους εργαζομένους, καθώς και τους αντιπροσώπους αυτών, στην επιχείρηση, προκειμένου να εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στα άρθρα 16 έως 19 της παρούσας Σύμβασης.

	180 Στο άρθρο 21 ορίζεται ρητά ότι τα μέτρα που αφορούν στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και το εργασιακό περιβάλλον, δεν συνεπάγονται οποιαδήποτε δαπάνη για τους εργαζόμενους. Στα άρθρα 22 έως 30, τίθενται οι τελικές διατάξεις της Σύμβασης και προβλέπονται οι προϋποθέσεις και οι διαδικασίες για τη θέση σε ισχύ της Σύμβασης, τόσο από το ίδιο το κράτος μέλος όσο και από τον Γενικό Διευθυντή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (άρθρα 22-24, 26-27), για την καταγγελία της Σύμβασης από το κράτος μέλος που την έχει επικυρώσει (άρθρο 25), καθώς και για την αναθεώρησή της (άρθρα 28-29). Τέλος, προβλέπεται ότι το κείμενο της Σύμβασης είναι αυθεντικό τόσο στην αγγλική όσο και στη γαλλική έκδοση του (άρθρο 30).
48	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η υπ' αρ. 191 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας, που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μίας θεμελιώδους αρχής, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, τη 12η Ιουνίου 2023. Ειδικότερα: Στο άρθρο 1 της Σύμβασης αναφέρονται όλες οι απαραίτητες λεκτικές τροποποιήσεις, αντικαταστάσεις και προσθήκες, που εισάγονται στα κείμενα των εξής Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας υπ' αρ. 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους (1999), υπ' αρ. 183 για την προστασία της μητρότητας (2000), υπ' αρ. 187 για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία (2006), υπ' αρ. 188 για την εργασία στον τομέα της αλιείας (2007), υπ' αρ. 189 για την αξιοπρεπή εργασία των οικιακών εργαζομένων (2011), υπ' αρ. 190 για τη εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (2019) της Σύμβασης για τη ναυτική εργασία, (2006), όπως τροποποιήθηκε, και του Πρωτοκόλλου του 2014 στη Σύμβαση για την αναγκαστική εργασία (1930), οι οποίες απορρέουν από την έκδοση του ψηφίσματος σχετικά με τη συμπερίληψη ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος στο πλαίσιο των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία της ΔΟΕ. Στα άρθρα 2 έως 8 της Σύμβασης ρυθμίζονται διαδικαστικά θέματα, τα οποία αναφέρονται, μεταξύ άλλων, στην καταχώρηση των επίσημων επικυρώσεων των κρατών – μελών της ΔΟΕ, στη θέση σε ισχύ της Σύμβασης και την έναρξη ισχύος της για τα κράτη – μέλη που την επικυρώνουν, στη δυνατότητα αναθεώρησης και καταγγελίας της Σύμβασης, καθώς και στις αυθεντικές εκδόσεις του κειμένου.
49	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος το Πρωτόκολλο του 2014 στην υπ' αρ. 29 Διεθνή Σύμβαση

	181 Εργασίας «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας», που υιοθετήθηκε από την 103η Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 11η Ιουνίου 2014. Ειδικότερα: Στο άρθρο 1 του πρωτοκόλλου ορίζεται ότι για την καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας, κάθε κράτος μέλος αναλαμβάνει την υποχρέωση να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη της αναγκαστικής εργασίας, καθώς και για την προστασία των θυμάτων και την πρόσβασή τους σε αποτελεσματική θεραπεία, τιμωρώντας, παράλληλα, τους δράστες. Προς τον σκοπό αυτό, κάθε κράτος μέλος αναλαμβάνει την υποχρέωση να αναπτύξει μια εθνική πολιτική και ένα σχέδιο δράσης κατόπιν διαβούλευσης με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Επιπροσθέτως, επιβεβαιώνεται ο ορισμός της αναγκαστικής εργασίας που περιλαμβάνεται στη Σύμβαση και, ως εκ τούτου, προβλέπεται ότι τα μέτρα που αναφέρονται στο Πρωτόκολλο θα περιλαμβάνουν συγκεκριμένες δράσεις κατά της διακίνησης προσώπων. Στο άρθρο 2 του πρωτοκόλλου προβλέπεται ότι τα μέτρα πρόληψης θα περιλαμβάνουν την ενημέρωση και εκπαίδευση τόσο όσων είναι πιο ευάλωτοι στην αναγκαστική εργασία όσο και των εργοδοτών. Τα κράτη μέλη θα λάβουν, επίσης, μέτρα που θα διασφαλίζουν ότι η σχετική νομοθεσία θα καλύπτει και θα εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους και όλους τους τομείς της οικονομίας, ενισχύοντας, παράλληλα, τις υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας. Στα μέτρα προστασίας συγκαταλέγονται και αυτά που προστατεύουν τους μετανάστες από καταχρηστικές και δόλιες πρακτικές κατά την πρόσληψη και τοποθέτησή τους. Τα κράτη μέλη δεσμεύονται, επίσης, να αντιμετωπίσουν τις βασικές αιτίες και παράγοντες που αυξάνουν τον κίνδυνο αναγκαστικής εργασίας και να υποστηρίξουν τον δημόσιο και των ιδιωτικό τομέα στην προσπάθεια πρόληψης και αντιμετώπισης της αναγκαστικής εργασίας. Στο άρθρο 3 του πρωτοκόλλου προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για την ταυτοποίηση, απελευθέρωση, προστασία, αποκατάσταση και επανένταξη όλων των θυμάτων αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας. Με το άρθρο 4 προβλέπεται ότι όλα τα θύματα αναγκαστικής εργασίας θα έχουν πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά μέσα θεραπείας, όπως η αποζημίωση, ενώ ταυτόχρονα θα διασφαλίζεται ότι τα θύματα αναγκαστικής εργασίας δεν θα διώκονται για τη συμμετοχή τους σε παράνομες δραστηριότητες, τις οποίες εξαναγκάστηκαν να διαπράξουν, λόγω του ότι υπόκεινται σε αναγκαστική εργασία.

	182 Το άρθρο 5 του πρωτοκόλλου ορίζει ότι τα κράτη μέλη θα συνεργάζονται για την πρόληψη και εξάλειψη της αναγκαστικής εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 6 του πρωτοκόλλου, ορίζεται ότι τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του Πρωτοκόλλου και της Σύμβασης 29 θα καθορίζονται από τις εθνικές νομοθεσίες και ρυθμίσεις ή από τις αρμόδιες αρχές, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους. Το άρθρο 7 ορίζει τα άρθρα της Σύμβασης 29 που καταργούνται. Με τα άρθρα 8 έως 12 του Πρωτοκόλλου ρυθμίζονται διαδικαστικά κυρίως θέματα, τα οποία αναφέρονται ειδικότερα στην καταχώριση των επίσημων επικυρώσεων των κρατών – μελών της Δ.Ο.Ε., στην έναρξη ισχύος του Πρωτοκόλλου, καθώς και στη δυνατότητα καταγγελίας του ή αναθεώρησής του.
50	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δίνεται η απαραίτητη εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στον κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργό, για να εξαιρέσει, υπό προϋποθέσεις, από την εφαρμογή της υπ' αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, η οποία κυρώνεται με το άρθρο 44 του σχεδίου νόμου, ορισμένους κλάδους ή κατηγορίες εργαζομένων, όπως προβλέπεται στα άρθρα 1 και 2 της Σύμβασης.
51	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Δ' του σχεδίου νόμου.
52	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Δ' του σχεδίου νόμου.
53	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 20 του ν. 3996/2011 (Α'170) και ορίζονται οι προϋποθέσεις κάλυψης των δικαστικών εξόδων του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας στις υποθέσεις που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων τους ή τις υποθέσεις εξ αφορμής αυτών, σύμφωνα και με τη δομική, λειτουργική και επιχειρησιακή οργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία επήλθε με τη σύστασή της ως Ανεξάρτητης Αρχής με τον ν. 4808/2021 (Α'101). Επίσης, γίνονται παρεμβάσεις στην ισχύουσα ρύθμιση που αντανakλούν τη διοικητική αυτοτέλεια της Επιθεώρησης Εργασίας, αντικαθίστανται και επικαιροποιούνται οι αναφορές στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (σε Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης), σε Ειδικό Γραμματέα (σε Διοικητή), σε Ειδικούς Επιθεωρητές (σε προσωπικό της Επιθεώρησης), στο Υπουργείο Εργασίας (σε Επιθεώρηση Εργασίας). Στο ίδιο πλαίσιο τίθεται νέα πρόβλεψη και για τη συγκρότηση της Επιτροπής της παρ. 6, ώστε να απαρτίζεται από προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας και όχι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεδομένου ότι πλέον η Επιθεώρηση Εργασίας ως Ανεξάρτητη Αρχή, απολαύει πλήρους διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας. Τέλος, επικαιροποιούνται οι δικονομικές

	183 αναφορές της «παράστασης πολιτικής αγωγής» σε «παράσταση προς υποστήριξη κατηγορίας».
54	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, επέρχονται τροποποιήσεις στα άρθρα 20Α του ν. 3996/2011 και 576 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, οι οποίες σκοπούν στην απρόσκοπτη και αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων εκ μέρους της Διοίκησης, των στελεχών της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων που συνδράμουν στους ελέγχους, ενισχύοντας το αίσθημα ασφάλειας των προσώπων αυτών, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Επιπροσθέτως, η τροποποίηση των άρθρων απαιτείται και για λόγους επικαιροποίησης της νομοθεσίας, δεδομένου ότι με τον ν. 4808/2021 και τη σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, δεν υφίσταται πλέον θέση Ειδικού Γραμματέα, η δε διοίκηση της νέας Αρχής είναι διφυής και ασκείται από τον Διοικητή και το Συμβούλιο Διοίκησης. Ειδικότερα, αφαιρείται η παραπομπή στο άρθρο 361Α του Ποινικού Κώδικα (Π.Κ.), το οποίο έχει καταργηθεί με τον νέο Ποινικό Κώδικα (Π.Κ., ν. 4619/2019, Α'95), ενώ προστίθεται το αδίκημα της συκοφαντικής δυσφήμισης (363 Π.Κ.) στα αδικήματα που συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση να στρέφονται κατά του προσωπικού της Επιθεώρησης. Επιπλέον, διαγράφεται η αναφορά στη συμφιλιωτική διαδικασία, η οποία έχει καταργηθεί. Η τροποποίηση της παρ. 4 του άρθρου 576 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κρίνεται αναγκαία, καθώς παρατηρούνται συχνά φαινόμενα παρεμπόδισης και διακοπής διενέργειας του ελέγχου, τα οποία εκδηλώνονται με παρεμπόδιση εισόδου, άρνηση παροχής στοιχείων ή παροχή ψευδών στοιχείων, ενέργειες οι οποίες είναι ποινικά κολάσιμες, αλλά και με άλλες εκφοβιστικές, παρακωλυτικές ή παρελκυστικές πρακτικές, συμπεριφορές και παραλείψεις, που σκοπούν στη ματαίωση του ελέγχου. Δεδομένου ότι ο σκοπός της διάταξης είναι να λειτουργήσει αποτρεπτικά για τέτοιου είδους συμπεριφορές, είναι αδιάφορο ποινικά, αν ματαιώθηκε ή τελικά διενεργήθηκε, ο έλεγχος, χάρη στην επιμονή των Επιθεωρητών Εργασίας ή ακόμη και λόγω συνδρομής της Ελληνικής Αστυνομίας. Με την προτεινόμενη ρύθμιση, προσδίδεται προληπτικός και αποτρεπτικός χαρακτήρας στη διάταξη, προκειμένου να καλύπτει κάθε ενέργεια παρεμπόδισης, ακόμη και αν τελικά ολοκληρωθεί ο έλεγχος από την Αρχή.
55	Η προτεινόμενη ρύθμιση αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι Επιθεωρητές Εργασίας κατά τις μετακινήσεις τους στη νησιωτική Ελλάδα για τη διεξαγωγή ελέγχων. Συγκεκριμένα, με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο δεν προβλέπεται η δυνατότητα διανυκτέρευσης σε περιπτώσεις που η απόσταση του τόπου μετάβασης από την έδρα του μετακινούμενου είναι μικρότερη από είκοσι (20) ναυτικά μίλια, με αποτέλεσμα οι επιθεωρητές να πρέπει να επιστρέφουν στην έδρα τους αυθημερόν. Αυτό όμως συνεπάγεται οικονομική

	184 επιβάρυνση της Επιθεώρησης, αλλά και σωματική επιβάρυνση των στελεχών της, ιδίως στις περιπτώσεις ελέγχων που ενδέχεται να μην ολοκληρώνονται σε μία ημέρα και να χρειάζεται νέα επίσκεψη των επιθεωρητών στον τόπο ελέγχου. Τούτο ανακύπτει σε αρκετές περιπτώσεις, όπως στη μετακίνηση από Κυλλήνη για Ζάκυνθο, από Ηγουμενίτσα για Κέρκυρα ή από Λαύριο για Κέα, όπου η απόσταση είναι μικρότερη από είκοσι (20) ναυτικά μίλια και δεν δικαιολογείται κατά συνέπεια διανυκτέρευση. Με την προτεινόμενη ρύθμιση διευκολύνονται ο προγραμματισμός και η οργάνωση του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς αφενός αντιμετωπίζεται το ζήτημα του χρόνου και των εξόδων μετακίνησης (δεν χρειάζεται αυθημερόν επιστροφή και εκ νέου μετάβαση), κυρίως όμως εξυπηρετείται ο ελεγκτικός σκοπός της Επιθεώρησης, αφού δίνεται η δυνατότητα διενέργειας απρόσκοπτων και ολοκληρωμένων ελέγχων σύμφωνα με τον στοχευμένο προγραμματισμό της Επιθεώρησης.
56	Με τις προτεινόμενες νομοθετικές παρεμβάσεις ρυθμίζεται η περίπτωση κατά την οποία ο Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης συνεχίζει ή οφείλει να συνεχίσει να ασκεί τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά του και μετά την εκπνοή της θητείας του, έως τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων από νέο Πρόεδρο ή νέο μέλος. Η συνέχιση αυτή πραγματοποιείται με ισόχρονη και αυτοδίκαιη παράταση της θητείας, προκειμένου να διασφαλιστεί η απρόσκοπτη λειτουργία του οργάνου σε περίπτωση που, για οποιονδήποτε λόγο, δεν έχει καταστεί εφικτή η επιλογή, ο διορισμός ή η ανάληψη καθηκόντων από νέους. Η ρύθμιση εφαρμόζεται ανεξάρτητα από το αν η διαδικασία επιλογής και διορισμού νέου Προέδρου ή μέλους έχει ήδη εκκινήσει, εξελιχθεί ή ολοκληρωθεί πριν από τη λήξη της θητείας ή, κατ' εξαίρεση, ακόμη και μετά την εκπνοή της. Επίσης, ρυθμίζεται το θέμα της αναπλήρωσης του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και για την περίπτωση ακύρωσης ή ανάκλησης του διορισμού του και προβλέπεται ως αντικειμενικό κριτήριο επιλογής του αναπληρωτή του μεταξύ των προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας η μεγαλύτερη, αθροιστικά, εμπειρία σε θέματα διοίκησης και άσκησης αρμοδιοτήτων στην Επιθεώρηση Εργασίας καθ' όλο το χρονικό διάστημα από τότε που λειτουργούσε ως Σώμα μέχρι και σήμερα που λειτουργεί ως Ανεξάρτητη Αρχή. Ορίζεται ότι η αναπλήρωση εκτείνεται χρονικά το διάστημα από τη λήξη της θητείας του Διοικητή ή την ακύρωση ή την ανάκληση του διορισμού του και μέχρι τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή για όσο διάστημα διαρκεί η προσωρινή αδυναμία εκτέλεσης από τον Διοικητή των καθηκόντων του. Διαγράφεται ο χρονικός περιορισμός του διμήνου που είχε θεσπισθεί με το τελευταίο εδάφιο της παρ. 5 του άρθρου 116

	του ν. 4808/2021, διότι, ενώ είναι κοινώς αποδεκτό ότι οποιαδήποτε αναπλήρωση νοείται και λειτουργεί μόνο για εύλογο χρονικό διάστημα, το ισχύον δίμηνο δεν θα μπορούσε να τηρηθεί σε κάποιες περιπτώσεις, όπως σε εκείνες, κατά τις οποίες η διαδικασία επιλογής και διορισμού του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας προϋποθέτει τη μεταβολή του νομοθετικού ή του κανονιστικού πλαισίου ή και την προηγούμενη τήρηση διαδικασιών ανασυγκρότησης συλλογικών οργάνων που συμμετέχουν στη διαδικασία επιλογής του Διοικητή, όπως του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας.. Τέλος, διευκρινίζεται για κάθε περίπτωση, ότι ο οριζόμενος αναπληρωτής του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας συμμετέχει, με τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις, στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας.
57	Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται η δυνατότητα κάλυψης των θέσεων των συνεργατών του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, όχι μόνο με μετακλητούς αλλά και με δημόσιους υπαλλήλους, κατ' αναλογία με τα ισχύοντα περί στελέχωσης ιδιαίτερων γραφείων στον ν. 4622/2019 (Α'133), χωρίς να επέρχεται μεταβολή στον προβλεπόμενο αριθμό θέσεων συνεργατών του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Περαιτέρω, ορίζεται ρητά ότι μία θέση από τις τρεις μπορεί να καταληφθεί από δημοσιογράφο. Τούτο αποσκοπεί στην εξασφάλιση της διαφανούς και έγκαιρης πληροφόρησης των πολιτών, δια των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης, ως προς το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας.
58	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ρυθμίζονται επιμέρους θέματα λειτουργίας της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 8 του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας (υπ' αρ. 510148/17.11.2022 κοινή απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (Β' 5937) «Οργανισμός της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»»), καθώς και θέματα δικαστικής και εξώδικης εκπροσώπησης της Επιθεώρησης Εργασίας ανά την Ελλάδα. Ειδικότερα, λόγω του μεγάλου όγκου των υποθέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας, σε δικαστήρια σε όλη την επικράτεια, και του περιορισμένου αριθμού των θέσεων της Νομικής Υπηρεσίας (τρεις θέσεις), παρέχεται η δυνατότητα, η νομική υπηρεσία να επικουρείται και από δικηγόρους, στους οποίους θα ανατίθεται, κατά περίπτωση, ο χειρισμός υποθέσεων, ώστε να διαχειριστούν υποθέσεις, ιδίως σε δικαστήρια εκτός της έδρας της Επιθεώρησης. Επιπλέον, ορίζεται ότι στη Νομική Υπηρεσία θα μπορούν να ασκούνται δικηγόροι σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Δικηγόρων, καθώς και ότι οι δικηγόροι με έμμισθη εντολή που υπηρετούν στη Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης έχουν, με μόνη την ιδιότητά τους αυτή, δυνατότητα να εκπροσωπούν την Επιθεώρηση. Τέλος, η παρ. 4 εναρμονίζεται

	186 με τις περ. (αι) και (βη) της παρ. 3 του άρθρου 20 και τις περ. (αιβ) και (βια) της παρ. 3 του άρθρου 21 του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, περί παράστασης στα δικαστήρια, κατά τη συζήτηση, σε πρώτο βαθμό των προσφυγών κατά πράξεων επιβολής προστίμων και ρυθμίζει ειδικότερα διαδικαστικά θέματα.
59	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθορίζεται το μισθολογικό καθεστώς των ιατρών της Επιθεώρησης. Με τον ιδρυτικό νόμο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», προβλέφθηκε ότι οι ιατροί, θα αμείβονταν με το μισθολόγιο των ιατρών Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ. (παρ. 8 άρθρου 9 ν. 2639/1998, Α' 205). Εν συνεχεία, όμως, η ανωτέρω ρύθμιση τροποποιήθηκε, ώστε οι ιατροί της Επιθεώρησης να λαμβάνουν αποδοχές, βάσει του μισθολογίου των Ιατρών Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ. (βασικός μισθός, χρονοεπίδομα, επίδομα βιβλιοθήκης) και του ενιαίου μισθολογίου (ελεγκτικό επίδομα και έξοδα κίνησης) (άρθρο 36 του ν. 3762/2009, Α' 75). Εντούτοις, το 2017, οπότε και έλαβε χώρα τροποποίηση του μισθολογίου του ΕΣΥ (ν. 4472/2017, Α' 74), η οποία περιελάμβανε την καθιέρωση μισθολογικών κλιμακίων (άρθρα 136-139), δημιουργήθηκε νομοθετικό κενό για τη μισθοδοσία των ιατρών της Επιθεώρησης, λόγω μη απευθείας υπαγωγής τους στο πεδίο εφαρμογής του νόμου. Έτσι οι ιατροί της Επιθεώρησης Εργασίας συνέχιζαν να αμείβονται με το καταργηθέν μισθολόγιο των ιατρών του Ε.Σ.Υ. του ν. 3205/2005 (Α' 297) (άρθρα 43 και 44). Ομοίως, το 2022, με το άρθρο 55 του ν. 4999/2022 (Α' 225) καθιερώθηκε νέο μισθολόγιο για τους ιατρούς του Ε.Σ.Υ., το οποίο επίσης δεν εφαρμόστηκε στους ιατρούς της Επιθεώρησης. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση διασαφηνίζεται το μισθολόγιο των ιατρών της Επιθεώρησης σε αντιστοιχία των ιατρών Δημόσιας Υγείας του Ε.Σ.Υ. του ν. 4999/2022, ως προς τον βασικό μισθό και τα επιδόματα που ορίζονται στην αξιολογούμενη ρύθμιση. Επιπλέον διευκρινίζεται ότι, οι υπαγόμενοι στο παρόν άρθρο εμπίπτουν στο ανώτατο όριο αποδοχών της παρ. 1 του άρθρου 28 του ν. 4354/2015.
60	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρατείνεται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορούν να συνδράμουν στους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας από πέντε (5) σε δέκα (10) έτη. Σκοπός της ρύθμισης είναι η ενίσχυση του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, με τη συνδρομή από έμπειρους υπαλλήλους, οι οποίοι συμβάλλουν αποτελεσματικά στους ελέγχους, ώστε τελικά να δύναται η Αρχή, να διεξάγει ελέγχους, συχνότερα και σε μεγαλύτερη εμβέλεια, για τη διασφάλιση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.
61	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καταργούνται η παρ. 5 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α' 170) και το άρθρο 36 του ν. 3762/2009 (Α' 75), που ρύθμιζαν τη μισθολογική εξέλιξη των ιατρών της Επιθεώρησης Εργασίας.

62	187 Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Ε΄ του σχεδίου νόμου.
63	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Ε΄ του σχεδίου νόμου.
64	Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται η δυνατότητα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) να εκπονεί επιδοτούμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς, χωρίς την υποχρέωση ένταξης των παρόχων κατάρτισης στο Μητρώο Επιλέξιμων Παρόχων, λόγω των ειδικών απαιτήσεων του εν λόγω τομέα. Με τον τρόπο αυτό, αντιμετωπίζεται η αυξανόμενη αδυναμία κάλυψης των αναγκών της αγοράς εργασίας στον τομέα των επαγγελματιών οδηγών, καθώς το υφιστάμενο πλαίσιο για την παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και την πιστοποίησή της, προβλέπει συγκεκριμένες διαδικασίες και προϋποθέσεις ένταξης παρόχων στο Μητρώο Επιλέξιμων Παρόχων, οι οποίες, στην περίπτωση των επαγγελματιών οδηγών, δεν μπορούν να εφαρμοστούν λόγω της φύσης του αντικειμένου της κατάρτισης. Ειδικότερα, τα προγράμματα αυτά υλοποιούνται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα που έχουν αδειοδοτηθεί ή αδειοδοτούνται προς τούτο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο π.δ. 208/2002 (Α΄ 194), χωρίς να απαιτείται η ένταξή τους στο Μητρώο Επιλέξιμων Παρόχων Επιδοτούμενης Σ.Ε.Κ., κατά παρέκκλιση του σχετικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Παράλληλα, προβλέπεται ότι η εξέταση και η πιστοποίηση των καταρτισθέντων στο πλαίσιο των ανωτέρω προγραμμάτων, θα διενεργούνται από τους φορείς εξετάσεων και τις αρμόδιες αρχές του ν. 4850/2021 (Α΄ 208) και σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες, και όχι από τους φορείς πιστοποίησης του άρθρου 39 του ν. 4921/2022 (Α΄ 75). Σκοπός της ρύθμισης είναι η διεύρυνση του εργατικού δυναμικού με δεξιότητες επαγγελματιών οδηγών. Για τις εν λόγω ειδικότητες, ενώ υπάρχει αυξημένη ζήτηση στην αγορά εργασίας, λόγω της φύσης τους, δεν μπορούν να ικανοποιηθούν και να παρασχεθούν από τους παρόχους, που εντάσσονται στο πλαίσιο του ν. 4921/2022, του ν. 4763/2020 (Α΄ 254) και των σχετικών κανονιστικών πράξεων, που έχουν εκδοθεί δυνάμει αυτών. Αυτό συμβαίνει καθώς πρόκειται για δεξιότητες, για την απόκτηση των οποίων είναι προϋπόθεση η παροχή τους από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, τα οποία είναι αδειοδοτημένα προς τούτο, από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές. Παράλληλα για την αξιοποίησή τους, ο ίδιος ο καταρτιζόμενος θα πρέπει να λάβει σχετική πιστοποίηση ή άδεια από τον εκάστοτε αρμόδιο δημόσιο φορέα. Συνολικά, η διάταξη προσφέρει μια ευέλικτη και αποτελεσματική λύση για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των επαγγελματιών οδηγών, ενισχύοντας την προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις σύγχρονες απαιτήσεις του τομέα των μεταφορών.

65	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η τροποποίηση του άρθρου 20 του ν. 4921/2022 έτσι ώστε να εναρμονιστεί πλήρως με το ισχύον πλαίσιο των χορηγούμενων από τη Δ.ΥΠ.Α. παροχών. Ειδικότερα, επέρχεται τροποποίηση στο εισαγωγικό εδάφιο της παρ. 1, προκειμένου να καταλαμβάνει και αυτούς, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι σε επιμέρους μητρώα της Δ.ΥΠ.Α.. Παράλληλα, συμπληρώνεται η αναφορά στις διατάξεις που αφορούν στις χορηγούμενες από τη Δ.ΥΠ.Α. παροχές με την προσθήκη των διατάξεων για την τακτική επιδότηση ανεργίας, λόγω άσκησης του δικαιώματος επίσκεψης ή διακοπής εργασιών επιχείρησης και για την επιδότηση των δασεργατών και ρητινοσυλλεκτών, οι οποίες εκ παραδρομής είχαν παραλειφθεί.
66	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η χορήγηση αποζημίωσης στους εκπαιδευτικούς της Δ.ΥΠ.Α., οι οποίοι συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης προσόντων των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας και των Πειραματικών Σχολών (Π.ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α.. Η καταβολή της εν λόγω αποζημίωσης κρίνεται αναγκαίο να θεσπιστεί καθώς οι εκπαιδευτικοί της Δ.ΥΠ.Α., λόγω του διττού εκπαιδευτικού συστήματος μαθητείας, είναι απαραίτητο να απασχολούνται κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών ή κατά τα σαββατοκύριακα, ώστε να προετοιμάζουν τη διαδικασία για τη συμμετοχή των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας και των Πειραματικών Σχολών (Π.ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας, στις εξετάσεις πιστοποίησης, οι οποίες διεξάγονται σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι εν λόγω εξετάσεις διενεργούνται κατά τη διάρκεια του πρώτου δεκαπενθήμερου του Ιουλίου, μετά τη λήξη του διδακτικού έτους, προκειμένου οι απόφοιτοι, να έχουν τη δυνατότητα να απορροφηθούν άμεσα από την αγορά εργασίας ή και να εγγραφούν στη Β΄ Τάξη των Επαγγελματικών Λυκείων, από το νέο διδακτικό έτος και να έχουν διέξοδο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
67	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προτείνεται η τροποποίηση του άρθρου 10 του ν. 2874/2000 (Α΄286) που αφορά στην προαιρετική ασφάλιση των μακροχρόνια ανέργων, στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ, πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Συγκεκριμένα, οι προτεινόμενες τροποποιήσεις αφορούν σε επικαιροποίηση του πλαισίου που αυτή θέτει, καθώς απαλείφεται η αναφορά σε όρια ηλικίας τα οποία έχουν άλλωστε μεταβληθεί, με αποτέλεσμα να καθίσταται η διάταξη ανεπίκαιρη. Επιπλέον, η διάταξη επικαιροποιείται και ως προς την πηγή χρηματοδότησής της, λόγω της κατάρνησης του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (Ε.Λ.Ε.Κ.Π.) δυνάμει του άρθρου 15 του ν. 4921/2022, στον

	189 οποίο συμπεριλαμβάνονταν και ο κλάδος με την επωνυμία «Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση» (Λ.Α.Ε.Κ.).
68	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προτείνεται η τροποποίηση της περ. β) της παρ. 9 του άρθρου 37 του ν. 5167/2024 (Α' 207), η οποία αφορά στην παράταση της ισχύος των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών φύλαξης και καθαριότητας που έχουν συναφθεί από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). Η προτεινόμενη ρύθμιση συνίσταται στην παράταση της προθεσμίας αυτοδίκαιης παράτασης των εν λόγω συμβάσεων από τους εννέα (9) μήνες, όπως ισχύει σήμερα, κατά εννέα (9) ακόμη μήνες, ήτοι συνολικά έως δεκαοκτώ (18) μήνες από τη λήξη τους. Σκοπός της ανωτέρω ρύθμισης είναι η διασφάλιση της αδιάλειπτης και απρόσκοπτης παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης και τήρησης των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στα κτίρια των Υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α., δεδομένου ότι οι σχετικές διαγωνιστικές διαδικασίες δεν έχουν ολοκληρωθεί μέχρι τις 30.9.2025, οπότε και ολοκληρώθηκε για την πλειονότητα των συμβάσεων το χρονικό διάστημα της αρχικής παράτασης που δόθηκε με την περ. β' της παρ. 9 του άρθρου 37 του ν. 5167/2024. Ειδικότερα, ως προς τις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας, η πλειονότητα αυτών είχε αρχική ημερομηνία λήξης την 31η.12.2024, με εξαίρεση τη σύμβαση της Περιφερειακής Διεύθυνσης Κρήτης, η οποία έληγε στις 28.2.2025. Πέραν της τελευταίας, για την οποία επίκειται η υπογραφή σύμβασης με τον οριστικό ανάδοχο, στις υπόλοιπες Περιφερειακές Διευθύνσεις οι διαγωνισμοί δεν έχουν ακόμη ολοκληρωθεί, λόγω εκκρεμών προδικαστικών προσφυγών, λόγω προσφυγών που αναμένεται να κατατεθούν ή λόγω αναμονής της ολοκλήρωσης του προσυμβατικού ελέγχου. Αντιστοίχως, επισημαίνεται ότι οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών που αφορούν στη φύλαξη των Περιφερειακών Διευθύνσεων και εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της αξιολογούμενης ρύθμισης, και οι οποίες, ομοίως, είχαν ως ημερομηνία λήξης την 31η.12.2024, βρίσκονται σε στάδιο κατά το οποίο έχουν ήδη υποβληθεί προδικαστικές προσφυγές, ή σε στάδιο κατά το οποίο ματαιώθηκε ο προηγούμενος διαγωνισμός και προκηρύχθηκε νέος. Από τα ανωτέρω, καθίσταται πρόδηλο ότι η επέκταση του χρονικού ορίου σε δεκαοκτώ (18) μήνες, καθώς και η μνεία, ότι η εν λόγω ρύθμιση δεν καλύπτει μόνο τις περιπτώσεις των διαγωνιστικών διαδικασιών που ήταν σε εξέλιξη κατά τον χρόνο ψήφισης της αρχικής διάταξης, αλλά και τις περιπτώσεις όπου μεσολάβησε ματαίωσή τους και επαναπροκήρυξη αυτών, εξασφαλίζει τη συνέχεια της λειτουργίας της Δ.ΥΠ.Α., αποφεύγοντας τυχόν κενά στην παροχή των υπηρεσιών, τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία των διοικητικών μονάδων της.

69	190 Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δίνεται στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών η απαραίτητη εξουσιοδότηση ώστε να καθορίσουν τις προϋποθέσεις για την καταβολή των αποζημιώσεων του άρθρου 62 και να ρυθμίσουν τα ειδικότερα θέματα σχετικά με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και τη διαδικασία καταβολής των αποζημιώσεων και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 62.
70	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους ΣΤ' του σχεδίου νόμου.
71	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους ΣΤ' του σχεδίου νόμου.
72	Με την προτεινόμενη διάταξη διασφαλίζεται ότι η προσαύξηση της σύνταξης που λαμβάνουν οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι θα οδηγεί σε πραγματική αύξηση του εισοδήματος του συνταξιούχου και δεν θα συνεπάγεται αύξηση του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΑΣ) και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΕΣΕΑ). Ειδικότερα, αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο, η αύξηση της σύνταξης λόγω αξιοποίησης επιπλέον χρόνου ασφάλισης που έχει δημιουργηθεί στο πλαίσιο της απασχόλησης συνταξιούχων, σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, να οδηγήσει σε αύξηση του συντελεστή της ΕΑΣ που προβλέπεται στα άρθρα 38 του ν. 3863/2010 (Α'115), 11 του ν. 3865/2010 (Α'120), στην παρ. 11 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α'152), στην παρ. 14 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011 (Α'180) και της ΕΕΣΕΑ της παρ. 13 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011, εξαιτίας της αλλαγής του συνολικού ποσού της σύνταξης. Σε περίπτωση μη ρύθμισης, η αλλαγή κλιμακίου θα είχε ως αποτέλεσμα ο συνταξιούχος να λάβει τελικά μειωμένο ποσό σύνταξης σε σχέση με αυτό που λάμβανε πριν από την προσαύξηση, στην περίπτωση που το άθροισμα των συντάξεων μαζί με την προσαύξηση οδηγούσε, είτε στην υπαγωγή για πρώτη φορά στο πλαίσιο της ΕΑΣ, είτε στην εφαρμογή υψηλότερου συντελεστή. Σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, η προσαύξηση υπολογίζεται αυτοτελώς και προστίθεται στη σύνταξη που λαμβάνει ο συνταξιούχος, κατά τον χρόνο υποβολής της αιτήσεως προσαύξησης, χωρίς να γίνεται εξ αρχής υπολογισμός της σύνταξης. Σύμφωνα με τα ως τώρα ισχύοντα, σε ό,τι αφορά την ΕΑΣ και την ΕΕΣΕΑ, το ποσό της σύνταξης επί της οποίας επιβάλλεται η παρακράτηση είναι ίδιο με το ποσό που καθορίζει τον εφαρμοστέο συντελεστή της παρακράτησης. Με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται ότι η προσαύξηση συμπεριλαμβάνεται στα ποσά που συγκροτούν τη συνολικά καταβαλλόμενη σύνταξη επί της οποίας επιβάλλονται η παρακράτηση ΕΑΣ και η ΕΕΣΕΑ, ορίζεται, όμως, ότι το ποσό της ως άνω προσαύξησης των παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, δεν προσμετράται στο ποσό της σύνταξης, η οποία

	191 λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό του συντελεστή, για την παρακράτηση της ΕΑΣ. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι ο επιπλέον χρόνος ασφάλισης οδηγεί πράγματι σε αύξηση του εισοδήματος του απασχολούμενου συνταξιούχου. Η ισχύς της ρύθμισης ανατρέχει στον χρόνο έναρξης ισχύος του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 και καταλαμβάνει τις αιτήσεις για προσαύξηση σύνταξης λόγω απασχόλησης που έχουν υποβληθεί από τις 13.5.2016 και εφεξής. Η αναδρομικότητα της ρύθμισης είναι αναγκαία για τη διασφάλιση της ενίσχυσης του εισοδήματος των συνταξιούχων που απασχολήθηκαν από 13.5.2016 και έπειτα, δεδομένης της έναρξης λειτουργίας του λογισμικού υπολογισμού και απόδοσης του επιπλέον ποσού σύνταξης εντός του 2025.
73	Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών μισθωτού πλήρους απασχόλησης, στις περιπτώσεις που ο εργοδότης, οικειοθελώς ή στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης εργασίας, χορηγεί στον εργαζόμενο μεγαλύτερο ποσό προσαύξησης στην αμοιβή για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες. Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών θα πραγματοποιείται και σε αυτή την περίπτωση επί του ωρομισθίου που αντιστοιχεί στην οκτάωρη εργασία, δηλαδή χωρίς την επιπλέον προσαύξηση. Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών επί της προσαυξημένης οικειοθελώς ή στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης εργασίας επιπλέον αμοιβής για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία, εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες, αποτελεί αντικίνητρο για τη χορήγηση αυξημένων αμοιβών, καθώς οδηγεί σε αύξηση του μη μισθολογικού κόστους, μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και σε δυστοκία δήλωσης του πραγματικού χρόνου εργασίας. Η προτεινόμενη διάταξη συμπληρώνει το άρθρο 41 του ν. 5184/2025 (Α' 34), με στόχο τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της μισθωτής απασχόλησης, την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, τη διασφάλιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας, αλλά και τη μακροπρόθεσμη ενθάρρυνση της χορήγησης αυξημένων μισθολογικών απολαβών οικειοθελώς, από τον εργοδότη και στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
74	Στόχος του άρθρου είναι η αξιοποίηση του χρόνου ασφάλισης που έχει διανύσει ασφαλισμένος, στον Κλάδο Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του πρώην ΟΓΑ, του ν. 1745/1987 (Α' 234), την περίοδο 1988-1997, προκειμένου να συνυπολογισθεί με τις διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης, με άλλους φορείς κύριας ασφάλισης, που έχουν ενταχθεί στον e-Ε.Φ.Κ.Α.. Σύμφωνα με τον ν. 2458/1997 (Α' 15), με τον οποίο συστάθηκε ο Κλάδος Κύριας Ασφάλισης και καταργήθηκε ο Κλάδος Πρόσθετης ασφάλισης του πρώην ΟΓΑ, ο χρόνος ασφάλισης στον τελευταίο, μπορεί να χρησιμοποιηθεί με τις διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης, είτε με επικουρικούς φορείς ασφάλισης, είτε με φορείς κύριας ασφάλισης, εφόσον στην

	192 τελευταία αυτή περίπτωση έχει «ενσωματωθεί» στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης του πρώην ΟΓΑ. Επομένως, τα πρόσωπα που δεν συνέχισαν την ασφάλισή τους στον πρώην ΟΓΑ από 1ης.1.1998 δεν δύνανται να αξιοποιήσουν τον χρόνο του κλάδου πρόσθετης ασφάλισης για να συνταξιοδοτηθούν με κύρια σύνταξη από άλλους ενταγμένους στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς (όπως ΙΚΑ και ΟΑΕΕ), παρότι έχουν καταβάλει τις απαιτούμενες εισφορές. Η ρύθμιση προωθεί την έννοια της ανταποδοτικότητας της κοινωνικής ασφάλισης και συμβάλλει στην αξιοποίηση του συνόλου του ασφαλιστικού βίου, ιδίως σε περιπτώσεις αλλαγής επαγγελματικής απασχόλησης και πρώην φορέων ασφάλισης.
75	Στόχος του άρθρου είναι η άρση των περιορισμών που ισχύουν για τον συνυπολογισμό χρόνου ασφάλισης που έχει διανυθεί σε ενταγμένους στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς, τομείς, κλάδους ή λογαριασμούς, προκειμένου να χορηγείται το επίδομα κυοφορίας και λοχείας σε όλες τις μισθωτές μητέρες που συμπληρώνουν διακόσιες (200) ημέρες ασφάλισης στον φορέα. Ειδικότερα, οι καταστατικές διατάξεις του πρώην Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Μισθωτών (π. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), απαιτούν τη συμπλήρωση τουλάχιστον εκατόν είκοσι (120) ημερών ασφάλισης στο π. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, προκειμένου να εφαρμοστούν οι διατάξεις συνυπολογισμού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας, για τη χορήγηση του οποίου απαιτούνται συνολικά διακόσιες (200) ημέρες ασφάλισης. Η ανωτέρω πρόβλεψη οδηγεί στο παράδοξο να μην δικαιούνται το επίδομα μισθωτές που συγκεντρώνουν συνολικά διακόσιες (200) ημέρες ασφάλισης σε περισσότερους πρώην φορείς ασφάλισης μισθωτών, αλλά δεν έχουν σε κανέναν από αυτούς εκατόν είκοσι (120) ημέρες ασφάλισης. Με την προτεινόμενη ρύθμιση αίρονται τα εμπόδια για τη λήψη του επιδόματος, και γίνεται ένα ακόμη βήμα στη διαδικασία ενοποίησης των διατάξεων και της λειτουργίας του e-Ε.Φ.Κ.Α..
76	Στόχος του άρθρου είναι η άρση της άνισης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά τη θεμελίωση του δικαιώματος λήψης παροχών βρεφονηπιακών σταθμών από το πρώην Ταμείο Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών. Ειδικότερα, τροποποιείται το άρθρο 15 του Κανονισμού περίθαλψης του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών (π.δ. 162/1998, Α' 122) σύμφωνα με το οποίο δικαίωμα υποβολής αίτησης για τη χορήγηση επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού είχαν μόνον οι γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενες δικηγόροι με τέκνα ηλικίας ενός έως πέντε (1-5) ετών. Με την προτεινόμενη τροποποίηση εντάσσονται στη ρύθμιση όλοι οι ασφαλισμένοι του Ταμείου ανεξαρτήτως φύλου, καταργώντας κάθε διάκριση.
77	Με την προτεινόμενη ρύθμιση εντάσσεται στην εξουσιοδοτική διάταξη της παρ. 11 του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176) το προσωπικό που συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες, υποομάδες εργασίας και στις ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ή

	193 συστήνονται και λειτουργούν εντός του έτους 2025 στον e-E.Φ.Κ.Α., καθώς επίσης για το ίδιο χρονικό διάστημα το προσωπικό του e-E.Φ.Κ.Α., το οποίο απασχολείται το έτος 2025 στην εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η διάταξη ως ισχύει δεν αναφέρει το έτος 2025 και συνεπώς δεν μπορεί να εκδοθεί ούτε η υπουργική απόφαση για τη συγκρότηση, ούτε η υπουργική απόφαση, με την οποία θα καταβληθεί η αποζημίωση των κλιμακίων και του προσωπικού, που απασχολείται στην εξυπηρέτηση κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Επιπλέον, για το έτος 2024, ως προς το τηλεφωνικό κέντρο εξυπηρέτησης πολιτών, και για το έτος 2025, δεν έχει εκδοθεί η σχετική απόφαση συγκρότησης κλιμακίων, παρότι αυτά λειτουργούν σε συνέχεια των τελευταίων αποφάσεων συγκρότησης. Στόχος της ρύθμισης είναι η χρονική διεύρυνση της νομοθετικής εξουσιοδότησης προς τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη προκειμένου να εκδοθεί η κοινή υπουργική απόφαση για τη συγκρότηση και αποζημίωση των κλιμακίων του φορέα για τα έτη 2024 και 2025.
78	Με την προτεινόμενη ρύθμιση συμπληρώνονται οι διατάξεις περί Δελτίου Ατομικής και Υπηρεσιακής Κατάστασης (Δ.Α.Υ.Κ.), ιδίως για την περίπτωση απώλειας ή καταστροφής των απαραίτητων στοιχείων. Η απουσία στοιχείων λόγω της προαναφερόμενης καταστροφής ή απώλειας για ασφαλιστικό χρόνο που διανύθηκε, χρήζει αντιμετώπισης για την ορθή απονομή κύριας, επικουρικής σύνταξης και εφάπαξ παροχής. Στόχος της προτεινόμενης διάταξης είναι η επέκταση της υποχρέωσης που περιγράφεται στην υπ' αρ. 11750/0092/13.2.2018 εγκύκλιο προς όλους τους εκκαθαριστές μισθοδοσίας, όχι μόνο του πολιτικού προσωπικού, αλλά και των ενστόλων (στρατιωτικών και σωμάτων ασφαλείας), και όχι μόνο σε όσους συντάσσουν Δ.Α.Υ.Κ. για υπαλλήλους που αποχωρούν από δική τους υπηρεσία, αλλά και σε όσους παρέχουν πληροφόρηση για παρελθόντα χρόνο ασφάλισης που αξιοποιείται συνταξιοδοτικά, και σύμφωνα με τη νομοθεσία απαιτούνται οικονομικά στοιχεία μισθοδοσίας. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι, αν δεν υπάρχουν τα απαραίτητα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας για τη συμπλήρωση των στοιχείων του πίνακα οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων, τότε η συμπλήρωση γίνεται με βάση τα στοιχεία των υπηρεσιακών μεταβολών και τη μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου – λειτουργού, όπως αυτά προκύπτουν από τον υπηρεσιακό του φάκελο. Διευκρινίζεται ότι την ανωτέρω υποχρέωση έχουν όλοι οι εκκαθαριστές Δημοσίου που αναζητούν οικονομικά στοιχεία ασφάλισης προς χρήση για έκδοση συντάξεως και εφάπαξ παροχής, ακόμη και εάν δεν είναι οι ίδιοι αρμόδιοι για τη σύνταξη του Δ.Α.Υ.Κ. κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης του υπαλλήλου,

	194 καθώς ο ασφαλισμένος μπορεί να έχει αλλάξει υπηρεσία ή και να υπάγεται σε ταμείο του ιδιωτικού τομέα κατόπιν αποχώρησης από την υπηρεσία. Τέλος, παρέχεται η δυνατότητα συμπλήρωσης των απαραίτητων στοιχείων με βάση τα δεδομένα που τηρούνται στο ΟΠΣ του e-Ε.Φ.Κ.Α. από το 2020 και έπειτα, οπότε ξεκίνησε η υποβολή Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων και στον δημόσιο τομέα. Οι ανωτέρω ρυθμίσεις θα επιταχύνουν τη συνταξιοδότηση των ενδιαφερομένων, διασφαλίζοντας παράλληλα την ορθή αποτύπωση των ασφαλιστικών δεδομένων βάσει του υπηρεσιακού φακέλου.
79	Με την προτεινόμενη διάταξη, προβλέπεται η παροχή γραμματειακής υποστήριξης προς την τριμελή επιτροπή επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων του e-Ε.Φ.Κ.Α. του άρθρου 3 του ν. 4892/2022 (Α'28), από υπάλληλο του e-Ε.Φ.Κ.Α. για την επικουρία των μελών της, καθώς και ο ορισμός αναπληρωματικών μελών. Στο πλαίσιο της λειτουργίας της τριμελούς επιτροπής, είναι αναγκαία η εκτέλεση εργασιών γραμματειακής φύσης, όπως είναι ο προγραμματισμός των συνεδριάσεων της επιτροπής, η σύνταξη των πρακτικών, η διαβίβαση εγγράφων στην αρμόδια υπηρεσία, η τήρηση αρχείου και η αποστολή αλληλογραφίας. Στόχος είναι η υποβοήθηση του έργου της εν λόγω επιτροπής, μέσα από την παροχή γραμματειακής υποστήριξης από υπάλληλο του φορέα και η αδιάκοπη λειτουργία της σε περίπτωση κωλυμάτων των τακτικών μελών της.
80	Στόχος της ρύθμισης είναι η χορήγηση επιβράβευσης παραγωγικότητας σε υπαλλήλους Διευθύνσεων του e-Ε.Φ.Κ.Α. που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή, και όχι σε Γενική Διεύθυνση του Φορέα. Ειδικότερα, η επιβράβευση παραγωγικότητας χορηγείται για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων, με εξαίρεση τους Προϊσταμένους των Γενικών Διευθύνσεων, με κριτήριο την ποιοτική και ποσοτική απόδοση του υπαλλήλου, σύμφωνα με μετρήσιμους στόχους που τίθενται από τον Διοικητή. Ωστόσο, η ισχύουσα ρύθμιση αναφέρεται μόνον σε στόχους που τίθενται σε Γενικές Διευθύνσεις, αποκλείοντας εξ αντανakλάσεως Διευθύνσεις, που δεν υπάγονται σε ορισμένη Γενική Διεύθυνση, αλλά απευθείας στον Διοικητή.
81	Με την προτεινόμενη ρύθμιση παρέχονται κίνητρα και προβλέπονται διαδικασίες για τη στελέχωση της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.). Η εν λόγω Μονάδα ιδρύθηκε με το άρθρο 7 του ν. 4892/2022, με αποστολή τη διενέργεια έκτακτων και προγραμματισμένων ελέγχων, κατόπιν πληροφοριών, καταγγελιών ή αιτημάτων, ιδίως όταν αυτά σχετίζονται με τη διάπραξη πειθαρχικών ή ποινικών αδικημάτων και υποθέσεων διαφθοράς. Για την εκπλήρωση της αποστολής της, προβλέφθηκαν διευρυμένες εξουσίες και αυξημένα δικαιώματα πρόσβασης σε φακέλους και συστήματα,

	στο πρότυπο των διατάξεων της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ενώ προς διασφάλιση της ανεξαρτησίας και της ακεραιότητάς της, προβλέφθηκε ως επικεφαλής πρώην Εισαγγελέας ή Αντιεισαγγελέας του Αρείου Πάγου. Η προτεινόμενη ρύθμιση στοχεύει στην αντιμετώπιση της υποστελέχωσης της νεοσύστατης Μονάδας με την προσέλκυση στελεχών με επάρκεια τυπικών και ουσιαστικών προσόντων για την επιτέλεση του κρίσιμου έργου της. Ειδικότερα, με την παρ. 5 προβλέπεται η επικουρία της Μονάδας από συνεργάτες-εμπειρογνώμονες με τεχνογνωσία και δεξιότητες, που δεν διαθέτουν υπάλληλοι του φορέα, προσδίδοντας μία νέα ελεγκτική διάσταση στη Μονάδα ενόψει του πολυκύμαντου πεδίου αρμοδιότητάς της. Στόχος είναι να εφοδιαστεί η Μονάδα με διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα εμπειρογνωμοσύνης, με σύσταση ομάδων εργασίας σε υποθέσεις επί σοβαρών θεμάτων, μη αντιμετωπίσιμων με τις συνήθεις ελεγκτικές μεθόδους και πρακτικές (πρβλ. άρθρο 5, περ. δ' της παρ. 2 και άρθρο 9 Εσωτερικού Κανονισμού της Eurojust, Επίσημη εφημερίδα Ε.Ε. 24.2.2021/63ο έτος σελίδες L. 50/3, 50/5). Με την παρ. 6 διευρύνεται η δυνατότητα μετακίνησης υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ στη Μονάδα, με έμφαση σε εκείνους που διαθέτουν διαπίστευση ή πιστοποίηση συναφή με τον εσωτερικό έλεγχο. Τέλος, με την παρ. 7, προτείνεται η αναλογική εφαρμογή του άρθρου 101 του ν. 4622/2019, περί νομικής υπεράσπισης και δικαστικών εξόδων και στο προσωπικό της Μονάδας, δεδομένης της φύσης και του αντικειμένου των καθηκόντων τους. Σημειώνεται ότι η ίδια ρύθμιση ισχύει για όσους υπηρετούν στο σύστημα ελέγχου του δημοσίου τομέα (παρ. 9 άρθρου 9 ν. 4975/2021, Α'62).
82	Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται η διαδικασία εφοδιασμού με καύσιμα κίνησης των υπηρεσιακών οχημάτων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), σε περιπτώσεις κατά τις οποίες: α) οι διαγωνιστικές διαδικασίες προμήθειας καυσίμων των αρμόδιων υπηρεσιών ματαιώνονται ή δεν ευοδώνονται, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4412/2016 (Α' 147), ή β) έχουν παραληφθεί υπηρεσιακά οχήματα, κυρίως μέσω συμβάσεων χρηματοδοτικής μίσθωσης (leasing), τα οποία δεν είχαν ενταχθεί εγκαίρως στις σχετικές διαγωνιστικές διαδικασίες προμήθειας καυσίμων. Η ρύθμιση αυτή καθίσταται αναγκαία για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών του συνόλου των οχημάτων του e-Ε.Φ.Κ.Α., τα οποία χρησιμοποιούνται για την καθημερινή μετακίνηση προσωπικού και τη διεκπεραίωση κρίσιμων υπηρεσιών κοινωνικής ασφάλισης προς τους πολίτες. Η διασφάλιση της απρόσκοπτης κίνησης των οχημάτων αυτών αποτελεί προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία του Φορέα, ιδίως σε ευαίσθητους τομείς όπως η εξυπηρέτηση πολιτών με αναπηρία και η υποστήριξη αποκεντρωμένων υπηρεσιών.

	Επιπλέον, παρατηρείται διοικητική και λογιστική δυσχέρεια, καθώς δεν προβλέπεται δυνατότητα μεταφοράς πιστώσεων από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. σε τρίτους φορείς και η Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.), η οποία μέσω των υπηρεσιακών της πρατηρίων δύναται να διαθέτει καύσιμα, δεν τηρεί ταμειακή υπηρεσία ώστε να μπορεί να εισπράξει απευθείας τα οφειλόμενα ποσά. Για τον λόγο αυτό, η προτεινόμενη διάταξη εισάγει ειδική διαδικασία εξόφλησης, σύμφωνα με την οποία το ύψος της οφειλής, όπως βεβαιώνεται εγγράφως από την ΕΛ.ΑΣ., κατατίθεται από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. στην Τράπεζα της Ελλάδος και καταγράφεται ως έσοδο στον Κρατικό Προϋπολογισμό σε αναλυτικό λογαριασμό εσόδου (ΑΛΕ). Ισόποσες πιστώσεις εγγράφονται, σύμφωνα με το άρθρο 74 του ν. 4270/2014, στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη, ώστε να καθίσταται δυνατή η απόδοση των ποσών στην ΕΛ.ΑΣ. Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει τη νομιμότητα και διαφάνεια στη διαχείριση των κονδυλίων, τη συνέχεια στη λειτουργία του e-Ε.Φ.Κ.Α. σε περιπτώσεις αντικειμενικής αδυναμίας προμήθειας καυσίμων, καθώς και την κάλυψη των ήδη πραγματοποιηθεισών προμηθειών καυσίμων κίνησης από την ΕΛ.ΑΣ. προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α.
83	Το «ειδικό πρόγραμμα επανειδίκευσης, κατάρτισης και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για έως εκατό δεκαοχτώ (118) πρώην εργαζόμενους της εταιρίας «ΘΡΑΚΗ Α.Ε.»» υλοποιήθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 38 του ν. 3762/2009 (Α'75) από την Αναπτυξιακή Εταιρία Έβρου ΑΕ (ΑΝ.Ε.Ε. Α.Ε.) με επιχορήγηση του Υπουργείου Εργασίας κατά το χρονικό διάστημα 2009-2022. Η ημερομηνία ένταξης των δικαιούχων στο πρόγραμμα ορίστηκε η 10η.9.2009 και η ημερομηνία λήξης του προγράμματος η 31η.12.2022. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 38 του ν. 3762/2009 (Α'75), οι ασφαλιστικές εισφορές που αφορούν στην περίοδο υλοποίησης του προγράμματος οι οποίες βεβαιώνονται και εκκαθαρίζονται από τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) σε μεταγενέστερο χρόνο, είναι επιλέξιμες δαπάνες του προγράμματος και πληρώνονται από το πρόγραμμα. Με την προτεινόμενη ρύθμιση και προκειμένου για την οριστική εκκαθάριση του προγράμματος, εντάχθηκε στο Τομεακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης 2021-2025 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και την τακτοποίηση οφειλών προς τον e-ΕΦΚΑ που αφορούν σε ανείσπρακτες ασφαλιστικές εισφορές, πρόσθετα τέλη, τόκους, προσαυξήσεις και λοιπές επιβαρύνσεις που έχουν γεννηθεί από την έναρξη του προγράμματος και έως και τη δημοσίευση του παρόντος, στο πλαίσιο υλοποίησης του ειδικού προγράμματος, οι εν λόγω οφειλές κεφαλαιοποιούνται και η είσπραξή τους αναστέλλεται, μέχρι την έκδοση της της σχετικής απόφασης ολοκλήρωσης του έργου σύμφωνα με το Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου του Εθνικού Προγράμματος Ανάπτυξης (ΕΠΑ), από την αρμόδια

	197 Υπηρεσία Διαχείρισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Δεδομένου ότι εκτιμάται ότι έχουν ήδη καταβληθεί από τον φορέα υλοποίησης του προγράμματος (Αναπτυξιακή Εταιρία Έβρου ΑΕ) στον e-Ε.Φ.Κ.Α. πρόσθετα τέλη, τόκοι, προσαυξήσεις και άλλες επιβαρύνσεις λόγω μη έγκαιρης εξόφλησης των υποχρεώσεων από τον φορέα-που υπερβαίνουν την τρέχουσα οφειλή και το έργο έχει ολοκληρωθεί, θεωρείται ως βέλτιστη και δίκαιη λύση η παρούσα νομοθετική ρύθμιση, προκειμένου οι εν λόγω οφειλές να μην αποτελούν τροχοπέδη για τη χορήγηση της ασφαλιστικής ενημερότητας στον φορέα και την εν γένει λειτουργία του (π.χ. ο φορέας να μπορεί να συμμετάσχει σε προγράμματα), καθώς και για την ανάπτυξη της ευρύτερης περιοχής του Έβρου. Επιπλέον, η ρύθμιση είναι αναγκαία προς αποφυγή της ανακύκλωσης πιστώσεων του κρατικού προϋπολογισμού, μεταξύ του Υπουργείου (φορέας χρηματοδότησης), του φορέα υλοποίησης (Αναπτυξιακή Εταιρία Έβρου ΑΕ) και του e-Ε.Φ.Κ.Α.
84	Με την προτεινόμενη ρύθμιση διασφαλίζεται η στελέχωση του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) με προσωπικό που διαθέτει εμπειρία στην κοινωνική ασφάλιση, με ταυτόχρονη διατήρηση του υπάρχοντος προσωπικού στον e-Ε.Φ.Κ.Α.. Ελλείψει της εν λόγω ρύθμισης, το Τ.Ε.Κ.Α. δεν δύναται να στελεχωθεί περαιτέρω με ανθρώπινο δυναμικό με εμπειρία στην κοινωνική ασφάλιση, ενώ σημειώνεται ότι οι δέκα (10) θέσεις που προβλέπονται στον νόμο έχουν ήδη καλυφθεί. Ειδικότερα, αυξάνεται κατά δέκα (10) ο αριθμός των υπαλλήλων που δύναται να αποσπαστούν στο Τ.Ε.Κ.Α. για την κάλυψη των αναγκών του τελευταίου, χωρίς να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία του e-Ε.Φ.Κ.Α.. Η απαγόρευση μετάταξης, απόσπασης ή οποιασδήποτε άλλης μετακίνησης υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) εισήχθη το πρώτον με το άρθρο 36 του ν. 4778/2021 (Α'26) προκειμένου να διασφαλισθεί η ύπαρξη επαρκούς και έμπειρου προσωπικού στον e-Ε.Φ.Κ.Α. με σκοπό τη μείωση των εκκρεμών συντάξεων και τον εξορθολογισμό του συστήματος απονομής συντάξεων. Παρότι έκτοτε ο στόχος αυτός έχει υλοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, δεν έχει εισέτι επιτευχθεί πλήρως, με αποτέλεσμα να κρίνεται αναγκαία η εξακολούθηση της εν λόγω απαγόρευσης, ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι οι διαδικασίες πρόσληψης τακτικού προσωπικού των τελευταίων ετών βρίσκονται ακόμα εν εξελίξει. Σήμερα, έχει παραταθεί το χρονικό διάστημα απαγόρευσης μετάταξης ή απόσπασης ή οποιασδήποτε άλλης μετακίνησης υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι την 31^η.12.2025 δυνάμει της κοινής απόφασης των Υφυπουργών Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υπ' αρ. 53888/17.12.2024 (Β'7095/24.12.2024). Εντούτοις, η αύξηση των υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α., οι οποίοι δύναται να μεταταγούν, αποσπαστούν ή μετακινηθούν στο Ταμείο

	Επικουρικής ¹⁹⁸ Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης κρίνεται απαραίτητη, διότι με τον τρόπο αυτό θα καλυφθούν οι ανάγκες σε προσωπικό του Ταμείου από υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν μακρά εμπειρία και εξειδίκευση στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και μπορούν να συνδράμουν άμεσα και ουσιαστικά στις εργασίες του νεοσύστατου Ταμείου.
85	Με την προτεινόμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται το ζήτημα στελέχωσης του Τ.Ε.Κ.Α., και ειδικότερα διευκολύνεται η μετάταξη των ήδη αποσπασμένων στο Τ.Ε.Κ.Α. υπαλλήλων. Η ισχύουσα ρύθμιση προϋποθέτει τη συμπλήρωση τριών ετών απόσπασης στο Τ.Ε.Κ.Α. προκειμένου να υποβληθεί αίτηση μετάταξης, ενώ δεν διευκρινίζει ρητώς ότι ο χρόνος απόσπασης στη Μονάδα Υποστήριξης του Δ.Σ. προσμετράται στο ανωτέρω διάστημα. Από την 1η.1.2022 που ξεκίνησε η λειτουργία του Ταμείου, υπηρετούν σε αυτό μόνο αποσπασμένοι δημόσιοι υπάλληλοι. Η ταχύτερη οριστικοποίηση της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων αυτών, λειτουργεί προς όφελος τόσο των ίδιων, των οποίων πλέον η οργανική θέση θα είναι στο Τ.Ε.Κ.Α., όσο και του ίδιου του Ταμείου, καθώς διασφαλίζεται η συνεχής και απρόσκοπτη λειτουργία του. Στο πλαίσιο αυτό, με την προτεινόμενη διάταξη μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος απόσπασης που πρέπει να διανυθεί στο Ταμείο από τρία (3) σε δύο (2) έτη, μετά το πέρας του οποίου ο αποσπασμένος υπάλληλος μπορεί να αιτηθεί τη μετάταξή του στο Ταμείο. Τέλος, για λόγους σαφήνειας διευκρινίζεται ότι για τον υπολογισμό του εν λόγω χρόνου, λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος απόσπασης στη Μονάδα Υποστήριξης του Διοικητικού Συμβουλίου του άρθρου 69 του ν. 4826/2021 (Α' 160).
86	Με την προτεινόμενη ρύθμιση καθορίζεται η ειδική διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης για τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Επενδύσεων του Τ.Ε.Κ.Α. Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη το άρθρο 4 του ν. 4892/2022 και τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΟλΣτΕ 511/2024), εισάγεται η δυνατότητα να τοποθετηθεί στέλεχος ως Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Επενδύσεων του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης, με τριετή θητεία, κατόπιν δημόσιας προκήρυξης, η οποία εκδίδεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου. Στη διαδικασία μπορούν να λάβουν μέρος στελέχη δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, ή αποκλειστικά στελέχη του δημοσίου τομέα, βάσει αντικειμενικών προκαθορισμένων κριτηρίων, που περιλαμβάνονται σε απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του φορέα. Η προτεινόμενη ρύθμιση είναι επιβεβλημένη, λόγω της ιδιαιτερότητας του Τ.Ε.Κ.Α., το οποίο λειτουργεί με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Τούτο σημαίνει ότι οι τρέχουσες καταβαλλόμενες εισφορές σωρεύονται και επενδύονται σχηματίζοντας αποθεματικό, το οποίο αποτελεί τη βάση υπολογισμού των μελλοντικών παροχών προς τους δικαιούχους. Ως επένδυση δε, νοείται η τοποθέτηση των εισφορών και των εν γένει πόρων του Ταμείου σε

	199 χρηματοπιστωτικά μέσα και ακίνητα, με στόχο την επίτευξη αποδόσεων για τη χρηματοδότηση των παροχών στους δικαιούχους, σύμφωνα με τα ειδικότερα χαρακτηριστικά κάθε επενδυτικού προγράμματος. Η επενδυτική λειτουργία είναι θεμελιώδους σημασίας για το Ταμείο. Η αρμόδια προς τούτο Διεύθυνση απαιτείται να στελεχωθεί, τουλάχιστον ως προς τον Προϊστάμενό της, με ένα πρόσωπο που έχει τις απαιτούμενες εξειδικευμένες γνώσεις και την αντίστοιχη εμπειρία. Δεδομένου ότι το Τ.Ε.Κ.Α. είναι ο μόνος ασφαλιστικός οργανισμός που λειτουργεί αμιγώς με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα, καθίσταται αναγκαία η δυνατότητα στελέχωσης της ανωτέρω θέσης με πρόσωπα που προέρχονται από τον δημόσιο αλλά και από τον ιδιωτικό τομέα, όπου λαμβάνουν χώρα κατά κανόνα οι επενδύσεις και λειτουργούν αντίστοιχα νομικά πρόσωπα. Η στελέχωση της θέσης αυτής και από πρόσωπα, τα οποία δεν έχουν τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα (υπάλληλοι επί θητεία), δικαιολογείται από την ιδιάζουσα φύση, την αποστολή και το περιεχόμενο των αρμοδιοτήτων της θέσης αυτής, που απαιτεί γνώση της πολυπλοκότητας των χρηματοπιστωτικών αγορών και ειδικές τεχνικές και αναλυτικές δεξιότητες (αξιολόγηση εταιρικών αποδόσεων, έρευνα αγοράς και εντοπισμό επενδυτικών ευκαιριών, εφαρμογή στρατηγικών διαχείρισης κινδύνου και χρήση τεχνικών διαφοροποίησης για τον μετριασμό πιθανών απωλειών, χρήση σύνθετων οικονομικών μοντέλων πρόβλεψης μελλοντικών αποδόσεων κ.λπ.). Ενόψει της προαναφερθείσας ιδιαιτερότητας των υπό κάλυψη θέσεων, καθίσταται αναγκαία η αναζήτηση του καταλληλότερου για την άσκηση των συγκεκριμένων καθηκόντων σε όποιον τομέα (δημόσιο ή ιδιωτικό) και αν απασχολείται.
87	Με την προτεινόμενη διάταξη θεσπίζεται ένα συνεκτικό πλαίσιο για την εξυγίανση, εκκαθάριση και λύση των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων. Τα εν λόγω νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ) ιδρύθηκαν δυνάμει της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 (Α'160), ύστερα από μετατροπή δημόσιων φορέων ασφάλισης και μετά από διάθεση στον νέο φορέα περιουσιακών στοιχείων με δημόσιο χαρακτήρα. Ωστόσο, η εξουσιοδοτική διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 20 του ν. 3029/2002 αφορά στην έκδοση κανονιστικής πράξης για τη σύσταση και όχι τη λύση των ταμείων αυτών, για την οποία υφίσταται νομοθετικό κενό, ενώ παράλληλα οι προβλέψεις για μέτρα εξυγίανσης δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες εποπτείας. Επομένως, η λύση τους πρέπει να γίνει με πρωτοβουλία του κοινού νομοθέτη, με διάταξη τυπικού νόμου ή από την κανονιστική διοίκηση μετά από νομοθετική εξουσιοδότηση (138/2023 Γνωμοδότηση του ΣΤ Τμήματος του ΝΣΚ). Περαιτέρω, η περιουσία των εν λόγω Ταμείων που προέρχεται από το ασφαλιστικό κεφάλαιο των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), παραχωρήθηκε για να εξυπηρετηθούν μ' αυτήν, οι δημόσιοι σκοποί της αλληλοβοήθειας για τους οποίους αυτά συστάθηκαν. Αυτό

συνεπάγεται υποχρέωση της πολιτείας να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την εξυγίανση, τη διαφύλαξη και την αποκατάσταση της χρηματοοικονομικής κατάστασης των ανωτέρω ταμείων. Τέλος, το ασφαλιστικό αυτό κεφάλαιο δεν μπορεί να τεθεί σε εκκαθάριση με βάση τις ισχύουσες για τα λοιπά νομικά πρόσωπα διατάξεις του ΑΚ, η δε διάθεση της περιουσίας τους, μετά το τέλος της εκκαθάρισης, εναπόκειται στη βούληση του νομοθέτη.

Στα εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικά ταμεία, εφαρμόζονται σήμερα συνδυαστικά διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 και του ν. 5078/2023 (Α' 211). Με την ψήφιση του ν. 5078/2023, βελτιώθηκε ο τρόπος λειτουργίας και εποπτείας των αλληλοβοηθητικών ταμείων που είχαν μετατραπεί από ΝΠΔΔ σε ΝΠΙΔ με τον ν. 3029/2002, με την εισαγωγή συντετών επενδυτικών κανόνων, σχηματισμού επαρκών τεχνικών προβλέψεων και συγκεκριμένων αρχών διακυβέρνησης και εποπτικών απαιτήσεων. Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις και σε συνέχεια της μέριμνας για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των ασφαλισμένων, αντιμετωπίζονται ζητήματα που έχουν δημιουργηθεί κατά τη διάρκεια λειτουργίας των Ταμείων αυτών ή που μπορεί να προκύψουν κατά τη λειτουργία τους, μέσω της θέσπισης δυνατότητας λήψης μέτρων εξυγίανσης, με αναλογική εφαρμογή των μέτρων που δύναται να ληφθούν για τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης (ΤΕΑ) του Μέρους Α' του ν. 5078/2023, όπως είναι ο ορισμός διαχειριστή, η αναστολή δραστηριοτήτων και η αναστολή πληρωμών. Τα μέσα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων - όπως και για τα ΤΕΑ - είναι προσαρμοσμένα σε διαφορετικής φύσης και τάξεως προβλήματα και συνθήκες, ενώ η λήψη τους επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια της εποπτικής αρχής.

Ειδικότερα, στις παρ. 1 και 3 καθορίζεται η διαδικασία λήψης μέτρων εξυγίανσης, θέσης του ταμείου σε εκκαθάριση και λύσης του ταμείου, η οποία διενεργείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κατόπιν πρότασης ή σύμφωνης γνώμης των λοιπών εποπτικών αρχών. Με τις προτεινόμενες διατάξεις των παρ. 2 και 5 προβλέπεται η αναλογική εφαρμογή στα αλληλοβοηθητικά ταμεία των ρυθμίσεων που αφορούν στην εξυγίανση, την εκκαθάριση, τη λύση και τη διανομή της περιουσίας των ΤΕΑ του μέρους Α' του ν. 5078/2023. Οι παρ. 4 έως 6 προσδιορίζουν τις ειδικότερες προβλέψεις για την εκκίνηση, τη διενέργεια και τη λήξη της εκκαθάρισης. Τα μέλη και οι δικαιούχοι των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων έχουν δικαίωμα στην ασφαλιστική παροχή (εφάπαξ) εφόσον έχουν θεμελιώσει το σχετικό δικαίωμα ή διατηρούν ασφαλιστική προσδοκία, εφόσον καταβάλουν την εισφορά τους. Ωστόσο, η περιουσία του Ταμείου ανήκει στο νομικό πρόσωπο και όχι στα μέλη του και αποτελεί ασφαλιστικό κεφάλαιο, το οποίο παραχωρήθηκε κατά τη μετατροπή του από τα ΝΠΔΔ από τα οποία προέκυψαν και δεν μπορεί να διανεμηθεί στα μέλη, που τυγχάνει να έχουν την ιδιότητα αυτή, κατά το συγκεκριμένο χρονικό σημείο, που τίθεται σε

	201 εκκαθάριση το Ταμείο. Συνεπώς, κατά την εκκαθάριση, δικαιούνται να λάβουν τα ποσά του εφάπαξ, που τους οφείλονται ή το ποσό που αναλογεί στην ασφαλιστική τους προσδοκία, για κάθε κατηγορία, όπως το έχει καθορίσει η αναλογιστική αρχή. Τέλος η παρ. 7 ορίζει ότι στην περίπτωση που μετά την ολοκλήρωση της εκκαθάρισης προκύπτει καθαρό από υποχρεώσεις και βάρη, υπόλοιπο της κινητής και ακίνητης περιουσίας, αυτό περιέρχεται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
88	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται οι απαραίτητες εξουσιοδοτικές διατάξεις για την εφαρμογή του Μέρους ΣΤ'. Συγκεκριμένα ορίζεται ότι, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής και η μοριοδότηση των υποψηφίων, τα απαιτούμενα πρόσθετα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και ασυμβίβαστα, καθώς και η διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής των υποψηφίων προϊσταμένων της Διεύθυνσης Επενδύσεων του άρθρου 80, συμπεριλαμβανομένης τυχόν συνέντευξης. Με την ίδια ή όμοια απόφαση ορίζεται ποιοι δύνανται να είναι υποψήφιοι για τη θέση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων. Επίσης ορίζεται ότι, με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθορίζονται οι αποδοχές του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων.
89	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται οι απαραίτητες μεταβατικές διατάξεις για το Μέρος ΣΤ'.
90	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα στις οργανώσεις συνταξιούχων να διεξάγουν τις ψηφοφορίες τους με επιστολική ψήφο. Προκειμένου να εξασφαλίζεται το δικαίωμα της συμμετοχής όλων των μελών στις εκλογές των οργανώσεων, και ιδίως στις οργανώσεις πανελλαδικού χαρακτήρα, θα πρέπει να εξασφαλίζεται και το δικαίωμα απομακρυσμένης συμμετοχής. Δεδομένου ότι τα μέλη των οργανώσεων συνταξιούχων ενδέχεται να μην έχουν την απαιτούμενη τεχνολογική εξοικείωση ώστε να συμμετάσχουν στις εκλογές μέσω ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, όπως προβλέπεται με την ισχύουσα νομοθεσία, κρίνεται αναγκαίο να δοθεί η δυνατότητα της επιστολικής ψηφοφορίας. Διευκρινίζεται, δε, ότι η επιστολική ψηφοφορία δεν είναι υποχρεωτική, αλλά εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της εκάστοτε οργάνωσης εάν θα τη χρησιμοποιήσει. Οι οργανώσεις θα πρέπει να διασφαλίσουν και σε αυτή την περίπτωση την ταυτοπροσωπία των ψηφοφόρων και τη μυστικότητα της ψήφου, όπως προβλέπεται στο άρθρο 13 του ν. 1264/1982 (Α' 79) (ενδεικτικά αναφέρεται η χρήση δύο φακέλων, ενός φακέλου ψηφοφορίας που θα περιέχει το ψηφοδέλτιο και ενός φακέλου επιστροφής που θα περιέχει τον σφραγισμένο φάκελο

	ψηφοφορίας και φωτοαντίγραφο ταυτότητας, διαβατηρίου ή διπλώματος οδήγησης).
91	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καταργείται το ανώτατο όριο των θητειών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Δεδομένου ότι τα μέλη διορίζονται απευθείας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ο υφιστάμενος περιορισμός δεν υπηρετεί επαρκώς τη συνταγματικά κατοχυρωμένη εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να διορίζουν τους εκπροσώπους που επιθυμούν, χωρίς χρονικό περιορισμό. Με την παρ. 2 διευκρινίζεται ότι η ανωτέρω κατάργηση εφαρμόζεται και για το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτήθηκε με την υπ' αρ. 4313/17.2.2025 (ΥΟΔΔ 131) απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αναδρομικά από την ημερομηνία συγκρότησής του.
92	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται ο περαιτέρω εκσυγχρονισμός και η ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού. Κατόπιν θέσης σε εφαρμογή του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ενισχύονται και θωρακίζονται η εξαγωγή του συντελεστή αύξησης του κατώτατου μισθού αλλά και το έργο των αρμόδιων Επιτροπών, τόσο κατά το στάδιο της έρευνας ύπαρξης λόγου παρέκκλισης όσο και κατά την αξιολόγηση του ποσού αύξησης του κατώτατου μισθού, εφόσον χρειαστεί, με την εισαγωγή ενός ψηφιακού εργαλείου συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων, με σκοπό τη διασφάλιση των κατάλληλων υπολογιστικών εφαρμογών, ώστε να εξάγεται εμπεριστατωμένα ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας.
93	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 141Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου οι εμπλεκόμενοι στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού για τα έτη 2026 και 2027 να επικουρούνται από το ψηφιακό εργαλείο συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
94	Δεδομένου ότι για τη σύνταξη και υποβολή εκθέσεων εκ μέρους της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, βάσει του άρθρου 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199) απαιτείται συγκέντρωση και ανάλυση πληθώρας στατιστικών στοιχείων και παραγόντων, προβλέπεται με την προτεινόμενη διάταξη ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μπορεί να χρησιμοποιεί το ψηφιακό εργαλείο της συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να συντάξει τις απαραίτητες εκθέσεις.
95	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρατείνονται οι συμβάσεις εργασίας επικουρικού προσωπικού των Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (Σ.Υ.Δ.) που λειτουργεί το Κέντρο

	Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας από τη λήξη τους και έως τις 31.3.2027. Η προτεινόμενη ρύθμιση αφορά υπαλλήλους Ι.Δ.Ο.Χ. που υπηρετούν στις Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (Σ.Υ.Δ.) όπου λειτουργούν Προγράμματα Αποϊδρυματοποίησης ατόμων με αναπηρία και κρίνεται επιβεβλημένη, δεδομένου ότι το εν λόγω προσωπικό γνωρίζει το πλαίσιο υποστήριξης των ωφελούμενων ενοίκων κι έχει ήδη εκπαιδευθεί στο εξειδικευμένο αντικείμενο εργασιών του. Τέλος, με την αξιολογούμενη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα παράτασης για επιπλέον οκτώ (8) μήνες, πενήντα τριών (53) συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, που αφορούν σε προσωπικό ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού και ΔΕ Διοικητικού - Οικονομικού. Πρόκειται, συγκεκριμένα για έντεκα (11) συμβάσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού και σαράντα δύο (42) ΔΕ Διοικητικού – Οικονομικού. Με τον τρόπο αυτό επιχειρείται η ενίσχυση των επιχειρησιακών Διευθύνσεων του Φορέα «Ελληνικό Κτηματολόγιο», προκειμένου να επιτευχθούν άρτια οι στόχοι του και συγκεκριμένα η ολοκλήρωση της κτηματογράφησης της χώρας, η αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος Κτηματολογίου μετά την κατάργηση όλων των Υποθηκοφυλακείων, η ολοκλήρωση του έργου της ψηφιοποίησης των αρχείων των υποθηκοφυλακείων καθώς και η λειτουργία του εμβληματικού έργου του Ενιαίου Μητρώου Ακινήτων.
96	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η αντιμετώπιση των συνεπειών που υπέστησαν οι φορείς κτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων σε βάρος των οποίων επιβλήθηκε το μέτρο της καθολικής θανάτωσης των αιγοπροβάτων κατόπιν επίσημης επιβεβαίωσης εμφάνισης εστίας των ζωνόσων της πανώλης και της ευλογιάς στο ζωικό κεφάλαιο εκτροφών κτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων σε διάφορες περιοχές της χώρας και της εξ αυτού του μέτρου προκαλούμενης μείωσης ή και διακοπής της παραγωγικής τους δραστηριότητας. Ειδικότερα, για την αντιμετώπιση των ζωνόσων της πανώλης και της ευλογιάς που έπληξαν τα αιγοπρόβατα κατά τα δύο τελευταία έτη (2024 και 2025) σε διάφορες περιοχές της χώρας, λήφθηκαν και επιβλήθηκαν από τις αρμόδιες κτηνιατρικές υπηρεσίες τα κτηνιατρικά μέτρα εξυγίανσης του ζωικού κεφαλαίου στο πλαίσιο διαχείρισης νοσημάτων κατηγορίας Α (πρόληψη, επιτήρηση, έλεγχος, εκρίζωση, έκτακτες επεμβάσεις) που προβλέπονται στον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/429 (L 84) και στον Εκτελεστικό Κανονισμό (ΕΕ) 2018/1882 (L 308). Σε όσες κτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις εντοπίστηκαν τέτοια κρούσματα, αποτέλεσμα ήταν η θανάτωση όλου του ζωικού κεφαλαίου. Ειδικότερα, οι εκτροφές που επλήγησαν από ευλογιά των προβάτων κατά το έτος 2024 ανέρχονται σε τριακόσιες είκοσι πέντε (325) και τα εξ αυτής της αιτίας θανατωθέντα ζώα σε ενενήντα οκτώ χιλιάδες τετρακόσια εβδομήντα εννέα (98.479), ενώ μέχρι στιγμής για το έτος 2025 (με προβλεπόμενη αυξητική τάση), οι αντίστοιχες εκτροφές ανέρχονται σε πεντακόσιες σαράντα πέντε (545) και τα

	204 θανατωθέντα ζώα σε εκατόν σαράντα επτά χιλιάδες εξακόσια τριάντα επτά (147.637). Επίσης, οι εκτροφές που επλήγησαν από πανώλη των αιγοπροβάτων κατά το έτος 2024 ανέρχονται σε ογδόντα έξι (86) και τα θανατωθέντα εξ αυτής της αιτίας ζώα σε τριάντα μία χιλιάδες εννιακόσια ογδόντα επτά (31.987). Κατά το τρέχον έτος 2025 δεν σημειώθηκαν κρούσματα πανώλης. Συνολικά, οι πληγείσες από τις ασθένειες πανώλης και ευλογιάς εκτροφές από το έτος 2024 έως και την 28η.8.2025 ανήλθαν σε εννιακόσιες πενήντα έξι (956) και το σύνολο των θανατωθέντων ζώων σε διακόσιες εβδομήντα οκτώ χιλιάδες εκατόν τρία (278.103). Για τους λόγους αυτούς, οι φορολογικές και ασφαλιστικές υποχρεώσεις υποβολής δηλώσεων, καταβολής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών και ρυθμισμένων φορολογικών και ασφαλιστικών οφειλών των κτηνοτρόφων των οποίων οι εκτροφές αιγοπροβάτων επλήγησαν, καθώς και οφειλών προς Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και νομικά πρόσωπα αυτών και η καταβολή δημοτικών τελών, αναστέλλονται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους που λήφθηκαν τα μέτρα θανάτωσης του ζωικού κεφαλαίου των αιγοπροβάτων των εκτροφών και από τη λήψη των μέτρων και μέχρι την 31η.12.2026. Ειδικά οι καθυστερούμενες ασφαλιστικές εισφορές μαζί με τα πρόσθετα τέλη, τόκους και λοιπές προσαυξήσεις από την ημερομηνία επιβολής του μέτρου μέχρι και την έναρξη ισχύος της προτεινόμενης ρύθμισης κεφαλαιοποιούνται.
97	Με την αξιολογούμενη διάταξη ρυθμίζεται η έναρξη ισχύος των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

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 ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					

		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	205				
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών					
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών					
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

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 εμπλεκόμενων	206				
		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:

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		207			
		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:

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).

	Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.
	1) Γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), 2) Η από 21.07.2025 γνώμη της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, σχετικά με το προτεινόμενο άρθρο 72 με τίτλο: «Προσδιορισμός του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης σε περίπτωση αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 38 ν. 3863/2010, παρ. 4 άρθρου 11 ν. 3865/2010, παρ. 11 και 13 άρθρου 44 ν. 3986/2011, παρ. 14 άρθρου 2 ν. 4002/2011».

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	
X	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Υπουργείο Εσωτερικών, Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας, Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Επιθεώρηση Εργασίας
☐	Διεθνής διαβούλευση	

	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας http://www.opengov.gr/ (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης). Το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο ««Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη» τέθηκε σε δημόσια ηλεκτρονική

209 διαβούλευση τη Δευτέρα, 25 Αυγούστου 2025, και η διαβούλευση ολοκληρώθηκε την Παρασκευή, 19 Σεπτεμβρίου 2025. Το σύνολο των σχολίων που υποβλήθηκαν είναι προσβάσιμο στη σελίδα https://www.opengov.gr/minlab/?p=6252.			
Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης		Αριθμός σχολίων κατά Μέρος	Υποβλήθηκαν τριακόσια (300) σχόλια, ως εξής: - Ενενήντα εννιά (99) στο Μέρος Α' (ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ), - Εκατό σαράντα δύο (142) στο Μέρος Β' (ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ), - Τρία (3) στο Μέρος Γ' (ΚΥΡΩΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ), - Δέκα (10) στο Μέρος Δ' (ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»), - Πέντε (5) στο Μέρος Ε' (ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ), - Είκοσι ένα (21) στο Μέρος ΣΤ' (ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ), - Δεκατρία (13) στο Μέρος Ζ' (ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ), - Επτά (7) στο Μέρος Η' (ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ)
		Σχόλια που υιοθετήθηκαν	Υιοθετήθηκαν είκοσι τέσσερα (24) σχόλια.
		Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	Δεν υιοθετήθηκαν στο σύνολό τους σχόλια τα οποία είτε περιείχαν γενικές αναφορές επί του νομοσχεδίου και επί της εν γένει πρωτοβουλίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, είτε δεν περιείχαν

		210 συγκεκριμένες προτάσεις επί των προτεινόμενων ρυθμίσεων.
	Αριθμός συμμετασχόντων	Τριακόσιοι (300)
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	Στο Μέρος Α' υιοθετήθηκαν οκτώ (8) σχόλια ως εξής: Υιοθετήθηκαν πέντε (5) σχόλια, τα οποία πρότειναν την τροποποίηση της πρόβλεψης για υποβολή των κανονικών αδειών εντός του πρώτου δεκαημέρου του επόμενου μήνα και επέκταση της προθεσμίας μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα. Υιοθετήθηκαν δύο (2) σχόλια στο άρθρο περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, καθώς κρίθηκε σκόπιμο να διασαφηνιστεί ότι οποιαδήποτε μονομερής και αδικαιολόγητη μείωση των αποδοχών του εργαζομένου συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του, και όχι μόνο όταν αυτή προκύπτει λόγω της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Υιοθετήθηκε σχόλιο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ) και επήλθε συμπλήρωση στο άρθρο για την εφαρμογή «Ergani» ώστε αυτή να είναι προσβάσιμη στα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με το Κεφάλαιο Η' του ν. 4727/2020. Στο Μέρος Β' υιοθετήθηκαν δεκαέξι (16) σχόλια ως εξής: Υιοθετήθηκαν πέντε (5) σχόλια για την επαναφορά της δυνατότητας των αποφοίτων ΤΕΙ να ασκούν καθήκοντα Τεχνικού Ασφαλείας σε επιχειρήσεις Α' επικινδυνότητας, δεδομένης της ισοτιμίας των πτυχίων ΑΕΙ και ΤΕΙ. Υιοθετήθηκαν εν μέρει έξι (6) σχόλια που αναφέρονται σε προτάσεις συμπλήρωσης

	211	ειδικοτήτων για την άσκηση καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας, όπως: - Σχόλιο της Επιστημονικής Επιτροπής Ειδικότητας Μηχανικών Ορυκτών Πόρων, περί συμπερίληψης των Μηχανικών Ορυκτών Πόρων σε όλες τις κατηγορίες ΚΑΔ όπου ήδη αναφέρονται οι Μεταλλειολόγοι και Μεταλλουργοί. - Σχόλιο του Συλλόγου Μηχανικών Γεωτεχνολογίας & Περιβάλλοντος, Μηχανικών Ορυχείων, περί συμπερίληψης των Μηχανικών Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος και των Μηχανικών Ορυχείων σε επιπλέον ΚΑΔ. - Σχόλιο περί συμπερίληψης των Μηχανικών Περιβάλλοντος σε επιπλέον κλάδους. - Σχόλιο περί συμπερίληψης των Χημικών Μηχανικών σε επιπλέον κλάδους. - Σχόλιο περί συμπερίληψης των Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανολόγων Μηχανικών στον κλάδο κατασκευής κτιρίων. - Σχόλιο περί συμπερίληψης των Μηχανικών Μορφολογίας και Αναστήλωσης στον κλάδο κατασκευής κτιρίων. Υιοθετήθηκαν δύο (2) σχόλια που αφορούν στις μετατροπές ονομασίας ειδικοτήτων, μεταξύ άλλων και στην ορθή πρόταση για την αλλαγή της ονομασίας των Μηχανικών Γεωτεχνολογίας σε Μηχανικούς Γεωτεχνολογίας και Περιβάλλοντος. Υιοθετήθηκε ένα (1) σχόλιο που επισημαίνει την εσφαλμένη κατάργηση διάταξης της Οδηγίας Πλαίσιο, μέσω της

	212	αντικατάστασης της παρ.7γ, άρθρου 533 ΚΕΔ. Υιοθετήθηκε ένα (1) νομοτεχνικό σχόλιο αναφορικά με τον τίτλο του διαβουλευμένου άρθρου 39.
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	Αρκετά σχόλια αφορούσαν μεν την αξιολογούμενη νομοθετική πρωτοβουλία, πλην όμως χωρίς ειδικότερες παρατηρήσεις για το περιεχόμενο των ρυθμίσεων, καθιστώντας αδύνατη την υιοθέτησή τους. Επίσης, δεν υιοθετήθηκαν σχόλια που εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τα οποία όμως θα προωθηθούν για αξιολόγηση κι εκτίμηση και ενδεχομένως να ληφθούν υπόψιν για μελλοντική νομοθετική πρωτοβουλία. Ειδικότερα: Στο Μέρος Α' υποβλήθηκαν συνολικά ενενήντα εννιά (99) σχόλια, εκ των οποίων δεν υιοθετήθηκαν ενενήντα ένα (91) σχόλια, και συγκεκριμένα: - Σχόλια ετερόκλητα που εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας, και ως εκ τούτου δεν είναι δυνατή η ενσωμάτωσή τους, όπως αυτά που αφορούν στην κατάργηση της δοκιμαστικής περιόδου, την επέκταση της άδειας μονογονεϊκών οικογενειών, την κατάργηση της τεκμαρτής ασφάλισης μισθωτών σε κομμωτήρια και εστίαση, τους χρόνους έκδοσης νομιμοποιητικών εγγράφων για την εργασία αλλοδαπών, σχόλιο με πρόταση να δοθεί έμφαση στην τεχνητή νοημοσύνη καθώς και στην ενίσχυση της τηλεργασίας, την εξακρίβωση της έδρας των επιχειρήσεων

		από το Υπουργείο, την καταβολή διδάκτρων του εργαζόμενου από εργοδότη, τον τρόπο υπολογισμού των εισφορών σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης, την αύξηση του ηλικιακού ορίου για την προαιρετική ασφάλιση από την Δ.ΥΠ.Α, τη ρύθμιση ζητημάτων κοινωνικής ασφάλισης, την παραγραφή αξιώσεων του e-ΕΦΚΑ και την ενίσχυση της απασχόλησης των ΑμεΑ. - Σχόλια που αναφέρονται γενικώς στις ρυθμίσεις, χωρίς να περιλαμβάνουν συγκεκριμένες προτάσεις για τις διατάξεις. - Σχόλια που αφορούν στη ρύθμιση του άρθρου 6, τα οποία ως επί το πλείστον εκφράζουν επιφυλάξεις αναφορικά με την αύξηση της διάρκειας της εργασίας. Αυτό διότι εσφαλμένα θεωρούν ότι επέρχεται τροποποίηση στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, η οποία βασίζεται στην οκτάωρη απασχόληση. Η οκτάωρη απασχόληση παραμένει ο κανόνας, ενώ η ρύθμιση του άρθρου 6 αφορά κατ' εξαίρεση υπερωριακή απασχόληση, η οποία έχει αυστηρές προϋποθέσεις και όρια εκ του νόμου. Επιπλέον, έχουν υποβληθεί προτάσεις για την αύξηση του ετήσιου ορίου υπερωριών, και τη δυνατότητα παρέκκλισης από τα όρια αυτά, οι οποίες δεν υιοθετούνται. - Σχόλια σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Τα σχόλια αυτά επικεντρώνονται στη δυνατότητα εναντίωσης του εργαζομένου, η οποία ωστόσο δεν αποτελεί περιεχόμενο της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας. Επιπλέον, έχει διατυπωθεί η παρατήρηση ότι η διευθέτηση γίνεται άπαξ. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη του άρθρου «Μετά τη λήξη της περιόδου αναφοράς,

	τα μέρη είναι ελεύθερα να συμφωνήσουν, εφόσον το επιθυμούν, εκ νέου το ίδιο ή διαφορετικό σύστημα διευθέτησης.». - Ένα (1) σχόλιο που προτείνει την κάλυψη της έκτακτης βάρδιας στις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, μέσω διευθέτησης, ανάγκη που καλύπτεται ήδη από το άρθρο 192 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και επομένως δεν υιοθετείται. Ένα (1) σχόλιο προτείνει ότι πρέπει να διευκρινιστεί πώς αμείβονται οι επιπλέον ώρες εργασίας, ωστόσο στην παρ. 5 υπάρχει ρητή παραπομπή στο άρθρο 194 του ΚΕΔ, και τις εκεί προβλεπόμενες προσαυξήσεις. - Σχόλια που περιλαμβάνουν προτάσεις, ώστε η αίτηση αδειών να γίνεται μέσω Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πρόταση για την οποία δεν υφίσταται επί του παρόντος η τεχνική δυνατότητα. - Σχόλια αναφορικά με την οικειοθελή αποχώρηση που παρατηρούν ότι διευκολύνεται η καταγγελία της σύμβασης, ωστόσο η προτεινόμενη ρύθμιση δεν αφορά την καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, αλλά την περίπτωση αυθαίρετης απουσίας του εργαζομένου. Αρκετά σχόλια ζητούν την περαιτέρω επέκταση της διήμερης προθεσμίας για την αναγγελία. Ήδη με την προτεινόμενη ρύθμιση η προθεσμία μίας ημέρας αυξήθηκε σε δύο ημέρες, και δεν κρίνεται σκόπιμο να επεκταθεί περαιτέρω. - Σχόλια αναφορικά με τη χορήγηση άδειας, εκ των οποίων δύο (2) αιτούνται την επαναφορά της δυνατότητας του εργοδότη να χορηγεί ένα τμήμα της άδειας σε χρονικό διάστημα της επιλογής του, αίτημα που δεν συνάδει με τη

	σκοπιμότητα της ρύθμισης. Κάποια σχόλια επισημαίνουν ότι η άδεια δεν θα πρέπει να κατατμείται, επιλογή η οποία δεν αποκλείεται από την προτεινόμενη ρύθμιση. Η προτεινόμενη ρύθμιση ρυθμίζει την κατ' εξαίρεση και κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου κατάτμηση. - Σχόλια σε σχέση με την πρόσληψη για κάλυψη επειγουσών αναγκών που προτείνουν τη μείωση των όρων που γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο για περαιτέρω απλοποίηση της διαδικασίας. Ωστόσο οι όροι αυτοί είναι οι ελάχιστοι που μπορούν να γνωστοποιηθούν στον εργαζόμενο βάσει της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152. Ορισμένα σχόλια εκφράζουν επιφυλάξεις ως προς τη γενικευμένη χρήση βραχύβιων και αποσπασματικών συμβάσεων, ωστόσο η προτεινόμενη ρύθμιση δεν επηρεάζει το καθεστώς των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αλλά αφορά στη διαδικασία αναγγελίας τους. - Σχόλιο με το οποίο προβάλλεται ότι οι ουσιώδεις όροι εργασίας μπορούν να κοινοποιούνται και με άλλο έντυπο από τον εργοδότη, πέρα από την αναγγελία της έναρξης εργασίας. Πράγματι, η αναγγελία της έναρξης εργασίας θα ικανοποιεί την υποχρέωση του εργοδότη για γνωστοποίηση ουσιωδών όρων εργασίας, χωρίς να αποκλείει τη δυνατότητά του να κοινοποιήσει και κάποιο επιπλέον έντυπο, επομένως, το σχόλιο δεν χρήζει ενσωμάτωσης. - Σχόλιο με το οποίο διατυπώθηκε ως παρατήρηση ότι η μη τήρηση της διαδικασίας πρόσληψης για κάλυψη επειγουσών αναγκών, δεν πρέπει να οδηγεί σε αδήλωτη εργασία, αλλά σε άκυρη σύμβαση. Ωστόσο η διαδικασία αυτή υποκαθιστά την αναγγελία της

εργασίας στις αρμόδιες αρχές, χωρίς την οποία η εργασία θεωρείται ως αδήλωτη, και όχι τον έγγραφο τύπο της σύμβασης. επομένως, το σχόλιο δεν χρήζει ενσωμάτωσης.

- Σχόλια τα οποία αφορούν στην εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Τα σχόλια προτείνουν κυρίως τη δυνατότητα ευελιξίας ως προς τη σήμανση της κάρτας ή τη θέσπιση της Ευέλικτης Προσέλευσης και πριν από την έναρξη του ωραρίου. Οι προτάσεις δεν υιοθετούνται καθώς καλύπτονται από τη δυνατότητα «Ευέλικτης Προσέλευσης».

- Σχόλια αναφορικά με τις μονές σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας λόγω αμέλειας των εργαζομένων, που προτείνουν είτε το σχετικό πρόστιμο να επιβάλλεται και στον εργαζόμενο και όχι μόνο στον εργοδότη, είτε παρατηρούν ότι θα δυσκολεύουν τον έλεγχο είτε αιτούνται να αυξηθούν οι τρεις μονές σημάνσεις. Τα σχόλια δεν υιοθετούνται, καθώς οι τρεις μονές σημάνσεις κρίνονται ως ένα εύλογο μέσο προστασίας των επιχειρήσεων από τυχόν αμέλεια των εργαζομένων. Επιπλέον, διατυπώθηκαν σχόλια για τον χρόνο προετοιμασίας, εκ των οποίων κάποια προτείνουν την επέκταση των τριάντα (30) λεπτών και στους λοιπούς κλάδους, ενώ κάποια προτείνουν να θεσπιστεί ως χρόνος εργασίας.

- Σχόλια που προτείνουν είτε τη θέσπιση προθεσμίας για την αποδοχή της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας από τον εργαζόμενο, είτε την παράλειψη της υπογραφής πριν από την αναγγελία των όρων εργασίας ή των μεταβολών της. Τα σχόλια δεν γίνονται αποδεκτά, καθώς η προτεινόμενη διάταξη κατατείνει στη

	217 διασφάλιση της γνώσης και συμφωνίας του εργαζομένου για τους όρους εργασίας πριν την ισχύ τους. - Σχόλιο που προτείνει οι γραφειοκρατικές υποχρεώσεις να ισχύουν για επιχειρήσεις μεγαλύτερες των δέκα (10) ατόμων. Το σχόλιο δεν ευθυγραμμίζεται με τη λογική του προτεινόμενου σχεδίου νόμου που είναι η προστασία όλων των εργαζομένων και η γραφειοκρατική ελάφρυνση του συνόλου των επιχειρήσεων. - Σχόλια που αφορούν στην κατάργηση της υποχρέωσης υποβολής απολογιστικού πίνακα υπερωριών ή γενικά στην κατάργηση υποβολής απολογιστικού πίνακα ωραρίων στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας. Η δυνατότητα αυτή θα μπορεί να εξεταστεί κατόπιν της καθολικής εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. - Σχόλιο που αφορά στη δυνατότητα ύπαρξης μηχανισμού ανώνυμης καταγγελίας. Τέτοιος μηχανισμός υφίσταται ήδη, μέσω ανώνυμης καταγγελίας στο 1555 ή στη σχετική ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας. Στο Μέρος Β΄ υποβλήθηκαν εκατό σαράντα δύο (142) σχόλια, εκ των οποίων δεν υιοθετήθηκαν εκατό είκοσι έξι (126) σχόλια που δεν ενσωματώθηκαν διότι αφορούν: - Σε άρθρα του σχεδίου νόμου, αλλά γενικότερα ζητήματα της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Τα σχόλια αυτά δεν ενσωματώνονται καθώς εκφεύγουν του ρυθμιστικού πλαισίου της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας.

- Στην κατάταξη των επιχειρήσεων σε επικινδυνότητα. Τα σχόλια δεν υιοθετούνται καθώς η κατηγοριοποίηση αυτή αξιοποιείται ήδη σε μεγάλο βαθμό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

- Στη δυνατότητα ανάληψης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας από τον εργοδότη. Τα σχόλια δεν ενσωματώνονται καθώς η προτεινόμενη διάταξη ήδη αυστηροποιεί και καθιστά πιο λειτουργικό το πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων αυτών από τον εργοδότη, ενώ δίνεται ικανό χρονικό διάστημα μέχρι την 1.1.2026 ώστε να συμμορφωθούν οι επιχειρήσεις.

- Στις ειδικότητες των Τεχνικών Ασφαλείας, εκ των οποίων η μεγάλη πλειοψηφία αφορά πρόταση για ένταξη των Εποπτών Δημόσιας Υγείας στις επιτρεπόμενες ειδικότητες άσκησης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας. Η πρόταση δεν γίνεται δεκτή καθώς καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας ασκούν μόνο μηχανικοί και συναφείς κλάδοι.

- Στο να λαμβάνουν ενυπογράφως γνώση των υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας και οι εργαζόμενοι, και να λαμβάνουν υπόψη «...τις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, και μετά από επιμόρφωση σε ζητήματα προσβασιμότητας, αναπηρίας και χρόνιων παθήσεων». Τα σχόλια δεν υιοθετούνται καθώς εκφεύγουν της σκοπούμενης ρύθμισης που είναι αποκλειστικώς η ψηφιοποίηση του βιβλίου υποδείξεων.

- Σε υποχρεώσεις του εργοδότη γενικά. Τα σχόλια αυτά δεν υιοθετούνται, διότι είναι αόριστα.

Στο **Μέρος Γ'** υποβλήθηκαν συνολικά τρία (3) σχόλια, τα οποία ωστόσο δεν ενσωματώνονται στο σύνολό τους, καθώς οι διεθνείς συμβάσεις κυρώνονται χωρίς μεταβολές στο περιεχόμενό τους.

Στο **Μέρος Δ'** υποβλήθηκαν συνολικά δέκα (10) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν ως εξής: ένα (1) νομοτεχνικού περιεχομένου, ένα (1) επί της συνταγματικότητας των διατάξεων, οκτώ (8) σχόλια με γενικές παρατηρήσεις και προτάσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την περαιτέρω στελέχωσή της, σχόλια με προτάσεις επί της διενέργειας των ελέγχων της Επιθεώρησης, όπως η παραδειγματική τιμωρία για πράξεις κατά των επιθεωρητών, οι έλεγχοι να πραγματοποιούνται από δύο επιθεωρητές, η εξασφάλιση της συνέχειας της συμμετοχής των υπαλλήλων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας. Τα σχόλια δεν ενσωματώνονται στο σύνολό τους, καθώς τα θέματα στα οποία αναφέρονται, ρυθμίζονται διαφορετικά ή εκφεύγουν του αντικειμένου του σχεδίου νόμου.

Στο **Μέρος Ε'** υποβλήθηκαν συνολικά πέντε (5) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν ως εξής: ένα (1) θετικό για τη ρύθμιση του άρθρου 60, ένα (1) θετικό για την κατεύθυνση των διατάξεων με επιμέρους σχόλια, τα οποία εκφεύγουν του αντικειμένου των διατάξεων, ένα (1) που αφορά την παράταση προγράμματος απασχόλησης της Δ.ΥΠ.Α. και δεν σχετίζεται με το περιεχόμενο των ρυθμίσεων, και δύο (2) που προτείνουν τη διεύρυνση των ηλικιακών ορίων της ρύθμισης περί καταβολής εισφορών για μακροχρόνια ανέργους.

Στο **Μέρος ΣΤ'** υποβλήθηκαν συνολικά είκοσι ένα (21) σχόλια, εκ των οποίων, δώδεκα (12) μερικώς σχετικά με το περιεχόμενο των προτεινόμενων ρυθμίσεων και εννέα (9) μη σχετικά με το περιεχόμενο των προτεινόμενων ρυθμίσεων. Δεν υιοθετήθηκαν είκοσι ένα (21) σχόλια, ως εξής:

-Δώδεκα (12) μερικώς σχετικά με το περιεχόμενο των ρυθμίσεων σχόλια,

- τρία (3) σχόλια αφορούν εν μέρει στο άρθρο 67 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου, σχετικά με τον προσδιορισμό του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης σε περίπτωση αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, τα οποία προτείνουν την πλήρη κατάργηση της ΕΑΣ και της ΕΕΣΕΑ. Οι προτάσεις δεν δύναται να υιοθετηθούν ενόψει των ρυθμίσεων για τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος,

-τρία (3) σχόλια που αφορούν εν μέρει στο άρθρο 68 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου, σχετικά με τον υπολογισμό εισφορών σε περίπτωση προσαύξησης για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες πλέον της νόμιμης, τα οποία προτείνουν:

(α) την ευνοϊκότερη φορολογική αντιμετώπιση των οικειοθελών παροχών του εργοδότη, πρόταση που αφορά στη φορολογική και όχι την ασφαλιστική αντιμετώπιση του θέματος,

(β) την κατ' επιλογήν του ασφαλισμένου καταβολή εισφορών στις ανωτέρω αμοιβές, που είναι αντίθετες στην ασφάλεια δικαίου,

	221	(γ) τη μετάθεση της έναρξης ισχύος της ρύθμισης στην 1η ημέρα του επόμενου μήνα της έναρξης ισχύος για να συμφωνεί με τις υποχρεώσεις υποβολής ασφαλιστικών δηλώσεων (ΑΠΔ), πρόταση που περιλαμβάνεται ήδη στις προτεινόμενες ρυθμίσεις (βλ. παρ. 4 άρθρου 88 περί έναρξης ισχύος), - τρία (3) σχόλια που αφορούν στο άρθρο 70 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου, σχετικά με τον συνυπολογισμό του διαδοχικού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας, τα οποία επικροτούν την προτεινόμενη ρύθμιση και προτείνουν περαιτέρω: (α) τον συνυπολογισμό του χρόνου ασφάλισης μη μισθωτών στη χορήγηση του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας. Η πρόταση υπερβαίνει το αντικείμενο της διάταξης καθώς αφορά και μη μισθωτούς, (β) την αναδρομικότητα της ρύθμισης από 1.1.2025, πρόταση που έχει ήδη υιοθετηθεί και περιλαμβάνεται στην παρ. 3 του άρθρου 82 περί μεταβατικών ρυθμίσεων, - ένα (1) σχόλιο αφορά στο άρθρο 72 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου σχετικά με την αποζημίωση κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για το έτος 2025, και προτείνει η επιβράβευση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας να μην συνδέεται με το ύψος των προστίμων γιατί ο υπερβάλλοντας ζήλος να επιτύχουν τους στόχους θα οδηγήσει σε αδικίες σε βάρος των εργοδοτών, πρόταση που δεν συνδέεται με τον e-ΕΦΚΑ, - ένα (1) σχόλιο αφορά στο άρθρο 76 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου σχετικά με την ενίσχυση της Μονάδας

	222 Εσωτερικών Ερευνών και σημειώνει ότι βρίσκεται στη σωστή κατεύθυνση, - ένα (1) σχόλιο που αφορά στο άρθρο 80 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου, σχετικά με τη λήψη μέτρων εξυγίανσης, λύσης και εκκαθάρισης εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων, με το οποίο προτείνεται η αλλαγή του νομοθετικού πλαισίου που διέπει τα εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικά Ταμεία του ν. 5078/2023. - Από τα εννέα (9) μη σχετικά με το περιεχόμενο των ρυθμίσεων σχόλια, πέντε (5) σχόλια αφορούν εν μέρει στον υπολογισμό της επικουρικής σύνταξης των τραπεζοϋπάλληλων προερχομένων από το ΤΕΑΠΕΤΕ, ΤΑΠΤΠ, ΛΑΚ, ΕΤΒΑ, ΕΛΕΜ, ΛΕΠΕΤΕ, μέρος των οποίων ενέπυτε σε προσυνταξιοδοτικά ασφαλιστικά καθεστώτα (άρθρα 73Α και 30 του ν. 4387/2016 και άρθρο 63 του ν.4680/2020), ένα (1) σχόλιο αφορά στην αξιοποίηση του παράλληλου χρόνου ασφάλισης συνταξιούχων (άρθρο 30 του ν. 4387/2016), ένα (1) σχόλιο αφορά τη διαδικασία ενστάσεων στις Τοπικές Διοικητικές Επιτροπές του e-ΕΦΚΑ, ένα (1) σχόλιο αφορά τη θέσπιση νέας ρύθμισης ασφαλιστικών οφειλών, και ένα (1) σχόλιο αφορά την αλλαγή του πλαισίου παραγραφής αξιώσεων του e-ΕΦΚΑ (άρθρο 95 ν. 4387/2016). Στο Μέρος Ζ΄ υποβλήθηκαν συνολικά δεκατρία (13) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν, ως εξής: Τα σχόλια στην πλειοψηφία τους δεν είναι σχετικά με το περιεχόμενο των ρυθμίσεων. Συγκεκριμένα: - ένα (1) σχόλιο αφορά τη δυνατότητα αποχώρησης με μειωμένη αποζημίωση

	223	απόλυσης κατόπιν συμπλήρωσης των ορίων συνταξιοδότησης, - ένα (1) σχόλιο αφορά το όριο συνταξιοδότησης των μελών οικογενείας ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα, - ένα (1) σχόλιο προτείνει τη θέσπιση κατώτατου ορίου στις συντάξεις χηρείας του ΟΓΑ για θανάτους πριν τις 13.5.2016, - ένα (1) σχόλιο αφορά το μισθολογικό καθεστώς των δημόσιων υπαλλήλων, - ένα (1) σχόλιο αφορά την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης των πανεπιστημιακών και των δικαστικών ερευνητών, - δύο (2) σχόλια που αφορούν την απόφαση 1833/2021 ΣτΕ σχετικά με την παραγραφή των αξιώσεων του e-ΕΦΚΑ, - δύο (2) σχόλια επί της διαδικασίας της δημόσιας διαβούλευσης. Τα σχόλια αυτά δεν υιοθετούνται, καθώς εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας. - Δύο (2) σχόλια αφορούν τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, ωστόσο οι παρεμβάσεις που γίνονται έχουν ως σκοπό μόνο την εισαγωγή του ψηφιακού μηχανισμού και όχι λοιπές παρεμβάσεις στη διαδικασία. Τέλος, δύο (2) σχόλια προτείνουν την κατάργηση της εφαρμογής του συστήματος αρχαιρεσιών των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις οργανώσεις συνταξιούχων, ωστόσο, ήδη η προτεινόμενη ρύθμιση περί επιστολικής ψήφου των οργανώσεων συνταξιούχων αναμένεται να συνδράμει σημαντικά στην αύξηση της συμμετοχής. Στο Μέρος Η' υποβλήθηκαν συνολικά επτά (7) σχόλια, εκ των οποίων δεν υιοθετήθηκαν επτά (7) σχόλια, ως εξής:

	224	- ένα (1) που επικροτεί τις ρυθμίσεις συνολικά, - δύο (2) που σχολιάζουν γενικά τις εργασιακές συνθήκες στη χώρα, - δύο (2) που αφορούν την απόφαση 1833/2021 ΣτΕ σχετικά με την παραγραφή των αξιώσεων του e-ΕΦΚΑ, - ένα (1) που αφορά στη διαδικασία της δημόσιας διαβούλευσης, τα οποία δεν χρήζουν ενσωμάτωσης, καθώς και - ένα (1) που αφορά στη δυνατότητα εβδομαδιαίας διευθέτησης του χρόνου εργασίας, πρόταση η οποία δεν ενσωματώνεται, καθώς καλύπτεται ήδη από τη σχετική προτεινόμενη ρύθμιση.

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Άρθρα 22, 25 παρ. 1, 28 παρ. 1 του Συντάγματος	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
?	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
?	Κανονισμός	Άρθρο 81: Άρθρο 5 περ. δ' της παρ. 2 και άρθρο 9 Εσωτερικού Κανονισμού της Eurojust (Επίσημη εφημερίδα Ε.Ε. 24.2.2021/63ο έτος σελίδες L. 50/3, 50/5).
?	Οδηγία	Άρθρο 39: Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (L 183).
?	Απόφαση	Άρθρο 41: Σύσταση της Επιτροπής, της 19ης Σεπτεμβρίου 2003, σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών (L 238) και παράρτημα Ι της Σύστασης (ΕΕ) 2022/2337 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της 28ης Νοεμβρίου 2022, σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών (L 309).
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	

?	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	225
?	Διεθνείς συμβάσεις	Άρθρο 47: Η υπ' αρ. 155 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 22α Ιουνίου 1981, και το άρθρο 22 του Καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Άρθρο 48: Η υπ' αρ. 191 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, τη 12η Ιουνίου 2023, και οι εξής Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας: η υπ' αρ. 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους (1999), η υπ' αρ. 183 για την προστασία της μητρότητας (2000), η υπ' αρ. 187 για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία (2006), η υπ' αρ. 188 για την εργασία στον τομέα της αλιείας (2007), η υπ' αρ. 189 για την αξιοπρεπή εργασία των οικιακών εργαζομένων (2011), η υπ' αρ. 190 για τη εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (2019), η Σύμβαση για τη ναυτική εργασία (2006), όπως τροποποιήθηκε, και το Πρωτόκολλο του 2014 στη Σύμβαση για την αναγκαστική εργασία (1930). Άρθρο 49: Το Πρωτόκολλο του 2014 στην υπ' αρ. 29 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας», που υιοθετήθηκε από την 103η Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 11η Ιουνίου 2014. Άρθρο 50: Η υπ' αρ. 155 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας.

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών
	Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
?	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε) Άρθρο 14: Οι υπ' αρ. 983/2013, 1375/2003 και 1920/1990 αποφάσεις του Αρείου Πάγου. Άρθρο 86: Η υπ' αρ. 511/2024 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας.

?	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	Άρθρο 11: Η υπ' αρ. 375/2009 γνωμοδότηση του ΣΤ' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Άρθρο 87: Η υπ' αρ. 138/2023 γνωμοδότηση του ΣΤ' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
	Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης	
?	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
?	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 3 Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών - Τροποποίηση άρθρου 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 9 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί των πολιτικών εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο προστίθενται οι λέξεις «και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών», β) στην παρ. 1, βα) οι λέξεις «της βίας και της παρενόχλησης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας	Το άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «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 59 και 60, 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:

227 και παρενόχλησης», ββ) μετά από τις λέξεις «μορφών συμπεριφοράς», προστίθενται οι λέξεις «και περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια», γ) στην παρ. 2, μετά από την περ. στ), προστίθενται περ. ζ) έως ια), και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 62 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 62 Πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών 1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 59 και 60, 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 και 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 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,	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 το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον 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».

228 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 το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον 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, ζ) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμόδιων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, η) την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων, θ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, ι) την περιγραφή των συνεπειών σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων, ια) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.».	
Άρθρο 4 Υποχρέωση ενημέρωσης και ελάχιστη προβλεψιμότητα όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο - Τροποποίηση	Η παρ. 1 του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:

παρ. 1 άρθρου 73 και άρθρου 190 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	
Στην περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 6 του ν. 5053/2023 (Α' 158), περί της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) πριν από τις λέξεις «ως επί το πλείστον», διαγράφονται οι λέξεις «εξ ολοκλήρου ή», β) στην υποπερ. ιγα), βα) πριν από τις λέξεις «η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό,» προστίθενται οι λέξεις «η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου και», ββ) οι λέξεις «ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών», και η παρ. 1 του άρθρου 73 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, είναι οι ακόλουθοι: α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών, β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, η δυνατότητα επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη, γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, ε) αν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η ημερομηνία λήξης ή η προβλεπόμενη διάρκεια αυτής, στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 125, ζ) η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, αν έχει συμφωνηθεί, η) η κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο, θ) η διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της, ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι	1. Οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, είναι οι ακόλουθοι: α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών, β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, η δυνατότητα επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη, γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, ε) αν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η ημερομηνία λήξης ή η προβλεπόμενη διάρκεια αυτής, στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 125, ζ) η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, αν έχει συμφωνηθεί, η) η κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο, θ) η διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της, ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι

δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, ε) αν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η ημερομηνία λήξης ή η προβλεπόμενη διάρκεια αυτής, στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 125, ζ) η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, αν έχει συμφωνηθεί, η) η κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο, θ) η διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της, ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται, ια) οι πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και η περιοδικότητα και ο τρόπος καταβολής τους, ιβ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας, ιγ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο: ιγα) η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών, ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 70, ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 190, ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.	προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται, ια) οι πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και η περιοδικότητα και ο τρόπος καταβολής τους, ιβ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας, ιγ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο: ιγα) η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών, ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 70, ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 190, ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.

μεταβλητό, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών,

ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 70,

ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 190,

ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και

ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.».

2. Στο άρθρο 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 5053/2023 (Α' 158), περί της ελάχιστης προβλεψιμότητας της εργασίας και περί των προστατευτικών μέτρων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1, αα) μετά από τη λέξη «Όταν», προστίθενται οι λέξεις «η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι καθορισμένη, σύμφωνα με την υποπερ. ιγα) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73, αλλά», αβ) πριν από τις λέξεις «ως επί το πλείστον», διαγράφονται οι λέξεις «εξ ολοκλήρου ή», β) οι παρ. 4 και 5 καταργούνται, και το άρθρο 190 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 190

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας - Προστατευτικά μέτρα

1. Όταν η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι καθορισμένη, σύμφωνα με την υποπερ. ιγα) της περ. ιγ) της

Το άρθρο 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) έχει ως εξής:

1. Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχτεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη, μόνο όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις:

α) Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγβ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73.

β) Ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, πλην των περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγγ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73.

2. Αν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 δεν πληρούνται σωρευτικά, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη.

3. Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή μετά από την ειδοποίηση και πάντως πριν από την ανάληψη της εργασίας ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεσή της, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στα ωρομίσθια των ωρών εργασίας που δεν του ανατέθηκαν.

232 παρ. 1 του άρθρου 73, αλλά το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχτεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη, μόνο όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις: α) Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγβ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73. β) Ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, πλην των περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγγ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73. 2. Αν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 δεν πληρούνται σωρευτικά, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη. 3. Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή μετά από την ειδοποίηση και πάντως πριν από την ανάληψη της εργασίας ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεσή της, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στα ωρομίσθια των ωρών εργασίας που δεν του ανατέθηκαν. 4. [Καταργείται].».	4. Σε περίπτωση σύναψης σύμβασης σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3, τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν σε ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, άλλως η σύμβαση είναι άκυρη. 5. Σε κάθε περίπτωση σύναψης σύμβασης κατά το παρόν άρθρο, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, ιδίως τα άρθρα 169 έως 186 και η παρ. 1 του άρθρου 350. Κάθε μετατροπή μονομερώς από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία, απαγορεύεται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.
Άρθρο 5 Παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani» - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 75 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Η παρ. 1 του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) έχει ως εξής: «1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζομένους όλες τις

Στην παρ. 1 του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 του ν. 5053/2023 (Α' 158), περί της παροχής πληροφοριών, χρονοδιαγράμματος και μέσων ενημέρωσης, προστίθενται οι λέξεις «ή γ) με ειδοποίηση μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani»» και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζομένους όλες τις πληροφορίες των άρθρων 73, 76 και 77 με έναν από τους παρακάτω τρόπους: α) με παράδοση εντύπου ή β) σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη αποστολής ή παραλαβής ή γ) με ειδοποίηση μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani»».	πληροφορίες των άρθρων 73, 76 και 77 με έναν από τους παρακάτω τρόπους: α) Με παράδοση εντύπου ή β) σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη αποστολής ή παραλαβής.»
Άρθρο 6 Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση - Τροποποίηση παρ. 1 και 3 άρθρου 113 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 1. Στην παρ. 1 του άρθρου 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101), περί της μερικής απασχόλησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν», διαγράφονται οι λέξεις «, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία», β) στο δεύτερο εδάφιο, διαγράφονται οι λέξεις «ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν εργασία, για	Η παρ. 1 και 3 του άρθρου 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) έχουν ως εξής: «1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου.» «3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά

ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου.».

2. Στην παρ. 3 του άρθρου 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου: α) προστίθεται νέο τρίτο εδάφιο, β) στο νέο τέταρτο εδάφιο, η λέξη «προηγούμενου» αντικαθίσταται από τη λέξη «δεύτερου», γ) στο νέο έκτο εδάφιο, γα) μετά από τη λέξη «εγγράφως», διαγράφονται οι λέξεις «ή αν η συμφωνία», γβ) μετά από τις λέξεις «εντός οκτώ (8) ημερών», διαγράφονται οι λέξεις «την κατάρτιση ή» και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Ο εκ περιτροπής απασχολούμενος δύναται να απασχοληθεί πέρα από το πλήρες ημερήσιο ωράριο, σύμφωνα με τα όρια και την αμοιβή της παρ. 3 του άρθρου 194, περί αμοιβής της υπερωρίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του δεύτερου εδαφίου. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους

λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις των Κεφαλαίων Α' και Β' του Τμήματος II του Μέρους Γ του Δευτέρου Βιβλίου. Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή αν η συμφωνία ή η απόφαση του εργοδότη δεν γνωστοποιηθούν εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου».

των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις των Κεφαλαίων Α' και Β' του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ του Δευτέρου Βιβλίου. Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή η απόφαση του εργοδότη δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από τη λήψη της στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου.».	
Άρθρο 7 Χρονικά όρια εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 άρθρου 194 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της αμοιβής της υπερεργασίας και της υπερωρίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 2, προστίθενται εδάφια τέταρτο και πέμπτο, β) στην παρ. 3, οι λέξεις «τρεις (3)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τέσσερις (4)», και οι παρ. 2 και 3 διαμορφώνονται ως εξής: «2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του εργαζομένου στις επιχειρήσεις της παρ. 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. «2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του εργαζομένου στις επιχειρήσεις της παρ. 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. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της υπερωριακής αυτής εργασίας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 12. Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, ούτε μπορεί να οδηγήσει σε οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή ή δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη.	Η παρ. 2 και 3 του άρθρου 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) έχουν ως εξής: «2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του εργαζομένου στις επιχειρήσεις της παρ. 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. Εργαζόμενοι απασχολούμενοι υπερωριακά 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%)».

3. Εργαζόμενοι απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τέσσερις (4) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).».	
Άρθρο 8 Διευθέτηση χρόνου εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 202 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), περί της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α) της παρ. 1, αα) στο πρώτο εδάφιο, ι) μετά από τη λέξη «επιτρέπεται», προστίθενται οι λέξεις «να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παρ. 6, ότι», ii) μετά από τις λέξεις «υπό την προϋπόθεση ότι», προστίθενται οι λέξεις «οι επιπλέον των οκτώ (8) ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου ώρες εργασίας την ημέρα ή», αβ) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών, ημερών ανάπαυσης και ημερών αδείας», αγ) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δώδεκα (12) μήνες, ενώ δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο της μίας (1) εβδομάδας», β) στην περ. γ), βα) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «περίοδο αναφοράς», ββ) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «σε περίοδο έξι (6) μηνών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά την περίοδο αναφοράς», γ) οι παρ. 2 και 3 καταργούνται, δ) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 4, στο πρώτο εδάφιο της περ. α), στην περ. β) της παρ. 5 και στο πρώτο εδάφιο της παρ. 6, οι	Το άρθρο 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) έχει ως εξής: «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 μείωσης 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 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 άρνησή 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 τον 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

λέξεις «των παρ. 1 και 2» αντικαθίστανται από τις λέξεις «της παρ. 1», ε) στο τέταρτο εδάφιο της παρ. 6, οι λέξεις «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του δεύτερου εδαφίου ή δεν επιτευχθεί συμφωνία σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρούσας», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 202 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 202

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

1. α) Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παρ. 6, ότι για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος θα απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των οκτώ (8) ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου ώρες εργασίας την ημέρα ή 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 μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών, ημερών ανάπαυσης και ημερών αδειάς. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους δώδεκα (12) μήνες, ενώ δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο της μίας (1) εβδομάδας (περίοδος αναφοράς).

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 παρ. 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από τον 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 άρνησή 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 τον 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

β) Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή 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 τον 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 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, κατά την περίοδο αναφοράς, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2. [Καταργείται].

3. [Καταργείται].

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης της παρ. 1 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 της παρ. 1, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου

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 της μείωσης 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 ανάπαυσης ή ημερών άδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παρ. 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 παρ. 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 εφαρμόζεται το άρθρο 194.

β) Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παρ. 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου

μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζεται το άρθρο 194.

β) Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194.

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παρ. 1 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 της υποπερ. αγ) της παρ. 3 του άρθρου 368. Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του δεύτερου εδαφίου ή δεν επιτευχθεί συμφωνία σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρούσας, μπορεί να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν συναίνεσε σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

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.

ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194.

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παρ. 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 της υποπερ. αγ) της παρ. 3 του άρθρου 368. Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν συναίνεσε σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

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 το παρόν άρθρο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις

8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με το παρόν άρθρο, 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 παρ. 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 398. 11. Με το παρόν άρθρο δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α' 83) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα. 12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίματος 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 194.».	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 παρ. 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 398. 11. Με το παρόν άρθρο δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α' 83) ή άλλων ειδικών νόμων που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα. 12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίματος 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 194».
Άρθρο 9 Καταχώριση της ετήσιας άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 3 του άρθρου 224 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 4 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), περί της χρονικής περιόδου χορήγησης της άδειας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α), οι λέξεις «έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της» αντικαθίστανται από τις λέξεις «απογραφικά, εντός του επόμενου	Η παρ. 3 του άρθρου 224 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «3. α) Ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τη χορήγηση της άδειας έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της. β) Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης της περ. α) επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 572.

241 ημερολογιακού μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της», β) η περ. γ) καταργείται, και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. α) Ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τη χορήγηση της άδειας απογραφικά, εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της. β) Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης της περ. α) επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 572. γ) [Καταργείται].».	γ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου».
Άρθρο 10 Χρονική κατάτμηση άδειας - Αντικατάσταση άρθρου 225 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Το άρθρο 225 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 8 του ν. 549/1977 (Α' 55), περί της χρονικής κατάτμησης της άδειας, αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 225 Χρονική κατάτμηση της άδειας 1. Η άδεια λαμβάνεται, καταρχήν, αδιαίρετη σε συνεχείς ημέρες. Ο εργαζόμενος δύναται, κατ' εξαίρεση, να λαμβάνει μέρος της αδειας του, σύμφωνα με τις προσωπικές του ανάγκες, κατόπιν έγγραφου αιτήματός του και αποδοχής από τον εργοδότη. Υποχρεωτικά ένα τουλάχιστον μέρος της αδειας περιλαμβάνει τουλάχιστον έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμες ημέρες επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή, προκειμένου περί ανηλίκων, δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες. 2. Το αίτημα του εργαζομένου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη, σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή,	Το άρθρο 225 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: 1. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου άδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσής. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθήμερου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. 2. Η κατάτμηση του χρόνου άδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθήμερου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης

242 και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.».	δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των δέκα (10) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους. Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής διέπονται κατά τα λοιπά από τις διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια».
Άρθρο 12 Επέκταση της άδειας μητρότητας στην αναδοχή - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της άδειας μητρότητας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», προστίθενται οι λέξεις «ή γίνεται ανάδοχος τέκνου», β) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, γ) στο νέο τρίτο εδάφιο, γα) στο τέλος της περ. α), μετά από τις λέξεις «πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης», προστίθενται οι λέξεις «, και ως «εργαζόμενη που γίνεται ανάδοχος τέκνου» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψήφιων Αναδόχων Γονέων και μετά από δικαστική απόφαση ή εισαγγελική διάταξη ή σύμβαση ή διάταξη ανακριτή ή απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης της ανατίθεται η πραγματική φροντίδα ή η επιμέλεια ανηλίκου», γβ) στην περ. β), i) στο τέλος της υποπερ. ββ), μετά από τις λέξεις «από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», προστίθεται η λέξη «ή», ii) προστίθεται υποπερ. βγ), και η παρ. 2, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:	Η παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Α.Κ. 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 στην προηγούμενη παράγραφο, 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. Για την εφαρμογή της παρούσας: α) Ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας.

243 «2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα (π.δ. 456/1984, Α' 164), που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο ή γίνεται ανάδοχος τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, που ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο, 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. Αν εργαζόμενη ανάδοχος τέκνου κάνει χρήση της άδειας του παρόντος και εν συνεχεία υιοθετήσει το τέκνο, δεν δικαιούται εκ νέου την άδεια. Για την εφαρμογή της παρούσας: α) Ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, και ως «εργαζόμενη που γίνεται ανάδοχος τέκνου» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Αναδόχων Γονέων και μετά από δικαστική απόφαση ή εισαγγελική διάταξη ή σύμβαση ή διάταξη ανακριτή ή απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης της ανατίθεται η πραγματική φροντίδα ή η επιμέλεια ανηλίκου. β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται: βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί	β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται: βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο. Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια».

τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο, ή

βγ) η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που κηρύσσει την αναδοχή ή της εισαγγελικής διάταξης που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα, περί των συνεπειών της κακής άσκησης της επιμέλειας ή της γονικής μέριμνας, ή η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης με τους ανάδοχους γονείς ή η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4538/2018 (Α' 85), περί της αναδοχής ως μέτρου που εποπτεύεται από τις Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122, περί των αναμορφωτικών μέτρων, ή 123, περί των θεραπευτικών μέτρων, του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο, σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96), περί των περιοριστικών όρων, ή η ημερομηνία έκδοσης της εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, περί της αποχής από την ποινική δίωξη ανηλίκου, ή η ημερομηνία έκδοσης της

245 απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α' 11), περί των κοινωνικών ερευνών. Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.».	
Άρθρο 13 Επέκταση προστασίας από απόλυση στις ανάδοχες μητέρες - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 291 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 291 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), περί προστασίας της μητρότητας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τις λέξεις «που υιοθετούν τέκνο», προστίθενται οι λέξεις «ή γίνονται ανάδοχες τέκνου», β) οι λέξεις «έξι (6)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «οκτώ (8)», και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ισχύει και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ή γίνονται ανάδοχες τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια, καθώς και για τις εργαζόμενες που εμπλέκονται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι γυναίκες. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 300.».	Η παρ. 3 του άρθρου 291 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «3. Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ισχύει και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών, με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια, καθώς και για τις εργαζόμενες που εμπλέκονται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι γυναίκες. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 300».

Άρθρο 14

**Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο
Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» -
Τροποποίηση άρθρου 330 Κώδικα Εργατικού
Δικαίου**

Στο άρθρο 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 38 του ν. 4488/2017 (Α' 137), περί της αναγγελίας της λύσης της σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1, η λέξη «εντύπων» αντικαθίσταται από τη λέξη «δηλώσεων», β) στην παρ. 2, βα) οι λέξεις «από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο» αντικαθίστανται από τις λέξεις «από τον εργαζόμενο», ββ) μετά από τις λέξεις «ψηφιακά βεβαιωμένο», διαγράφονται οι λέξεις «και από τους δύο», γ) στην παρ. 3, γα) στο πρώτο εδάφιο, ι) μετά από τις λέξεις «για διάστημα μεγαλύτερο των», οι λέξεις «πέντε (5)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τριών (3)», ii) οι λέξεις «εφόσον προηγουμένως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «υπό την προϋπόθεση ότι», iii) μετά από τις λέξεις «επιπλέον χρονικό διάστημα», οι λέξεις «πέντε (5)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δύο (2)», iv) η λέξη «αναρτάται» αντικαθίσταται από τις λέξεις «δηλώνεται υπεύθυνα», γβ) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, γγ) στο νέο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από τη λήξη», δ) προστίθεται παρ. 6 και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 330 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 330**Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας**

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών δηλώσεων που προβλέπονται στην υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Το άρθρου 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:

«1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 3520) στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως εθελουσία έξοδος, ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας.

2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο και από τους δύο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr - ΕΨΠ), σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 4727/2020 (Α' 184), περί της έκδοσης εγγράφων μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης.

3. Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε

247 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)» (Β' 3520) στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως εθελουσία έξοδος, ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας. 2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή του ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr ΕΨΠ), σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 4727/2020 (Α' 184), περί της έκδοσης εγγράφων μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης. 3. Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, υπό την προϋπόθεση ότι έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα δύο (2) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) δηλώνεται υπεύθυνα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Ο εργαζόμενος λαμβάνει αυτόματα ειδοποίηση της δήλωσης του εργοδότη περί όχλησης και μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani». Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται,	πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. 4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη. 5. Οι παρ. 2, 3 και 4 δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση επίσχεσης εργασίας».

248 εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από τη λήξη του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. 4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη. 5. Οι παρ. 2, 3 και 4 δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση επίσχεσης εργασίας. 6. Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης, ο εργαζόμενος δύναται να υποβάλει ο ίδιος την αναγγελία της παρ. 1. Ο εργοδότης λαμβάνει ειδοποίηση αυτόματα μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για την υποβολή της δήλωσης εκ μέρους του εργαζομένου.».	
Άρθρο 15 Μονομερής βλαπτική μεταβολή στην περίπτωση ένταξης στην ψηφιακή κάρτα εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 343 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 7 του ν. 2112/1920 (Α' 67), περί της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, προστίθεται τέταρτο εδάφιο και το άρθρο 343 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 343 Μονομερής βλαπτική μεταβολή Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Ως τέτοια θεωρείται σε κάθε περίπτωση η μετάθεση του εργαζομένου σε γραφείο το οποίο λειτουργεί στην αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται τη μετάθεση ο μετατιθέμενος εργαζόμενος. Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης».	Το άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Ως τέτοια θεωρείται σε κάθε περίπτωση η μετάθεση του εργαζομένου σε γραφείο το οποίο λειτουργεί στην αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται τη μετάθεση ο μετατιθέμενος εργαζόμενος. Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης».

249 καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης. Επίσης, θεωρείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζομένου, ιδίως, εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580.».	
Άρθρο 17 Κατάργηση υποχρέωσης τήρησης εγγράφων στον χώρο εργασίας - Τροποποίηση παρ. 3 και 6 άρθρου 572 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 1. Στην παρ. 3 του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί των διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, καταργούνται οι υποπερ. βα), ββ), βε) και βστ) και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται, κατά περίπτωση, διοικητική κύρωση της περ. Α' της παρ. 1 του παρόντος άρθρου ή και της παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 3996/2011, 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 του ν. 3996/2011 και β) στις εξής περιπτώσεις: βα) μη ανάρτησης πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ) μη επίδειξης βιβλίου αδειών, βγ) μη τήρησης στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, βδ) μη ανάρτησης κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις,	Η παρ. 3 και 6 του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχουν ως εξής: «3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται, κατά περίπτωση, διοικητική κύρωση της περ. Α' της παρ. 1 του παρόντος άρθρου ή και της παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 3996/2011, 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 του ν. 3996/2011 και β) στις εξής περιπτώσεις: βα) μη ανάρτησης πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ) μη επίδειξης βιβλίου αδειών, βγ) μη τήρησης στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, βδ) μη ανάρτησης κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις, βε) μη επίδειξης εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού,

βε) [Καταργείται],
 βστ) [Καταργείται],
 βζ) μη χρήσης ή/και μη χορήγησης Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες,
 βη) μη επίδειξης της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου,
 βθ) μη επίδειξης πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες,
 βι) μη επίδειξης πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων,
 βια) μη επίδειξης του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων,
 βιβ) μη τήρησης 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,
 βιγ) μη καταχώρισης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II 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 Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν.»
 2. Στην παρ. 6 του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το πρώτο εδάφιο καταργείται και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:
 «6. 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

βστ) μη επίδειξης εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο,

βζ) μη χρήσης ή/και μη χορήγησης Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες,

βη) μη επίδειξης της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου,

βθ) μη επίδειξης πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες,

βι) μη επίδειξης πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων,

βια) μη επίδειξης του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων,

βιβ) μη τήρησης 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,

βιγ) μη καταχώρισης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II 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 Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν».

«6. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να τηρούν στον χώρο εργασίας και να επιδεικνύουν ανά πάσα στιγμή στους Επιθεωρητές Εργασίας τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού (άρθρα 73, 75, 76), το βιβλίο αδειών (παρ. 3 του άρθρου 224), και τα εκκαθαριστικά

251 ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες. Η μη τήρηση των παραπάνω υποχρεώσεων από την επιχείρηση επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις του παρόντος άρθρου.».	σημειώματα αποδοχών του προσωπικού (άρθρα 154 και 155) 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.».
Άρθρο 18 Υποβολή στοιχείων στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 1 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε η παρ. 2 του άρθρου 73 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί του σκοπού και της λειτουργίας του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II», επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α), διαγράφονται οι λέξεις «η σύμβαση εργασίας και», β) στην περ. β), βα) οι λέξεις «κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και η σχετική δήλωση μεταβολών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κάθε μεταβολή», βγ) μετά από τη λέξη «Δήλωση», προστίθεται η λέξη «Μεταβολής», γ) η περ. ε) αντικαθίσταται, δ) στην περ. η), μετά από τη λέξη «στοιχεία», προστίθενται οι λέξεις «για τον υπολογισμό», ε) προστίθενται νέα εδάφια, δεύτερο και τρίτο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. 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 αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου,	Η παρ. 1 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. 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 Ουάσιγκτον που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145),

252 β) κάθε μεταβολή στοιχείων της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου με το έντυπο «Δήλωση Μεταβολής 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) η ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας, στ) το μητρώο παραβατικότητας, ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων ΠΕΡΣΕΑΣ», η) στοιχεία για τον υπολογισμό των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας (Ε.Μ.Ε.). Ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση, πληροφορείται και αποθηκεύει όλες τις δηλώσεις που υποβάλλει ο εργοδότης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, καθώς και εν γένει όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης που τηρούνται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani», που είναι διαθέσιμο μέσω της σχετικής ιστοσελίδας και της σχετικής ηλεκτρονικής εφαρμογής. Επιπλέον, ο εργαζόμενος δύναται να λαμβάνει απευθείας στην κινητή του συσκευή ειδοποιήσεις για κάθε νέα δήλωση του εργοδότη, η οποία τον αφορά, εφόσον έχει εγκαταστήσει την ηλεκτρονική εφαρμογή.».	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 579, στ) το μητρώο παραβατικότητας, ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων - ΠΕΡΣΕΑΣ», η) στοιχεία των Ετησίων Μονάδων Εργασίας».
Άρθρο 20 Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» -	Το άρθρο 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1.α) Κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας

253 Αντικατάσταση άρθρου 578 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Το άρθρο 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 21 του ν. 5053/2023 (Α' 158), περί της ανάρτησης των όρων εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II», αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 578 Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» 1. α) Κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II), πριν από την έναρξη της εργασίας, την Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας, η οποία περιέχει, ιδίως, τους ουσιώδεις όρους εργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 73. β) Για την ισχύ της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας της περ. α) απαιτείται η υπογραφή αυτής από τον εργαζόμενο ιδιοχείρως ή με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή ή με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr - ΕΨΠ) ή με αποδοχή αυτής από τον εργαζόμενο μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» που λειτουργεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. 2. Για κάθε μεταβολή των όρων εργασίας ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II την Ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης, η οποία πρέπει να γίνει αποδεκτή από τον εργαζόμενο με έναν από τους τρόπους της περ. β) της παρ. 1. 3. Ο εργοδότης εκπληρώνει την υποχρέωσή του για παροχή πληροφοριών, βάσει του άρθρου 75, με τη γνωστοποίηση της Ψηφιακής Αναγγελίας της παρ. 1 και της Ψηφιακής Δήλωσης της παρ. 2 στον εργαζόμενο.	ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πριν από την έναρξη της εργασίας, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζομένου και, εντός των προθεσμιών του άρθρου 75 του παρόντος, την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει. β) Για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας της περ. α) και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο ιδιοχείρως ή με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή ή με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr - ΕΨΠ) ή με αποδοχή αυτών από τον εργαζόμενο μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» που λειτουργεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. 2. Για κάθε μεταβολή των βασικών όρων εργασίας εφαρμόζεται η διαδικασία της παρ. 1. 3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

4. Αν ο εργαζόμενος βρεθεί να απασχολείται χωρίς να έχει γίνει η αναγγελία της παρ. 1, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία του άρθρου 5 του ν. 4554/2018 (Α' 130).».	
Άρθρο 23 Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Τροποποίηση περ. δ) παρ. 5 και προσθήκη παρ. 9 και 10 στο άρθρο 586 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 1. Στην περ. δ) της παρ. 5 του άρθρου 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 79 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί εξουσιοδοτικών διατάξεων, μετά από τις λέξεις «βάσει των καταχωρίσεων που γίνονται», οι λέξεις «με χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» και η περ. δ) διαμορφώνεται ως εξής: «δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρίσεων που γίνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II». 2. Στο άρθρο 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθενται παρ. 9 και 10 ως εξής: «9. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, καθορίζονται οι δηλώσεις οι οποίες εντάσσονται σταδιακά στην ηλεκτρονική εφαρμογή του άρθρου 577Α, οι αναγκαίες διαλειτουργικότητες με άλλα πληροφοριακά συστήματα, ο χρόνος έναρξης της παραγωγικής λειτουργίας της εφαρμογής, και ρυθμίζεται κάθε άλλο αναγκαίο, τεχνικό ή άλλο ζήτημα σχετικά με τη λειτουργία της ηλεκτρονικής εφαρμογής του άρθρου 577Α. 10. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, καθορίζονται η διαλειτουργικότητα της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 578Α με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, οι όροι εργασίας που	Η περ. δ' της παρ. 5 του άρθρου 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρίσεων που γίνονται με χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας».

255 δηλώνονται από τον εργοδότη, η αποδοχή τους από τον εργαζόμενο, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του άρθρου 578Α.».	
Άρθρο 27 Ενημέρωση και έκτακτη συνεδρίαση Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 495 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 495 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των αρμοδιοτήτων των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) και του εκπροσώπου των εργαζομένων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τέλος της περ. δ) της παρ. 1 προστίθενται οι λέξεις «, σε περίπτωση δε θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων εντός προθεσμίας δύο (2) εργάσιμων ημερών», β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, βα) μετά από τις λέξεις «Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος», προστίθενται οι λέξεις «των εργαζομένων», ββ) μετά από τις λέξεις «μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου», προστίθενται οι λέξεις «ή έκτακτα εφόσον αυτό ζητηθεί εγγράφως από όλα τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή από τον εκπρόσωπο των εργαζομένων ή από τον εργοδότη», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 495 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 495 Αρμοδιότητες Ε.Υ.Α.Ε. και εκπροσώπου εργαζομένων 1. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωση τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την	Το άρθρο 495 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) Μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους. β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους, γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου, δ) ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτή, ε) ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας, στ) σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας,

υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους,

β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους,

γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπιση του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου,

δ) ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτή, σε περίπτωση δε θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων εντός προθεσμίας δύο (2) εργάσιμων ημερών,

ε) ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας,

στ) σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας,

ζ) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

2. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος των εργαζομένων συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, ή έκτακτα εφόσον αυτό ζητηθεί εγγράφως από όλα τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή από τον εκπρόσωπο των εργαζομένων ή από τον εργοδότη, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της προηγούμενης

ζ) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του εργοδότη.

2. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο του εντός του πρώτου δεκαήμερου κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της παρ. 1. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης που προβλέπονται στο άρθρο 498. Πριν από την ημέρα της κοινής συνεδρίασης, η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος καθορίζει τα θέματα τα οποία θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί στον εργοδότη τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίαση τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησης της. Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον εκπρόσωπο».

257 παραγράφου. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης που προβλέπονται στο άρθρο 498. Πριν από την ημέρα της κοινής συνεδρίασης, η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος καθορίζει τα θέματα τα οποία θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί στον εργοδότη τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίαση τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησης της. Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον εκπρόσωπο.».	
Άρθρο 28 Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης - Τροποποίηση άρθρου 499 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 499 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 9 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί της παροχής υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 4, αα) στο πρώτο εδάφιο, i) οι λέξεις «πριν από την επιλογή» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά τη διαδικασία», ii) μετά από τις λέξεις «να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας», διαγράφονται οι λέξεις «τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, καθώς και την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη επιχείρηση, τον χρόνο απασχόλησής τους με τα καθήκοντα αυτά, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης,», iii) πριν από τις λέξεις «χρόνο απασχόλησης», διαγράφονται οι λέξεις «ελάχιστο προβλεπόμενο», αβ) στο	Το άρθρο 499 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του παρόντος για χρησιμοποίηση υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας ή σε ιδιαίτερα προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δύναται να επιλέξει μεταξύ της ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή της σύναψης σύμβασης με τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ. Υ.Π.Π.) του άρθρου 513 ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων. 2. Στην περίπτωση που παρέχονται υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας συνδυασμένα από εργαζόμενους στην επιχείρηση, ή/και από άτομα εκτός της επιχείρησης ή/και από ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτοί οφείλουν να συνεργάζονται, αναλόγως των αναγκών.

δεύτερο εδάφιο, i) οι λέξεις «πριν από την επιλογή» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά τη διαδικασία», ii) μετά από τη λέξη «υποβάλλει», προστίθεται η λέξη «ηλεκτρονικά», iii) στην περ. α), μετά από τις λέξεις «υλικοτεχνική υποδομή», προστίθενται οι λέξεις «, ιδίως μέσα ατομικής προστασίας και μετρητές βλαπτικών παραγόντων», iv) η περ. β) αντικαθίσταται, β) στην παρ. 7, i) οι λέξεις «πριν από την επιλογή» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατά την ανάθεση», ii) μετά από τις λέξεις «στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας», προστίθενται οι λέξεις «, μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) της Επιθεώρησης Εργασίας», γ) στην παρ. 8, γα) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «και την επάρκεια της υλικοτεχνικής υποδομής», διαγράφονται οι λέξεις «και το νομότυπο των συμβάσεων», γβ) το δεύτερο εδάφιο καταργείται, δ) στην παρ. 9, προστίθεται νέο πρώτο εδάφιο, ε) στην παρ. 10, η λέξη «άδεια» αντικαθίσταται από τις λέξεις «βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων», στ) στο τέλος του πρώτου εδαφίου της παρ. 11 προστίθενται οι λέξεις «ή στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ή σε Α.Ε.Ι. ή σε ερευνητικά κέντρα του άρθρου 13Α του ν. 4310/2014», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 499 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 499

Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης

1. Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του παρόντος για χρησιμοποίηση υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας ή σε ιδιαίτερα προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δύναται να επιλέξει μεταξύ της ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή της σύναψης σύμβασης με τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) του

3. Αν ο εργοδότης αποτανθεί σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτά ενημερώνονται από τον εργοδότη για τους παράγοντες που έχουν ή μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Τα άτομα αυτά έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 537.

4. Ο εργοδότης πριν από την επιλογή ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης, έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, καθώς και την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη επιχείρηση, τον χρόνο απασχόλησής τους με τα καθήκοντα αυτά, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων, τον ελάχιστο προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας και λοιπές συναφείς πληροφορίες. Πέραν των ανωτέρω στοιχείων, πριν από την επιλογή ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, σε άτομα εντός ή εκτός της επιχείρησης, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας:

α) Κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή και το προσωπικό που διαθέτει η ίδια η επιχείρηση για την κάλυψη των υποχρεώσεών της, όπως προκύπτει από την ισχύουσα νομοθεσία,

β) κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή και τις υπηρεσίες που θα λαμβάνει συμπληρωματικά από ΕΞ.Υ.Π.Π. στην περίπτωση που τα διατιθέμενα, σύμφωνα με την περ. α) δεν επαρκούν.

5. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας.

6. Η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας σε άτομα εντός της επιχείρησης γίνεται εγγράφως από τον εργοδότη

άρθρου 513 ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων.

2. Στην περίπτωση που παρέχονται υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας συνδυασμένα από εργαζομένους στην επιχείρηση, ή/και από άτομα εκτός της επιχείρησης ή/και από ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτοί οφείλουν να συνεργάζονται αναλόγως των αναγκών.

3. Αν ο εργοδότης αποτανθεί σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτά ενημερώνονται από τον εργοδότη για τους παράγοντες που έχουν ή μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Τα άτομα αυτά έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 537.

4. Ο εργοδότης κατά τη διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας ή/και ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τον αριθμό των εργαζομένων, τον χρόνο απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας ή/και ιατρού εργασίας και λοιπές συναφείς πληροφορίες. Πέραν των ανωτέρω στοιχείων, κατά τη διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, σε άτομα εντός ή εκτός της επιχείρησης, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει ηλεκτρονικά στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας:

α) κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή, ιδίως μέσα ατομικής προστασίας και μετρητές βλαπτικών παραγόντων, και το προσωπικό που διαθέτει ή ίδια η επιχείρηση για την κάλυψη των υποχρεώσεών της, όπως προκύπτει από την ισχύουσα νομοθεσία,

β) κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή και τις υπηρεσίες που θα λαμβάνει συμπληρωματικά από τις ΕΞ.Υ.Π.Π. ή από το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) ή από Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) ή από

και αντίγραφο της κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, συνοδεύεται δε απαραίτητα από αντίστοιχη δήλωση αποδοχής.

7. Σε περίπτωση ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας ή/και ιατρού εργασίας σε ΕΞ.Υ.Π.Π., πριν από την επιλογή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τη γραπτή σύμβαση με την ΕΞ.Υ.Π.Π., στην οποία πρέπει να αναγράφονται:

α) Το νομικό καθεστώς της ΕΞ.Υ.Π.Π..

β) Ο νόμιμος εκπρόσωπός της.

γ) Η έδρα της.

δ) Το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών.

ε) Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των αρμόδιων ατόμων που έχουν οριστεί για τη συγκεκριμένη επιχείρηση.

στ) Ο χρόνος απασχόλησης των ατόμων αυτών στην επιχείρηση.

ζ) Τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης.

η) Ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση και λοιπές συναφείς πληροφορίες.

θ) Ο ελάχιστος προβλεπόμενος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας ή/και ιατρού εργασίας για την επιχείρηση.

8. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει το νομότυπο των αναθέσεων, καθώς και την επάρκεια της υλικοτεχνικής υποδομής και το νομότυπο των συμβάσεων. Ειδικά για την ανάθεση καθηκόντων ιατρού εργασίας πρέπει να υπάρχει και σχετική βεβαίωση άσκησης της συγκεκριμένης ιατρικής ειδικότητας από τον τοπικό ιατρικό σύλλογο.

9. Στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον δύο (2) τεχνικών ασφαλείας, συστήνεται υποχρεωτικά Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.).

10. Οι ΕΣ.Υ.Π.Π. επιτρέπεται να λειτουργούν ως ΕΞ.Υ.Π.Π. και να χρησιμοποιούνται από διάφορες επιχειρήσεις υπό την προϋπόθεση ότι κατέχουν την άδεια που προβλέπεται στην παρ. 3 του

ερευνητικά κέντρα του άρθρου 13Α του Ν. 4310/2014 (Α' 258), περί ερευνητικών κέντρων, ινστιτούτων και τεχνολογικών φορέων, αν τα διατιθέμενα σύμφωνα με την περ. α) δεν επαρκούν.

5. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας.

6. Η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας σε άτομα εντός της επιχείρησης γίνεται εγγράφως από τον εργοδότη και αντίγραφο της κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, συνοδεύεται δε απαραίτητα από αντίστοιχη δήλωση αποδοχής.

7. Σε περίπτωση ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας σε ΕΞ.Υ.Π.Π., κατά την ανάθεση, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) της Επιθεώρησης Εργασίας, τη γραπτή σύμβαση με την ΕΞ.Υ.Π.Π., στην οποία πρέπει να αναγράφονται:

- α) το νομικό καθεστώς της ΕΞ.Υ.Π.Π.,
- β) ο νόμιμος εκπρόσωπός της,
- γ) η έδρα της,
- δ) το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών,
- ε) τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των αρμόδιων ατόμων που έχουν ορισθεί για τη συγκεκριμένη επιχείρηση,
- στ) ο χρόνος απασχόλησης των ατόμων αυτών στην επιχείρηση,
- ζ) τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης,
- η) ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση και λοιπές συναφείς πληροφορίες,
- θ) ο ελάχιστος προβλεπόμενος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας για την επιχείρηση.

8. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει το νομότυπο των αναθέσεων, καθώς και την επάρκεια της υλικοτεχνικής υποδομής.

άρθρου 513 και πληρούν και τις λοιπές προϋποθέσεις του άρθρου αυτού.

11. Ο τεχνικός ασφάλειας ή/και ο ιατρός εργασίας στο πλαίσιο των υποχρεώσεών τους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις έχουν υποχρέωση να διενεργούν τις απαραίτητες μετρήσεις και αν η επιχείρηση δεν διαθέτει τα κατάλληλα μέσα για τις μετρήσεις αυτές, ο εργοδότης προσφεύγει σε ΕΞ.Υ.Π.Π.. Οι ανωτέρω καταγράφουν τα αποτελέσματα των μετρήσεων αυτών κατ' εφαρμογή των περ. α) και ε) της παρ. 3 του άρθρου 529, αναφέρουν στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας, προτείνουν μέτρα αντιμετώπισής τους και επιβλέπουν την εφαρμογή τους.

12. Δημιουργούνται Ηλεκτρονικές Βάσεις καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, που λειτουργούν στο πλαίσιο του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ) και στις οποίες εντάσσονται τα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις απαραίτητες, κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, προϋποθέσεις για την ανάληψη καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας. Με τη θέση σε λειτουργία των Ηλεκτρονικών Βάσεων, η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας από τους εργοδότες γίνεται αποκλειστικά μεταξύ των εγγεγραμμένων στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις, με τους όρους και τη διαδικασία που προβλέπουν οι αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της παρ. 13.

13. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται το περιεχόμενο και τα στοιχεία των Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία εγγραφής σε αυτές, οι ενέργειες των εμπλεκόμενων μερών για την ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας και την αποδοχή αυτής ή τη μεταβολή της ή τη λήξη ή τη διακοπή της, οι αρμόδιες υπηρεσίες, οι προθεσμίες, οι κυρώσεις και κάθε

9. Ο εργοδότης, προκειμένου να ανταποκριθεί στην υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, δύναται να συστήσει στην επιχείρηση Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.). Στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον δύο (2) τεχνικών ασφαλείας, συστήνεται υποχρεωτικά ΕΣ.Υ.Π.Π.. 10. Οι ΕΣ.Υ.Π.Π. επιτρέπεται να λειτουργούν ως ΕΞ.Υ.Π.Π. και να χρησιμοποιούνται από διάφορες επιχειρήσεις υπό την προϋπόθεση ότι κατέχουν βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων που προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 513 και πληρούν και τις λοιπές προϋποθέσεις του άρθρου αυτού. 11. Ο τεχνικός ασφαλείας ή/και ο ιατρός εργασίας στο πλαίσιο των υποχρεώσεών τους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις έχουν υποχρέωση να διενεργούν τις απαραίτητες μετρήσεις και αν η επιχείρηση δεν διαθέτει τα κατάλληλα μέσα για τις μετρήσεις αυτές, ο εργοδότης προσφεύγει σε ΕΞ.Υ.Π.Π. ή στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ή σε Α.Ε.Ι. ή σε ερευνητικά κέντρα του άρθρου 13Α του ν. 4310/2014. Οι ανωτέρω καταγράφουν τα αποτελέσματα των μετρήσεων αυτών κατ' εφαρμογή των περ. α) και ε) της παρ. 3 του άρθρου 529, αναφέρουν στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφαλείας, προτείνουν μέτρα αντιμετώπισής τους και επιβλέπουν την εφαρμογή τους. 12. Δημιουργούνται Ηλεκτρονικές Βάσεις καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, που λειτουργούν στο πλαίσιο του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ) και στις οποίες εντάσσονται τα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις απαραίτητες, κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, προϋποθέσεις για την ανάληψη καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας. Με τη θέση σε λειτουργία των Ηλεκτρονικών Βάσεων, η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας από	άλλο σχετικό ειδικότερο, οργανωτικό, τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις».

262 τους εργοδότες γίνεται αποκλειστικά μεταξύ των εγγεγραμμένων στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις, με τους όρους και τη διαδικασία που προβλέπουν οι αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της παρ. 13. 13. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται το περιεχόμενο και τα στοιχεία των Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία εγγραφής σε αυτές, οι ενέργειες των εμπλεκόμενων μερών για την ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας και την αποδοχή αυτής ή τη μεταβολή της ή τη λήξη ή τη διακοπή της, οι αρμόδιες υπηρεσίες, οι προθεσμίες, οι κυρώσεις και κάθε άλλο σχετικό ειδικότερο, οργανωτικό, τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις.».	
Άρθρο 30 Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφαλείας - Τροποποίηση άρθρου 502 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 502 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 12 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί του απαιτούμενου επιπέδου γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 4, αα) στο εισαγωγικό εδάφιο, πριν από τις λέξεις «ο εργοδότης έχει την υποχρέωση», διαγράφονται οι λέξεις «στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους», αβ) στην περ. α), μετά από τις λέξεις «Στις επιχειρήσεις που», προστίθενται οι λέξεις «απασχολούν έως και πενήντα (50) εργαζομένους και», αβ) στις περ. β) και γ), μετά από τις λέξεις «Στις επιχειρήσεις που», προστίθενται οι λέξεις «απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους και», β) στην παρ. 5, βα) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «λιγότερους	Το άρθρο 502 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Α' του άρθρου 500, και σε εκείνες της κατηγορίας Β' του ίδιου άρθρου που απασχολούν εξακόσια πενήντα (650) άτομα και άνω, ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) της παρ. 1 του άρθρου 501. Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης και δεύτερου τεχνικού ασφαλείας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 511, αυτός μπορεί να έχει τα προσόντα της περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 501. 2. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Β' και της κατηγορίας Γ', ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501. 3. Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης περισσότερων από δύο (2) τεχνικών ασφαλείας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου

από πενήντα (50)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «έως και είκοσι (20)», ββ) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «λιγότερους από είκοσι (20)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «έως και είκοσι (20)»,

γ) στην παρ. 6, γα) στο πρώτο εδάφιο, i) οι λέξεις «μέχρι και έξι (6)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «έως και πέντε (5)», ii) οι λέξεις «πτυχιούχος τεχνικής ειδικότητας Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου ή Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κάτοχος τίτλου ειδικότητας Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑ.Λ.) ή Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.) ή ισότιμου τίτλου της ημεδαπής ή αλλοδαπής», iii) μετά από τις λέξεις «σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του», προστίθενται οι λέξεις «ή έχει άδεια άσκησης τεχνικού επαγγέλματος εμπειροτέχνη και το αντικείμενο της άδειάς του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή αποδεδειγμένα ασκεί επί δεκαετία και πλέον την οικονομική δραστηριότητα για την οποία θα αναλάβει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας», γβ) το δεύτερο εδάφιο καταργείται, και το άρθρο 502 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 502

Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφαλείας

1. Στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Α' του άρθρου 500, και σε εκείνες της κατηγορίας Β' του ίδιου άρθρου, που απασχολούν εξακόσια πενήντα (650) άτομα και άνω, ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) της παρ. 1 του άρθρου 501.

Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης και δεύτερου τεχνικού ασφαλείας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο

απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 511, οι πέραν του δεύτερου μπορούν να έχουν τα προσόντα του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 501.

4. Με την επιφύλαξη ειδικότερων ή πλέον δεσμευτικών διατάξεων, στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παρακάτω περιπτώσεις και στις λοιπές σχετικές διατάξεις του παρόντος Μέρους:

α) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Α', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας που έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

β) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. α). Δύναται όμως σε ό,τι αφορά τον τεχνικό ασφαλείας να αναθέτει τα καθήκοντα αυτά σε εργαζομένους, με τα προσόντα της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 501, εφόσον αυτοί απασχολούνται με πλήρες ωράριο στην επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να επιμορφώσει τον εργαζόμενο αυτόν, όπως ορίζεται ειδικότερα στο άρθρο 512.

γ) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Γ', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. β). Δύναται όμως να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την περίπτωση αυτή εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 512.

5. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στις κατηγορίες Β' και Γ' του άρθρου 500 και απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας στην επιχείρησή του, όπως αυτές

511, αυτός μπορεί να έχει τα προσόντα της περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

2. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Β' και της κατηγορίας Γ', ο τεχνικός ασφάλειας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

3. Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης περισσότερων από δύο (2) τεχνικών ασφάλειας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 511, οι πέραν του δεύτερου μπορούν να έχουν τα προσόντα του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 501.

4. Με την επιφύλαξη ειδικότερων ή πλέον δεσμευτικών διατάξεων, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παρακάτω περιπτώσεις και στις λοιπές σχετικές διατάξεις του παρόντος Μέρους:

α) Στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως και πενήντα (50) εργαζομένους και υπάγονται στην κατηγορία Α', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας που έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

β) Στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους και υπάγονται στην κατηγορία Β', όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. α). Δύναται όμως σε ό,τι αφορά τον τεχνικό ασφάλειας να αναθέτει τα καθήκοντα αυτά σε εργαζομένους, με τα προσόντα της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 501, εφόσον αυτοί απασχολούνται με πλήρες ωράριο στην επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να επιμορφώσει τον εργαζόμενο αυτόν, όπως ορίζεται ειδικότερα στο άρθρο 512.

προβλέπονται στο παρόν Μέρος και στα προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση των διατάξεων του Μέρους αυτού, εφόσον έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας που σύμφωνα με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του. Στην περίπτωση των ανωτέρω επιχειρήσεων που υπάγονται στην κατηγορία Β' και απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζομένους, αν ο εργοδότης έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας, που σύμφωνα με το άρθρο 503 δεν προβλέπεται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του, με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 512.

6. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β' του άρθρου 500 και απασχολούν μέχρι και έξι (6) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών σύμφωνα με το άρθρο 512 και εφόσον είναι πτυχιούχος τεχνικής ειδικότητας Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου ή Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής και το αντικείμενο των σπουδών του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του. Σε επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β' και απασχολούν μέχρι και τρεις (3) εργαζομένους επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 512 και εφόσον έχει άδεια

γ) Στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους και υπάγονται στην κατηγορία Γ, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. β). Δύναται όμως να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την περίπτωση αυτή εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 512.

5. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στις κατηγορίες Β' και Γ' του άρθρου 500 και απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του, όπως αυτές προβλέπονται στο παρόν Μέρος και στα προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση των διατάξεων του Μέρους αυτού, εφόσον έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας, που σύμφωνα με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του. Στην περίπτωση των ανωτέρω επιχειρήσεων που υπάγονται στην κατηγορία Β' και απασχολούν έως και είκοσι (20) εργαζομένους, αν ο εργοδότης έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας, που σύμφωνα με το άρθρο 503 δεν προβλέπεται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του, με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 512.

6. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β' του άρθρου 500 και απασχολούν έως και πέντε (5) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας

άσκησης τεχνικού επαγγέλματος εμπειροτέχνη και το αντικείμενο της άδειάς του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή αποδεδειγμένα ασκεί επί δεκαετία και πλέον την οικονομική δραστηριότητα για την οποία θα αναλάβει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας.

7. Στις επιχειρήσεις του δεύτερου εδαφίου της παρ. 5 και στις επιχειρήσεις της παρ. 6 που ο ίδιος ο εργοδότης αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, αυτός έχει την υποχρέωση να αναθέτει τη σύνταξη της γραπτής εκτίμησης κινδύνου που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 534 σε πρόσωπα που έχουν τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μια από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας που με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του».

στην επιχείρησή του με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών σύμφωνα με το άρθρο 512 και εφόσον είναι κάτοχος τίτλου ειδικότητας Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑ.Λ.) ή Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.) ή ισότιμου τίτλου της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής και το αντικείμενο των σπουδών του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή έχει άδεια άσκησης τεχνικού επαγγέλματος εμπειροτέχνη και το αντικείμενο της άδειάς του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή αποδεδειγμένα ασκεί επί δεκαετία και πλέον την οικονομική δραστηριότητα για την οποία θα αναλάβει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας. 7. Στις επιχειρήσεις του δεύτερου εδαφίου της παρ. 5 και στις επιχειρήσεις της παρ. 6 που ο ίδιος ο εργοδότης αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, αυτός έχει την υποχρέωση να αναθέτει τη σύνταξη της γραπτής εκτίμησης κινδύνου που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 534 σε πρόσωπα που έχουν τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μια από τις ειδικότητες τεχνικών ασφαλείας που με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του.».	
Άρθρο 32 Υποδείξεις τεχνικού ασφαλείας και ηλεκτρονική τήρηση βιβλίου υποδείξεων - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 504 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 1 του άρθρου 504 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 14 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του τεχνικού ασφαλείας, επέρχονται οι ακόλουθες	Η παρ. 1 του άρθρου 504 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφαλείας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση

τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, αα) μετά από τη λέξη «παρέχει», προστίθεται η λέξη «γραπτά», αβ) μετά από τις λέξεις «υποδείξεις και συμβουλές,» διαγράφονται οι λέξεις «γραπτά ή προφορικά,», β) στο δεύτερο εδάφιο, οι λέξεις «σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τηρείται ηλεκτρονικά στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», γ) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «λαμβάνει γνώση ενυπογράφως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει γραπτά στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο τηρείται ηλεκτρονικά στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.»	ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο».
Άρθρο 33 Προϋποθέσεις για τη συμπλήρωση των ειδικοτήτων για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 506 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 4 του άρθρου 506 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των προσόντων των ιατρών εργασίας, μετά από τις λέξεις «οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας», διαγράφονται οι λέξεις «, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί	Η παρ. 4 του άρθρου 506 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύναται να ορίζονται, και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος, ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των

268 η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο,», και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, η παρ. 4 του άρθρου 506 διαμορφώνεται ως εξής: «4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύναται να ορίζονται, και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος, ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας και οι οποίοι εντάσσονται σε νέο μητρώο ιατρών που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα ιατρού εργασίας, συμπληρωματικό προς αυτό της υπ' αρ. 5685/121/5.2.2021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 669), όπως εκάστοτε ισχύει. Για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας επιλέγονται κατά προτεραιότητα οι ιατροί της παρ. 1. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις της κατά προτεραιότητα επιλογής των ιατρών της παρ. 1 για την κάλυψη των ανωτέρω αναγκών, καθώς και οι ειδικότητες, το περιεχόμενο, ο χρόνος και ο τρόπος εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ιατρών του πρώτου εδαφίου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας.».	επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο, και οι οποίοι εντάσσονται σε νέο μητρώο ιατρών που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα ιατρού εργασίας, συμπληρωματικό προς αυτό της 5685/121/5.2.2021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 669), όπως εκάστοτε ισχύει. Για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας επιλέγονται κατά προτεραιότητα οι ιατροί της παρ. 1. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις της κατά προτεραιότητα επιλογής των ιατρών της παρ. 1 για την κάλυψη των ανωτέρω αναγκών, καθώς και οι ειδικότητες, το περιεχόμενο, ο χρόνος και ο τρόπος εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ιατρών του πρώτου εδαφίου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας.».
Άρθρο 34 Υποδείξεις ιατρού εργασίας - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 507 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 1 του άρθρου 507 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 17 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του ιατρού εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες	Η παρ. 1 του άρθρου 507 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «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

269 τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, αα) μετά από τη λέξη «συμβουλές», προστίθεται η λέξη «γραπτά», αβ) μετά από τις λέξεις «στον εργοδότη», προστίθενται οι λέξεις «καθώς και γραπτά ή προφορικά», αγ) μετά από τις λέξεις «στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους», οι λέξεις «, γραπτά ή προφορικά» διαγράφονται, β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «Τις γραπτές υποδείξεις», προστίθενται οι λέξεις «και συμβουλές προς τον εργοδότη», γ) στο τρίτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «Ο εργοδότης», οι λέξεις «λαμβάνει γνώση ενυπογράφως» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές γραπτά στον εργοδότη, καθώς και γραπτά ή προφορικά στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές προς τον εργοδότη ο ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 504. Ο εργοδότης δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.»	άρθρου 504. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.»
Άρθρο 35 Ενημέρωση από ιατρό εργασίας για ασθένειες που οφείλονται στην εργασία - Αντικατάσταση παρ. 4 άρθρου 508 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Η παρ. 4 του άρθρου 508 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 18 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί της επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων, αντικαθίσταται ως εξής: «4. Ο ιατρός εργασίας ενημερώνει άμεσα εγγράφως τον εργοδότη για ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία.	Η παρ. 4 του άρθρου 508 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «4. Ο ιατρός εργασίας αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην Επιθεώρηση Εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία».

270 Αντίγραφο της ανωτέρω ενημέρωσης τηρείται στον ιατρικό φάκελο του εργαζομένου.».	
Άρθρο 36 Βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων λειτουργίας των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 513 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 3 του άρθρου 513 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 23 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.), η λέξη «άδεια» αντικαθίσταται από τις λέξεις «βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων», και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. για να αρχίσουν να λειτουργούν και να παρέχουν υπηρεσίες υποχρεούνται να κατέχουν σχετική άδεια σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις».	Η παρ. 3 του άρθρου 513 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «3. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. για να αρχίσουν να λειτουργούν και να παρέχουν υπηρεσίες υποχρεούνται να κατέχουν σχετική άδεια σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις».
Άρθρο 37 Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών - Τροποποίηση άρθρου 533 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 533 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 42 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 6, προστίθεται περ. ι), β) στην περ. θ) της παρ. 7 οι λέξεις «στους εργαζομένους», αντικαθίστανται από τις λέξεις «με αντιληπτό τρόπο προς τους εργαζόμενους», γ) στην περ. α) της παρ. 8, μετά από τις λέξεις «καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία», προστίθενται οι λέξεις «από τη διαμόρφωση της μεθόδου εργασίας, των ρυθμών εργασίας, του χρόνου εργασίας και την αλληλεπίδρασή τους, καθώς και από ελλιπή	Το άρθρο 533 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «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 ασφαλείας ή/και ιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό. 3. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.

271 ενημέρωση στην εργασία», και το άρθρο 533 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 533 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 το παρόν Μέρος. 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 511. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των συνεδριάσεων της παρ. 2 του άρθρου 495. 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:	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 το παρόν Μέρος. 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 511. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των συνεδριάσεων της παρ. 2 του άρθρου 495. 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 παρ. 5 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

272 α) Να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της παρ. 5 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 512 και 538. η) Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων. 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. ι) Να ενημερώνει τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας για κάθε προγραμματιζόμενη μεταβολή στην παραγωγική διαδικασία και τον τρόπο οργάνωσης της επιχείρησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας, όπως για μεταβολές στην κατάρτιση, στην ειδίκευση, στον τρόπο απασχόλησης των εργαζομένων ή στη χρήση νέου υλικοτεχνικού εξοπλισμού ή στη μεταβολή του τρόπου χρήσης του υπάρχοντος υλικοτεχνικού εξοπλισμού, για τις θέσεις	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 512 και 538. η) Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων. 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. 7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παρ. 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.

273 εργασίας νεοπροσληφθέντων εργαζομένων, και να ακολουθεί τις υποδείξεις τους. 7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παρ. 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. θ) Παροχή των κατάλληλων οδηγιών με αντιληπτό τρόπο προς τους εργαζόμενους. 8. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος Μέρους, 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.	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. θ) Παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους. 8. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος Μέρους, 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 παρ. 1 του άρθρου 534. 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.

274 από τη διαμόρφωση της μεθόδου εργασίας, των ρυθμών εργασίας, του χρόνου εργασίας και την αλληλεπίδρασή τους, καθώς και από ελλιπή ενημέρωση στην εργασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 534. 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 Μέρους, 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 δραστηριότητες 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.	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 Μέρους, 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 δραστηριότητες 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».

275 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 38 Αναγγελία ατυχημάτων και ασθενειών που οφείλονται στην εργασία - Τροποποίηση παρ. 2 του άρθρου 534 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 2 του άρθρου 534 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 43 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των ειδικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α), αα) διαγράφονται οι λέξεις «στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές», αβ) μετά από τις λέξεις «ή θανάτου», προστίθενται οι λέξεις «, να αναγγέλλει το ατύχημα και στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και», και αγ) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, β) προστίθεται περ. δ), και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής: «2. Επιπλέον ο εργοδότης οφείλει: α) Να αναγγέλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας και στις αρμόδιες υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α., εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού, που απαιτεί τη διακομιδή του εργαζομένου σε μονάδα υγείας και παραμονή του για νοσηλεία, ή θανάτου, να αναγγέλλει το ατύχημα και στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος.	Η παρ. 2 του άρθρου 534 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «2. Επιπλέον ο εργοδότης οφείλει: α) Να αναγγέλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α., εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος. β) Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων, καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο των άρθρων 504 και 507. γ) Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών».

276 β) Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων, καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο των άρθρων 504 και 507. γ) Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών. δ) Να αναγγέλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Ε.Φ.Κ.Α. την ασθένεια εργαζομένου που οφείλεται στην εργασία, εντός πέντε (5) ημερών από την ενημέρωσή του από τον ιατρό εργασίας, βάσει της παρ. 4 του άρθρου 508, ή από την προσκόμιση διάγνωσης από ιατρό του Ε.Σ.Υ.».	
Άρθρο 39 Μαθήματα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ – Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 1 του άρθρου 535 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 1 του άρθρου 535 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 45 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των πρώτων βοηθειών, της πυρασφάλειας, της εκκένωσης των χώρων από τους εργαζομένους και περί του σοβαρού και άμεσου κινδύνου, προστίθεται περ. δ), και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Ο εργοδότης οφείλει: α) Να λαμβάνει όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από εργαζομένους τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα. β) Να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες, προκειμένου να αντιμετωπισθούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας. γ) Να ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής πρώτων βοηθειών τακτικά, όσον αφορά την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησής τους». β) Να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διασυνδέσεις με	Η παρ. 1 του άρθρου 535 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Ο εργοδότης οφείλει: α) Να λαμβάνει όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από εργαζομένους τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα. β) Να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες, προκειμένου να αντιμετωπισθούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας. γ) Να ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής πρώτων βοηθειών τακτικά, όσον αφορά την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησής τους».

277 αρμοδίες εξωτερικές υπηρεσίες, προκειμένου να αντιμετωπισθούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας. γ) Να ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής πρώτων βοηθειών τακτικά, όσον αφορά την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησης τους. δ) Να παρέχει στους εργαζομένους του εκπαίδευση καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάμιλχ, ως εξής: δα) εφόσον απασχολεί έως και πενήντα (50) εργαζομένους σε μία εγκατάσταση, μέσω εκπαιδευτικών βίντεο και υλικού που παρέχονται δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δβ) εφόσον απασχολεί περισσότερους από πενήντα (50) εργαζομένους σε μία εγκατάσταση, μέσω μαθημάτων από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς φορείς πρώτων βοηθειών στο ήμισυ των απασχολούμενων στην εγκατάσταση, τουλάχιστον ανά τρία (3) έτη.».	
Άρθρο 40 Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης συντονιστών - Τροποποίηση άρθρου 6 π.δ. 305/1996 Στο άρθρο 6 του π.δ. 305/1996 (Α' 212), περί των προσόντων και των καθηκόντων των συντονιστών κατά την εκτέλεση του έργου, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1, οι λέξεις «στο Π.Δ. 294/88 "Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας κ.λπ." (138/Α)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «στα άρθρα 501, περί των προσόντων του τεχνικού ασφαλείας, 502, περί του απαιτούμενου επιπέδου γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, και 503, περί των ειδικοτήτων του τεχνικού ασφαλείας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121)», β) στην παρ. 2, βα) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «το Ν. 1568/85» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τα άρθρα 504, περί των συμβουλευτικών	Το άρθρο 6 του π.δ. 305/1996 (Α' 212), έχει ως εξής: «1. Τα προσόντα των συντονιστών για θέματα ασφαλείας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου είναι αυτά που προβλέπονται και για τους τεχνικούς ασφαλείας στο Π.Δ. 294/88 "Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας κ.λπ." (138/Α), καθώς και στις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις. 2. Στους συντονιστές ασφαλείας και υγείας είναι δυνατόν να ανατεθούν το έργο και οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας σύμφωνα με το Ν. 1568/85. Στην περίπτωση αυτή ο χρόνος απασχόλησης δεν συμψηφίζεται, αλλά υπολογίζεται και εκτελείται ανεξάρτητα. 3. Οι συντονιστές που ορίζονται για θέματα ασφαλείας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου:

278 αρμοδιοτήτων του τεχνικού ασφαλείας, και 505, περί της επίβλεψης των συνθηκών εργασίας, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου», ββ) προστίθεται εδάφια τρίτο και τέταρτο, γ) στην περ. δ' της παρ. 3, οι λέξεις «στο άρθρ. 7 (παρ. 9) του Π.Δ. 17/96,» αντικαθίστανται από τις λέξεις «στην παρ. 9 του άρθρου 533, περί των γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου», και το άρθρο 6 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 6 Προσόντα και καθήκοντα των συντονιστών κατά την εκτέλεση του έργου 1. Τα προσόντα των συντονιστών για θέματα ασφάλειας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου είναι αυτά που προβλέπονται και για τους τεχνικούς ασφαλείας στα άρθρα 501, περί των προσόντων του τεχνικού ασφαλείας, 502, περί του απαιτούμενου επιπέδου γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, και 503, περί των ειδικοτήτων του τεχνικού ασφαλείας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), καθώς και στις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις. 2. Στους συντονιστές ασφαλείας και υγείας είναι δυνατόν να ανατεθούν το έργο και οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας σύμφωνα με τα άρθρα 504, περί των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του τεχνικού ασφαλείας, και 505, περί της επίβλεψης των συνθηκών εργασίας, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Στην περίπτωση αυτή ο χρόνος απασχόλησης δεν συμψηφίζεται, αλλά υπολογίζεται και εκτελείται ανεξάρτητα. Ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης του συντονιστή εξαρτάται από το είδος, τον όγκο, τις ιδιαιτερότητες και τους ειδικούς κινδύνους του έργου και καθορίζεται ρητά στη σύμβαση ανάθεσης των καθηκόντων του. Ειδικότερα: α) σε δημόσια τεχνικά έργα στα οποία απαιτείται εργοληπτική επιχείρηση 4ης τάξης και άνω, σύμφωνα με το π.δ. 71/2019 (Α' 112),	α. Συντονίζουν την εφαρμογή των γενικών αρχών πρόληψης και ασφάλειας στις τεχνικές ή/και οργανωτικές επιλογές, προκειμένου να προγραμματίζονται οι διάφορες εργασίες ή φάσεις εργασίας που διεξάγονται ταυτόχρονα ή διαδοχικά και στην πρόβλεψη της διάρκειας εκτέλεσης των διαφόρων αυτών εργασιών ή φάσεων εργασίας. β. Συντονίζουν την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων μεριμνώντας ώστε οι εργολάβοι και υπεργολάβοι και, εάν αυτό είναι αναγκαίο για την προστασία των εργαζομένων, οι αυτοαπασχολούμενοι: i) να εφαρμόζουν με συνέπεια τις αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 8 του παρόντος διατάγματος και ii) όποτε απαιτείται, να εφαρμόζουν το σχέδιο ασφάλειας και υγείας που αναφέρεται στο άρθρο 3 του παρόντος διατάγματος. γ. Αναπροσαρμόζουν ή μεριμνούν ώστε να αναπροσαρμοστεί το σχέδιο και ο φάκελος ασφαλείας και υγείας σύμφωνα με τη παράγραφο 9 του άρθρου 3 του παρόντος διατάγματος. δ. Οργανώνουν μαζί με τον τεχνικό ασφαλείας και το γιατρό εργασίας τη συνεργασία, μεταξύ των εργολάβων και υπεργολάβων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που διαδέχονται ο ένας τον άλλον στο εργοτάξιο, και το συντονισμό των δραστηριοτήτων για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, καθώς και την αμοιβαία ενημέρωσή τους σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο άρθρο 7 (παράγραφος 9) του Π.Δ. 17/96, όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας, μεριμνώντας για τη συμμετοχή εφόσον υπάρχει ανάγκη των αυτοαπασχολούμενων. ε. Συντονίζουν την εποπτεία για την ορθή εφαρμογή των εργασιακών διαδικασιών.

καθώς και σε ειδικά κτίρια, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του ν. 4067/2012 (Α' 79), με πραγματοποιούμενη κάλυψη, όπως αυτή προσδιορίζεται στην οικοδομική άδεια, τέσσερις χιλιάδες (4.000 τ.μ.) και άνω ο συντονιστής ή οι συντονιστές παρίστανται υποχρεωτικά καθ' όλη τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου,

β) στα λοιπά δημόσια ή ιδιωτικά τεχνικά και οικοδομικά έργα ο συντονιστής ή οι συντονιστές παρίστανται υποχρεωτικά κατ' ελάχιστον κατά την έναρξη των εργασιών, κατά την έναρξη της κατασκευής του φέροντα οργανισμού, κατά την έναρξη κατασκευής κελύφους και εσωτερικών διαρρυθμίσεων και κατά την έναρξη κατασκευής ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων.

3. Οι συντονιστές που ορίζονται για θέματα ασφάλειας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου:

α. Συντονίζουν την εφαρμογή των γενικών αρχών πρόληψης και ασφάλειας στις τεχνικές ή/και οργανωτικές επιλογές, προκειμένου να προγραμματίζονται οι διάφορες εργασίες ή φάσεις εργασίας που διεξάγονται ταυτόχρονα ή διαδοχικά και στην πρόβλεψη της διάρκειας εκτέλεσης των διαφόρων αυτών εργασιών ή φάσεων εργασίας.

β. Συντονίζουν την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων μεριμνώντας ώστε οι εργολάβοι και υπεργολάβοι και, εάν αυτό είναι αναγκαίο για την προστασία των εργαζομένων, οι αυτοαπασχολούμενοι:

i) να εφαρμόζουν με συνέπεια τις αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 8 του παρόντος διατάγματος και

ii) όποτε απαιτείται, να εφαρμόζουν το σχέδιο ασφάλειας και υγείας που αναφέρεται στο άρθρο 3 του παρόντος διατάγματος.

γ. Αναπροσαρμόζουν ή μεριμνούν ώστε να αναπροσαρμοστεί το σχέδιο και ο φάκελος ασφάλειας και υγείας σύμφωνα με τη παράγραφο 9 του άρθρου 3 του παρόντος διατάγματος.

στ. Λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να επιτρέπεται η είσοδος στο εργοτάξιο μόνο στα πρόσωπα που έχουν τη σχετική άδεια.

ζ. Συνεργάζονται με τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας καθόλη τη διάρκεια απασχόλησης στο εργοτάξιο και ζητούν τη γνώμη τους κάθε φορά που κρίνουν απαραίτητο».

δ. Οργανώνουν μαζί με τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας τη συνεργασία μεταξύ των εργολάβων και υπεργολάβων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που διαδέχονται ο ένας τον άλλον στο εργοτάξιο, και τον συντονισμό των δραστηριοτήτων για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, καθώς και την αμοιβαία ενημέρωσή τους σύμφωνα με όσα προβλέπονται στην παρ. 9 του άρθρου 533, περί των γενικών υποχρεώσεων των εργοδοτών, του Κώδικα Εργατικού Δικαίου όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας, μεριμνώντας για τη συμμετοχή εφόσον υπάρχει ανάγκη των αυτοαπασχολουμένων. ε. Συντονίζουν την εποπτεία για την ορθή εφαρμογή των εργασιακών διαδικασιών. στ. Λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να επιτρέπεται η είσοδος στο εργοτάξιο μόνο στα πρόσωπα που έχουν τη σχετική άδεια. ζ. Συνεργάζονται με τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια απασχόλησης στο εργοτάξιο και ζητούν τη γνώμη τους κάθε φορά που κρίνουν απαραίτητο.».	
Άρθρο 42 Αποζημίωση μελών Επιτροπής άρθρου 28 ν. 3850/2010 - Τροποποίηση περ. δ. παρ. 13 άρθρου 17 ν. 3996/2011 Στην περ. δ) της παρ. 13 του άρθρου 17 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί θεμάτων λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι λέξεις «κατ' εξαίρεση του άρθρου 7 του Ν. 3833/2010 (Α' 40) και βαρύνει τον προϋπολογισμό του Οργανισμού Εργατικής Εστίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «κατ' εξαίρεση του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων» και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, η περ. δ' της παρ. 13 διαμορφώνεται ως εξής:	Η περ. δ) της παρ. 13 του άρθρου 17 του ν. 3996/2011 (Α' 170), έχει ως εξής: «δ. Η αποζημίωση των μελών των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 καθορίζεται με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατ' εξαίρεση του άρθρου 7 του ν. 3833/2010 (Α' 40) και βαρύνει τον προϋπολογισμό του Οργανισμού Εργατικής Εστίας».

281 «δ. Η αποζημίωση των μελών των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατ' εξαίρεση του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων.».	
Άρθρο 53 Νομική εκπροσώπηση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας - Αντικατάσταση άρθρου 20 ν. 3996/2011 Το άρθρο 20 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί της νομικής εκπροσώπησης του Ειδικού Γραμματέα, των Επιθεωρητών και λοιπών υπαλλήλων, αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 20 Νομική εκπροσώπηση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας 1. Το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας που υπηρετεί με οποιαδήποτε έννομη σχέση, εφόσον εξετάζεται, διώκεται ή ενάγεται για πράξεις ή παραλείψεις κατά την εκτέλεση ή με αφορμή την εκτέλεση των καθηκόντων του, δύναται να παρίσταται και να εκπροσωπείται από τους δικηγόρους της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας, με εξαίρεση τις πράξεις ή παραλείψεις που στρέφονται κατά της Επιθεώρησης Εργασίας. 2. Ο υπάλληλος της Επιθεώρησης Εργασίας που επιθυμεί να εκπροσωπηθεί δικαστικά από δικηγόρο της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλει έγγραφο αίτημα στη Νομική Υπηρεσία που συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης, στην οποία υπάγεται η υπηρεσία που υπηρετεί. Σε υποθέσεις που αφορούν τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων και τους Προϊσταμένους και υπαλλήλους των υπηρεσιών που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή, το αίτημα προς τη Νομική Υπηρεσία συνοδεύεται από αναλυτικό	Το άρθρο 20 του ν. 3996/2011 (Α' 170), έχει ως εξής: «1. Ο Ειδικός Γραμματέας, οι Ειδικοί Επιθεωρητές, οι λοιποί Επιθεωρητές και οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ΣΕΠΕ που διενεργούν ή συνδράμουν στη διενέργεια ελέγχων, τη συμφιλιωτική διαδικασία ή τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, εν ενεργεία και διατελέσαντες, εφόσον εξετάζονται, διώκονται ή ενάγονται για πράξεις ή παραλείψεις κατά την εκτέλεση ή με αφορμή την εκτέλεση των καθηκόντων τους, παρίστανται και εκπροσωπούνται από μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (ΝΣΚ). 2. Το μέλος του ΝΣΚ ορίζεται με απόφαση του Προέδρου του ΝΣΚ, μετά από έγγραφο αίτημα του Ειδικού Γραμματέα του ΣΕΠΕ προς το ΝΣΚ, εφόσον περιέλθει σε αυτόν έγγραφη αίτηση του εξεταζόμενου, διωκόμενου ή εναγόμενου. Σε υποθέσεις που αφορούν λοιπούς Επιθεωρητές και υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ΣΕΠΕ, η αίτησή τους προς τον Ειδικό Γραμματέα συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης στην οποία υπάγεται η υπηρεσία που υπηρετούν. Σε υποθέσεις που αφορούν Ειδικούς Επιθεωρητές, και Προϊσταμένους Διευθύνσεων του ΣΕΠΕ το αίτημα προς το ΝΣΚ συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Ειδικού Γραμματέα. Σε υποθέσεις που αφορούν τον Ειδικό Γραμματέα, το αίτημα προς το ΝΣΚ συνοδεύεται από αναλυτικό ενημερωτικό έγγραφό του και εγκρίνεται προηγουμένως από τον Υπουργό

ενημερωτικό έγγραφό τους και εγκρίνεται προηγουμένως από τον Διοικητή.

3. Η εκπροσώπηση των προσώπων της παρ. 1 από δικηγόρο της Νομικής Υπηρεσίας δεν αποκλείει την εκπροσώπησή τους από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Η εκπροσώπησή τους από πληρεξούσιο δικηγόρο αποκλείει την εκπροσώπησή τους παράλληλα και από δικηγόρο της Νομικής Υπηρεσίας.

4. Σε περίπτωση εκπροσώπησης από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους, η Επιθεώρηση Εργασίας καλύπτει τις δαπάνες, στις οποίες υποβάλλονται σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας κατά την προκαταρκτική διαδικασία ή με την ιδιότητα του κατηγορουμένου ή του εναγομένου ή του παραστάτη προς υποστήριξη της κατηγορίας, και μέχρι την αμετάκλητη εκδίκαση των σχετικών υποθέσεων, κατόπιν υποβολής αίτησης, σύμφωνα με την παρ. 6. Σε υποθέσεις που αφορούν υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας, η αίτηση συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης, στην οποία υπάγεται η υπηρεσία που υπηρετούν. Σε υποθέσεις που αφορούν τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων και τους Προϊσταμένους και υπαλλήλους των υπηρεσιών που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή, η αίτηση συνοδεύεται από αναλυτικό ενημερωτικό έγγραφό τους και εγκρίνεται προηγουμένως από τον Διοικητή.

5. Εάν δεν υπάρξει θετική εισήγηση ή έγκριση, οι ως άνω δαπάνες καταβάλλονται, κατόπιν υποβολής αίτησης, σύμφωνα με την παρ. 6, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Για τις ποινικές υποθέσεις, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη απόφαση με την οποία τα ως άνω πρόσωπα κηρύσσονται αθώα ή απαλλάσσονται των κατηγοριών, ή παύσει οριστικά η ποινική δίωξη ή τεθεί η υπόθεση στο αρχείο με αμετάκλητο βούλευμα δικαστικού συμβουλίου ή εισαγγελική διάταξη.

Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

3. Η εκπροσώπηση των προσώπων της παραγράφου 1 από μέλος του ΝΣΚ δεν αποκλείει την εκπροσώπησή τους από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Η εκπροσώπησή τους από πληρεξούσιο δικηγόρο αποκλείει την εκπροσώπησή τους παράλληλα και από μέλος του ΝΣΚ.

4. Σε περίπτωση εκπροσώπησης από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καλύπτει τις δαπάνες, στις οποίες υποβάλλονται σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας κατά την προκαταρκτική διαδικασία ή με την ιδιότητα του κατηγορουμένου ή του εναγομένου ή του πολιτικώς ενάγοντος, και μέχρι την αμετάκλητη εκδίκαση των σχετικών υποθέσεων, κατόπιν υποβολής αίτησης, σύμφωνα με την παράγραφο 6. Σε υποθέσεις που αφορούν λοιπούς Επιθεωρητές και υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ΣΕΠΕ, η αίτηση συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης στην οποία υπάγεται η υπηρεσία που υπηρετούν. Σε υποθέσεις που αφορούν Ειδικούς Επιθεωρητές και Προϊσταμένους Διευθύνσεων του ΣΕΠΕ η αίτηση συνοδεύεται από θετική εισήγηση του Ειδικού Γραμματέα. Σε υποθέσεις που αφορούν τον Ειδικό Γραμματέα, η αίτηση υποβάλλεται από τον Ειδικό Γραμματέα, μετά από έγκριση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

5. Εάν δεν υπάρξει θετική εισήγηση ή έγκριση, οι ως άνω δαπάνες καταβάλλονται, κατόπιν υποβολής αίτησης, σύμφωνα με την παράγραφο 6, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

β) Για όσους φέρουν την ιδιότητα του παραστάτη προς υποστήριξη της κατηγορίας, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη δικαστική απόφαση από την οποία να προκύπτει η διάπραξη του σε βάρος τους εγκλήματος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή εξαιτίας αυτών.

γ) Για τις αστικές υποθέσεις, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη δικαστική απόφαση, με την οποία απορρίπτεται η σε βάρος τους ασκηθείσα αγωγή.

6. Η αίτηση για την κάλυψη των δαπανών των παρ. 4 και 5 υποβάλλεται ενώπιον τριμελούς Επιτροπής, που αποτελείται από τον Προϊστάμενο της Νομικής Υπηρεσίας, τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων και τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιθεώρησης Εργασίας. Η πληρωμή των δαπανών εγκρίνεται με απόφαση της Επιτροπής, εφόσον προσκομιστούν τα νόμιμα παραστατικά και μέχρι το τριπλάσιο του ποσού αναφοράς κάθε διαδικαστικής πράξης ή υπηρεσίας, όπως προσδιορίζεται στους πίνακες του Κώδικα Δικηγόρων (ν. 4194/2013, Α' 208) και στα Παραρτήματα αυτού.

7. Οι σχετικές δαπάνες βαρύνουν τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, στον οποίο εγγράφονται οι σχετικές πιστώσεις.

8. Τα πρόσωπα της παρ. 1 υποχρεούνται να επιστρέφουν στην Επιθεώρηση Εργασίας τις ως άνω δαπάνες εάν:

- α) καταδικασθούν αμετάκλητα ή γίνει αμετάκλητα δεκτή αγωγή εναντίον τους για πράξεις ή παραλείψεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή απορριφθεί αμετάκλητα αγωγή ή μήνυση/έγκληση στην οποία παρέστησαν προς υποστήριξη της κατηγορίας για αδικήματα και πράξεις ή παραλείψεις που έλαβαν χώρα σε βάρος τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή εξ αφορμής αυτών,
- β) αθωωθεί αμετάκλητα ο καθ' ου η παράσταση προς υποστήριξη της κατηγορίας,

α) Για τις ποινικές υποθέσεις, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη απόφαση με την οποία τα ως άνω πρόσωπα κηρύσσονται αθώα ή απαλλάσσονται των κατηγοριών, ή αμετάκλητο βούλευμα δικαστικού συμβουλίου με το οποίο παύει οριστικά η ποινική δίωξη εναντίον τους ή τίθεται η υπόθεση στο αρχείο.

β) Για όσους φέρουν την ιδιότητα του πολιτικώς ενάγοντος, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη δικαστική απόφαση από την οποία να προκύπτει η διάπραξη του σε βάρος τους εγκλήματος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή εξαιτίας αυτών.

γ) Για τις αστικές υποθέσεις, εφόσον εκδοθεί αμετάκλητη δικαστική απόφαση, με την οποία απορρίπτεται η σε βάρος τους ασκηθείσα αγωγή.

6. Η αίτηση για την κάλυψη των δαπανών των παραγράφων 4 και 5 υποβάλλεται ενώπιον τριμελούς Επιτροπής, αποτελούμενης από τον Νομικό Σύμβουλο του Γραφείου Νομικού Συμβούλου του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Υποστήριξης ΣΕΠΕ. Η πληρωμή των δαπανών εγκρίνεται με απόφαση της Επιτροπής, εφόσον προσκομιστούν τα νόμιμα παραστατικά και μέχρι το τριπλάσιο του ποσού αναφοράς κάθε διαδικαστικής πράξης ή υπηρεσίας, όπως προσδιορίζεται στους πίνακες του Κώδικα Δικηγόρων και στα Παραρτήματα αυτού, όπως εκάστοτε ισχύουν.

7. Οι σχετικές δαπάνες βαρύνουν τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, στον οποίο εγγράφονται οι σχετικές πιστώσεις.

284 γ) επιβληθεί σε βάρος τους οποιαδήποτε ποινή μεγαλύτερη της έγγραφης επίπληξης για πειθαρχικό παράπτωμα συναφές με την υπόθεση. Στην περίπτωση αυτή, δεν δικαιούνται να υποβάλουν νέα αίτηση για την κάλυψη μεταγενέστερων δαπανών πληρεξούσιου δικηγόρου. Αν η επιβληθείσα πειθαρχική ποινή ακυρωθεί αμετάκλητα, εφαρμόζονται αναλογικά η διαδικασία και οι προϋποθέσεις των παρ. 5 και 6. 9. Στις δίκες και διαδικασίες της παρ. 1, καθώς και σε εκείνες στις οποίες τα πρόσωπα της παρ. 1 έχουν την ιδιότητα του ενάγοντος και αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή υποθέσεις εξ αφορμής αυτών, εφαρμόζεται η παρ. 3 του άρθρου 61 του Κώδικα Δικηγόρων (ν. 4194/2013, Α' 208), περί της απαλλαγής από την προκαταβολή εισφορών και κρατήσεων. 10. Με απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται ειδικότερες προϋποθέσεις και ειδικότερα διαδικαστικά ζητήματα, προθεσμίες για την υποβολή του αιτήματος πληρωμής των δαπανών, η διαδικασία επιστροφής των δαπανών, η κάλυψη ήδη πραγματοποιηθεισών δαπανών κατά τη δημοσίευση του παρόντος καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος. 11. Το παρόν υπερισχύει έναντι κάθε άλλης αντίθετης γενικής ή ειδικής διάταξης. 12. Το παρόν άρθρο εφαρμόζεται και στις εκκρεμείς, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, υποθέσεις. 13. Οι παρ. 1 και 2 εφαρμόζονται και σε αποχωρήσαντες υπαλλήλους, εφόσον η υπόθεση αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όταν βρίσκονταν εν ενεργεία.».	8. Τα πρόσωπα της παραγράφου 1 υποχρεούνται να επιστρέψουν στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης τις ως άνω δαπάνες εάν: α) καταδικασθούν αμετάκλητα ή γίνει αμετάκλητα δεκτή αγωγή εναντίον τους για πράξεις ή παραλείψεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή απορριφθεί αμετάκλητα αγωγή ή πολιτική αγωγή που άσκησαν για αδικήματα και πράξεις ή παραλείψεις που έλαβαν χώρα σε βάρος τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή εξ αφορμής αυτών, β) αθωωθεί αμετάκλητα ο καθ' ου η πολιτική αγωγή, γ) επιβληθεί σε βάρος τους οποιαδήποτε εκ των ποινών των περιπτώσεων β' έως η' της παρ. 1 του άρθρου 109 του ν. 3528/2007 (Α' 26) για πειθαρχικό παράπτωμα συναφές με την υπόθεση. Στην περίπτωση αυτή, δεν δικαιούνται να υποβάλουν νέα αίτηση για την κάλυψη μεταγενέστερων δαπανών πληρεξούσιου δικηγόρου. Αν η επιβληθείσα πειθαρχική ποινή ακυρωθεί αμετάκλητα, εφαρμόζονται αναλογικά η διαδικασία και οι προϋποθέσεις των παραγράφων 5 και 6. 9. Στις δίκες και διαδικασίες της παραγράφου 1, καθώς και σε εκείνες στις οποίες τα πρόσωπα αυτά έχουν την ιδιότητα του ενάγοντος και αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή υποθέσεις εξ αφορμής αυτών, έχουν εφαρμογή οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις περί ατελειών του ΝΣΚ. 10. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικονομικών ορίζονται τυχόν ειδικότερες προϋποθέσεις και ειδικότερα διαδικαστικά ζητήματα, προθεσμίες για την υποβολή του αιτήματος πληρωμής των δαπανών, η διαδικασία επιστροφής των

	δαπανών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος. 11. Οι διατάξεις του παρόντος υπερισχύουν έναντι κάθε άλλης αντίθετης γενικής ή ειδικής διάταξης.». 12. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και στις εκκρεμείς, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, υποθέσεις».
Άρθρο 54 Απρόσκοπτη διενέργεια των ελέγχων και προστασία του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων Υπουργείων που συνδράμουν στους ελέγχους - Τροποποίηση άρθρου 20Α ν. 3996/2011 και παρ. 4 άρθρου 576 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 1. Στο άρθρο 20Α του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί τέλεσης ποινικών αδικημάτων σε βάρος του Ειδικού Γραμματέα, των Επιθεωρητών και λοιπών υπαλλήλων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, οι λέξεις «του Ειδικού Γραμματέα, των Επιθεωρητών και λοιπών υπαλλήλων» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπουργείων», β) στο πρώτο εδάφιο β) ο αριθμός «361Α» αντικαθίσταται από τον αριθμό «363», ββ) οι λέξεις «του Ειδικού Γραμματέα, των Ειδικών Επιθεωρητών, των λοιπών Επιθεωρητών και των υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ΣΕΠΕ» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπουργείων», γ) μετά τις λέξεις «συνδράμουν στη διενέργεια ελέγχων», διαγράφονται οι λέξεις «, τη συμφιλιωτική διαδικασία» και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 20Α διαμορφώνεται ως εξής:	Το άρθρο 20Α του ν. 3996/2011 (Α' 170), έχει ως εξής: «Η τέλεση των εγκλημάτων των άρθρων 229, 308 έως και 311, 333, 361 και 361Α του Ποινικού Κώδικα σε βάρος του Ειδικού Γραμματέα, των Ειδικών Επιθεωρητών, των λοιπών Επιθεωρητών και των υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ΣΕΠΕ που διενεργούν ή συνδράμουν στη διενέργεια ελέγχων, τη συμφιλιωτική διαδικασία ή τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους ή για λόγους σχετικούς με την εκτέλεσή της, συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση.». Η παρ. 4 του άρθρου 576 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «4. Ο εργοδότης, ο διευθυντής επιχείρησης, ο εκπρόσωπος ή ο οποιοσδήποτε τρίτος ο οποίος παρεμποδίζει την είσοδο σε υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που διενεργεί ή συμμετέχει σε έλεγχο για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε χώρους εργασίας ή παρεμποδίζει ή διακόπτει με οποιοδήποτε τρόπο τη διενέργεια του ελέγχου ή αρνείται να παράσχει τα στοιχεία ή/και τις πληροφορίες ή αυτά που παρέχει είναι ψευδή, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές».

«Άρθρο 20Α

Ποινικά αδικήματα σε βάρος του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπηρεσιών

Η τέλεση των εγκλημάτων των άρθρων 229, 308 έως και 311, 333, 361 και 363 του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95) σε βάρος του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπηρεσιών που διενεργούν ή συνδράμουν στη διενέργεια ελέγχων ή τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους ή για λόγους σχετικούς με την εκτέλεσή της, συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση.».

2. Στην παρ. 4 του άρθρου 576 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί ποινικών κυρώσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) οι λέξεις «ή του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ή Υπουργείου», β) οι λέξεις «ή παρεμποδίζει ή διακόπτει με οποιοδήποτε τρόπο τη διενέργεια του ελέγχου» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ή προβαίνει σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη με σκοπό την παρεμπόδιση ή τη διακοπή της διενέργειας του ελέγχου, ακόμη και αν τελικώς ο έλεγχος ολοκληρώνεται» και η παρ. 4, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Εργοδότης, διευθυντής επιχείρησης, εκπρόσωπος ή οποιοσδήποτε τρίτος που παρεμποδίζει την είσοδο σε υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας ή Υπουργείου που διενεργεί ή συμμετέχει σε έλεγχο για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε χώρους εργασίας, ή προβαίνει σε οποιαδήποτε πράξη ή

287 παράλειψη με σκοπό την παρεμπόδιση ή τη διακοπή της διενέργειας του ελέγχου, ακόμη και αν τελικώς ο έλεγχος ολοκληρώνεται, ή αρνείται να παράσχει τα στοιχεία ή/και τις πληροφορίες ή αυτά που παρέχει είναι ψευδή, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιάκοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.».	
Άρθρο 56 Ρυθμίσεις θεμάτων σχετικών με το Συμβούλιο Διοίκησης και τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας – Τροποποίηση άρθρων 108,111 και 116 ν. 4808/2021 1. Στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 108 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί του Συμβουλίου Διοίκησης, μετά από τις λέξεις «Επιθεώρησης Εργασίας» προστίθενται οι λέξεις «ή ο αναπληρωτής του» και η παρ.1 διαμορφώνεται ως εξής: «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 ή ο αναπληρωτής του, χωρίς δικαίωμα ψήφου.». 2. Η παρ. 6 του άρθρου 111 του ν. 4808/2021, περί παύσης, παραίτησης και αναπλήρωσης μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, αντικαθίσταται ως εξής: «6. Σε περίπτωση μη διορισμού ή μη ανάληψης καθηκόντων νέου Προέδρου ή μέλους πριν από την λήξη της θητείας του Προέδρου ή του μέλους κατά τα ανωτέρω, η θητεία του απερχόμενου Προέδρου ή του μέλους παρατείνεται αυτοδικαίως και εξακολουθούν νομίμως να ασκούν τις αρμοδιότητες και καθήκοντά τους για το χρονικό διάστημα από την εκπνοή της θητείας τους μέχρι τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων του νέου Προέδρου ή μέλους.». 3. Στην παρ. 5 του άρθρου 116 του ν. 4808/2021, περί παύσης, παραίτησης και αναπλήρωσης	Η παρ. 1 του άρθρου 108 του ν. 4808/2021 (Α' 101), έχει ως εξής: «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.». Η παρ. 6 του άρθρου 111 του ν. 4808/2021, έχει ως εξής: «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». Η παρ. 5 του άρθρου 116 του ν. 4808/2021, έχει ως εξής: «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

Διοικητή, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, αα) μετά από τις λέξεις «της θητείας αυτού», προστίθενται οι λέξεις «ή σε περίπτωση ακύρωσης ή ανάκλησης του διορισμού του», αβ) οι λέξεις «έναν 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» αντικαθίστανται από τις λέξεις «ο προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας που έχει ασκήσει περισσότερα χρόνια καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης συνολικά στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στην ανεξάρτητη διοικητική αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη της θητείας του Διοικητή ή την ακύρωση ή ανάκληση του διορισμού του μέχρι τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας», β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «μέχρι τον διορισμό» προστίθενται οι λέξεις «και την ανάληψη καθηκόντων», γ) το τρίτο εδάφιο διαγράφεται και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«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 ακύρωσης ή ανάκλησης του διορισμού του ή σε περίπτωση προσωρινής αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων του, με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται ο προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας που έχει ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για τα περισσότερα χρόνια συνολικά στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στην ανεξάρτητη διοικητική αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη ή από την πρόωρη λήξη της θητείας του Διοικητή ή την ακύρωση ή ανάκληση του διορισμού του και μέχρι την ανάληψη καθηκόντων του νέου Διοικητή της

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».

Επιθεώρησης Εργασίας 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 και την ανάληψη καθηκόντων του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή την ανάληψη των καθηκόντων του υφισταμένου.».	
Άρθρο 57 Στελέχωση Γραφείου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 117 ν. 4808/2021 Στην παρ. 5 του άρθρου 117 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της στελέχωσης του Γραφείου του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «μετακλητών υπαλλήλων» αντικαθίστανται από τη λέξη «συνεργατών», β) προστίθενται νέα εδάφια δεύτερο και τρίτο, γ) στο νέο έβδομο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «που αφορούν τους μετακλητούς», προστίθενται οι λέξεις «και τους αποσπασμένους», δ) προστίθεται νέο όγδοο εδάφιο και μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής: «5. Για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συστήνονται τρεις (3) θέσεις συνεργατών. Οι θέσεις των συνεργατών δύνανται να καλύπτονται από α) ιδιώτες μέσω πρόσληψης, οι οποίοι καταλαμβάνουν αποκλειστικά θέσεις μετακλητών και β) από δημόσιους υπαλλήλους ή λειτουργούς με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που υπηρετούν σε φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) μέσω απόσπασης. Οι αποσπάσεις	Η παρ. 5 του άρθρου 117 του ν. 4808/2021 (Α' 101), έχει ως εξής: «5. Για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συνιστώνται τρεις (3) θέσεις μετακλητών υπαλλήλων. Στο Γραφείο του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας συνι-στάται 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».

290 διενεργούνται με κοινή απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, με την επιφύλαξη του άρθρου 35 του ν. 4873/2021 (Α' 248), περί της διαφύλαξης της στελέχωσης των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, και της παρ. 1 του άρθρου 177 του ν. 4876/2021 (Α' 251), περί της εφαρμογής του άρθρου 35 του ν. 4873/2021 και στους Ο.Τ.Α. β' βαθμού και κατά τα λοιπά εφαρμόζεται αναλογικά το άρθρο 47 του ν. 4622/2019 (Α' 133), περί της διαδικασίας στελέχωσης ιδιαίτερων γραφείων. 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 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 και τους αποσπασμένους υπαλλήλους που υπηρετούν στα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης και των Υφυπουργών. Ένας (1) εκ των συνεργατών που καλύπτει θέση μετακλητού υπαλλήλου δύναται να είναι δημοσιογράφος, ο οποίος αμείβεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4354/2015, περί καθορισμού αποδοχών ειδικών κατηγοριών.».	
Άρθρο 60 Διενέργεια ελέγχων από τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 125 ν. 4808/2021 Στην παρ. 2 του άρθρου 125 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί μεταβατικών διατάξεων, μετά από τις λέξεις «Κατά το διάστημα των», οι λέξεις «πέντε (5)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δέκα (10)» και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:	Η παρ. 2 του άρθρου 125 του ν. 4808/2021 (Α' 101), έχει ως εξής: «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

291 «2. Κατά το διάστημα των δέκα (10) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 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.».	των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της με τους ίδιους όρους, υποχρεώσεις και δικαιώματα».
Άρθρο 65 Υποχρεώσεις Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης προς αναζητούντες εργασία – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 20 ν. 4921/2022 Στην παρ. 1 του άρθρου 20 του ν. 4921/2022 (Α' 75), περί των υποχρεώσεων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) προς αναζητούντες εργασία, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο εισαγωγικό εδάφιο, μετά από τις λέξεις «που είναι εγγεγραμμένοι στο Ψηφιακό Μητρώο Δ.ΥΠ.Α.», προστίθενται οι λέξεις «ή σε επιμέρους μητρώα της Δ.ΥΠ.Α.», β) στην περ. α), οι λέξεις «και 14 έως 23 του ν.δ. 2961/1954 (Α' 197) και της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185), καθώς και του ειδικού εποχιακού βοηθήματος του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 (Α' 79),» αντικαθίστανται από τις λέξεις «14 έως 27 του ν.δ. 2961/1954 (Α' 197), της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185) και του άρθρου 18 του ν. 1836/1989 (Α' 79), καθώς και των ειδικών βοηθημάτων του άρθρου 22 του ν. 1836/1989» και το άρθρο 20 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 20 Υποχρεώσεις Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης προς αναζητούντες εργασία 1. Η Δ.ΥΠ.Α. προσφέρει στους αναζητούντες εργασία που είναι εγγεγραμμένοι στο Ψηφιακό	Η παρ. 1 του άρθρου 20 του ν. 4921/2022 (Α' 75),έχει ως εξής: «1. Η Δ.ΥΠ.Α. προσφέρει στους αναζητούντες εργασία που είναι εγγεγραμμένοι στο Ψηφιακό Μητρώο Δ.ΥΠ.Α. τις εξής παροχές και υπηρεσίες: α) Καταβολή επιδομάτων και χρηματικών ενισχύσεων προς τους άνεργους και, ειδικότερα, καταβολή του επιδόματος ανεργίας των άρθρων 3 έως 10 του ν. 1545/1985 (Α' 91) και 14 έως 23 του ν.δ. 2961/1954 (Α' 197) και της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185), καθώς και του ειδικού εποχιακού βοηθήματος του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 (Α' 79), του επιδόματος μακροχρονίως άνεργου της περ. ΙΙΙ της υποπαρ. 1. της παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222) και της ενίσχυσης της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α' 152), β) αναζήτηση και πρόταση θέσεων εργασίας, καθώς και προγραμμάτων και δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με σκοπό την περαιτέρω αναβάθμιση δεξιοτήτων ή την επανειδίκευση του αναζητούντος εργασία, ιδίως αυτών που είναι σύμφωνες με το Ψηφιακό Ατομικό Σχέδιο Δράσης του, γ) προώθηση εξατομικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, δ) σύμπραξη στη σύνταξη και αναθεώρηση του Ψηφιακού Ατομικού Σχεδίου Δράσης,

Μητρώο Δ.ΥΠ.Α. ή σε επιμέρους μητρώα της Δ.ΥΠ.Α., τις εξής παροχές και υπηρεσίες:

α) Καταβολή επιδομάτων και χρηματικών ενισχύσεων προς τους ανέργους και, ειδικότερα, καταβολή του επιδόματος ανεργίας των άρθρων 3 έως 10 του ν. 1545/1985 (Α' 91), 14 έως 27 του ν.δ. 2961/1954 (Α' 197), της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2335/1995 (Α' 185) και του άρθρου 18 του ν. 1836/1989 (Α' 79), καθώς και των ειδικών βοηθημάτων του άρθρου 22 του ν. 1836/1989, του επιδόματος μακροχρονίως ανέργου της περ. ΙΙΙ της υποπαρ. 1. της παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222) και της ενίσχυσης της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α' 152),

β) αναζήτηση και πρόταση θέσεων εργασίας, καθώς και προγραμμάτων και δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με σκοπό την περαιτέρω αναβάθμιση δεξιοτήτων ή την επανειδίκευση του αναζητούντος εργασία, ιδίως αυτών που είναι σύμφωνες με το Ψηφιακό Ατομικό Σχέδιο Δράσης του,

γ) προώθηση εξατομικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού,

δ) σύμπραξη στη σύνταξη και αναθεώρηση του Ψηφιακού Ατομικού Σχεδίου Δράσης,

ε) ενημέρωση για τα δικαιώματα και τις παροχές που δικαιούνται και συνδέονται με την ιδιότητα του αναζητούντος εργασία ή του ανέργου και τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, και

στ) καταγραφή των αναζητούντων εργασία στο Ψηφιακό Μητρώο Δ.ΥΠ.Α. και βεβαίωση της εγγραφής και της παραμονής τους σ' αυτό, καθώς και των εισοδηματικών κριτηρίων του άρθρου 19 που ορίζει τις προϋποθέσεις για την καταβολή επιδομάτων, παροχών, βοηθημάτων ή διευκολύνσεων που χορηγείται σύμφωνα με τη νομοθεσία σε ανέργους.

2. Η Δ.ΥΠ.Α. δύναται να προσφέρει τις υπηρεσίες των περ. (β) και (γ) της παρ. 1 και σε αναζητούντες εργασία που είναι ήδη εργαζόμενοι της υποπερ. (αδ) της περ. (α) της παρ. 1 του άρθρου 16.».

ε) ενημέρωση για τα δικαιώματα και τις παροχές που δικαιούνται και συνδέονται με την ιδιότητα του αναζητούντος εργασία ή του ανέργου και τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, και

στ) καταγραφή των αναζητούντων εργασία στο Ψηφιακό Μητρώο Δ.ΥΠ.Α. και βεβαίωση της εγγραφής και της παραμονής τους σ' αυτό, καθώς και των εισοδηματικών κριτηρίων του άρθρου 19 που ορίζει τις προϋποθέσεις για την καταβολή επιδομάτων, παροχών, βοηθημάτων ή διευκολύνσεων που χορηγείται σύμφωνα με τη νομοθεσία σε ανέργους.»

Άρθρο 67**Καταβολή εισφορών για μακροχρόνια
ανέργους - Τροποποίηση άρθρου 10 ν.
2874/2000**

Στο άρθρο 10 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της καταβολής εισφορών για μακροχρόνια ανέργους, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) στην παρ. 1, αα) μετά από τις λέξεις «επί δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς μήνες», διαγράφονται οι λέξεις «ηλικίας εξήντα (60) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες», αβ) οι λέξεις «του κλάδου με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.), που έχει συσταθεί με το ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.)»,

β) στην παρ. 2, οι λέξεις «κάρτα ανεργίας» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Ψηφιακή Κάρτα Δ.ΥΠ.Α.»,

γ) στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 3, γα) μετά από τις λέξεις «που ανήκουν στις κατηγορίες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων», διαγράφονται οι λέξεις «, ηλικίας πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα (50) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες», γβ) οι λέξεις «τον κλάδο του Λ.Α.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ.» αντικαθίστανται από τις λέξεις «πόρους της Δ.ΥΠ.Α.»,

δ) στην παρ. 4, οι λέξεις «Ο κλάδος με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Η Δ.ΥΠ.Α.»,

ε) το τελευταίο εδάφιο της παρ. 5 καταργείται, και, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 10 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 10

Το άρθρο 10 του ν. 2874/2000 (Α' 286), έχει ως εξής:

«1. Άνεργοι επί δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς μήνες, ηλικίας εξήντα (60) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες, στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του Ι.Κ.Α., σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, δικαιούνται να ζητήσουν την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισής τους μέχρι τη συμπλήρωση του ελάχιστου αριθμού ημερών ασφάλισης για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού τους δικαιώματος, με πλήρη κάλυψη της σχετικής δαπάνης από τους πόρους του κλάδου με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.), που έχει συσταθεί με το ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

2. Δικαιούχοι είναι οι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., ανεξάρτητα από το χρόνο εισόδου στην ασφάλιση και από το χρόνο διακοπής της υποχρεωτικής ασφάλισής τους, εφόσον έχουν εγγραφεί ως άνεργοι στον Ο.Α.Ε.Δ. για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για την υπαγωγή τους στις διατάξεις του παρόντος, εξακολουθούν να είναι άνεργοι και κατέχουν κάρτα ανεργίας ανανεούμενη ανά μήνα.

3. Κατά τα λοιπά παραμένουν σε ισχύ οι διατάξεις για την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α.. Οι ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α. που ανήκουν στις κατηγορίες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, ηλικίας πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα (50) ετών συμπληρωμένων

Καταβολή εισφορών για μακροχρόνια
άνεργους

1. Άνεργοι επί δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς μήνες, στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α., πρώην ΙΚΑ - ETAM), σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, δικαιούνται να ζητήσουν την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισής τους μέχρι τη συμπλήρωση του ελάχιστου αριθμού ημερών ασφάλισης για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού τους δικαιώματος, με πλήρη κάλυψη της σχετικής δαπάνης από τους πόρους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.).

2. Δικαιούχοι είναι οι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ETAM) και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ETAM), ανεξάρτητα από το χρόνο εισόδου στην ασφάλιση και από το χρόνο διακοπής της υποχρεωτικής ασφάλισής τους, εφόσον έχουν εγγραφεί ως άνεργοι στη Δ.ΥΠ.Α. για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για την υπαγωγή τους στις διατάξεις του παρόντος, εξακολουθούν να είναι άνεργοι και κατέχουν Ψηφιακή Κάρτα Δ.ΥΠ.Α. ανανεούμενη ανά μήνα.

3. Κατά τα λοιπά παραμένουν σε ισχύ οι διατάξεις για την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ETAM) και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ETAM). Οι ασφαλισμένοι του e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ETAM) που ανήκουν στις κατηγορίες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών και πληρούν τις προϋποθέσεις των παρ. 1 και 2, μπορούν κατ' εξαίρεση να

για τις γυναίκες και πληρούν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων 1 και 2, μπορούν κατ' εξαίρεση να υπαχθούν στις διατάξεις του παρόντος και να συνεχίσουν προαιρετικά την ασφάλισή τους με κάλυψη των αναλογουσών εισφορών τους επίσης από τον κλάδο του Λ.Α.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Ο χρόνος της προαιρετικής ασφάλισης στην περίπτωση αυτή δεν αναγνωρίζεται ως διανυθείς στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

4. Ο κλάδος με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) καταβάλλει μηνιαία εισφορά στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., ίση με τη μηνιαία εισφορά που θα πλήρωναν οι άνεργοι που εντάσσονται στις διατάξεις του παρόντος για προαιρετική συνέχιση της κύριας και επικουρικής ασφάλισής τους.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται ο ελάχιστος αριθμός ημερών ασφάλισης που πρέπει να συγκεντρώνει ο μακροχρόνια άνεργος, η διαδικασία, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, ο τρόπος απόδοσης των εισφορών στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., οι αποδοχές με βάση τις οποίες γίνεται ο υπολογισμός για την καταβολή των εισφορών και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του παρόντος. Ο καθορισμός του χρόνου διάρκειας του δικαιώματος των μακροχρόνια ανέργων

γίνεται με όμοια υπουργική απόφαση μετά τη σύμφωνη γνώμη της επιτροπής

διαχείρισης της παραγράφου 4 του άρθρου 1 του ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α')

που εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.Α.Ε.Δ..».

υπαχθούν στις διατάξεις του παρόντος και να συνεχίσουν προαιρετικά την ασφάλισή τους με κάλυψη των αναλογουσών εισφορών τους επίσης από πόρους της Δ.ΥΠ.Α.. Ο χρόνος της προαιρετικής ασφάλισης στην περίπτωση αυτή δεν αναγνωρίζεται ως διανυθείς στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. 4. Η Δ.ΥΠ.Α. καταβάλλει μηνιαία εισφορά στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), ίση με τη μηνιαία εισφορά που θα πλήρωναν οι άνεργοι που εντάσσονται στις διατάξεις του παρόντος για προαιρετική συνέχιση της κύριας και επικουρικής ασφάλισής τους. 5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται ο ελάχιστος αριθμός ημερών ασφάλισης που πρέπει να συγκεντρώνει ο μακροχρόνια άνεργος, η διαδικασία, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, ο τρόπος απόδοσης των εισφορών στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α.(πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), οι αποδοχές με βάση τις οποίες γίνεται ο υπολογισμός για την καταβολή των εισφορών και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του παρόντος.».	
Άρθρο 68 Παράταση συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης κτιρίων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση περ. β) παρ. 9 άρθρου 37 ν. 5167/2024 Στην περ. β) της παρ. 9 του άρθρου 37 του ν. 5167/2024 (Α' 207), περί παράτασης της ισχύος συγκεκριμένων ρυθμίσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) οι λέξεις «εννέα (9)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δεκαοκτώ (18)», β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και η	Η περ. β) της παρ. 9 του άρθρου 37 του ν. 5167/2024 (Α' 207) έχει ως εξής: «β. Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης και καθαριότητας, που έχουν συναφθεί με αναδόχους από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές διοικητικές μονάδες της παρ. 2 του άρθρου <u>6 του ν. 4412/2016</u> (Α' 147), που υπάγονται στη Δ.ΥΠ.Α. σύμφωνα με την υπ' αρ. 111480/17.3.2022 διαπιστωτική πράξη του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α. (Β' 1541), οι οποίες κατά την έναρξη ισχύος του

296 37 περ. β) της παρ. 9 του άρθρου 37 διαμορφώνεται ως εξής: «β. Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης και καθαριότητας, που έχουν συναφθεί με αναδόχους από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές διοικητικές μονάδες της παρ. 2 του άρθρου 6 του ν. 4412/2016 (Α' 147), που υπάγονται στη Δ.ΥΠ.Α. σύμφωνα με την υπ' αρ. 111480/17.3.2022 διαπιστωτική πράξη του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α. (Β' 1541), οι οποίες κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος βρίσκονται σε ισχύ, παρατείνονται αυτοδικαίως από τη λήξη τους και με τους ίδιους όρους που περιέχονται σε αυτές, έως την ολοκλήρωση των εν εξελίξει διαγωνιστικών διαδικασιών και την υπογραφή των νέων συμβάσεων και, πάντως, για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τους δεκαοκτώ (18) μήνες από τη λήξη τους, οπότε και λύνονται αυτοδίκαια. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις ματαίωσης των διαγωνιστικών διαδικασιών και εκ νέου διενέργειας αυτών.».	παρόντος βρίσκονται σε ισχύ, παρατείνονται αυτοδικαίως από τη λήξη τους και με τους ίδιους όρους που περιέχονται σε αυτές, έως την ολοκλήρωση των εν εξελίξει διαγωνιστικών διαδικασιών και την υπογραφή των νέων συμβάσεων και, πάντως, για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες από τη λήξη τους, οπότε και λύνονται αυτοδίκαια».
Άρθρο 73 Υπολογισμός εισφορών σε περίπτωση προσαύξησης για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες πλέον της νόμιμης - Τροποποίηση άρθρου 41 ν. 5184/2025 Στο άρθρο 41 του ν. 5184/2025 (Α' 34), περί του υπολογισμού των εισφορών των μισθωτών πλήρους απασχόλησης και των εργοδοτών στις περιπτώσεις των άρθρων 143, 184 και 209 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) αντικαθίσταται ο τίτλος, β) οι λέξεις «στα άρθρα 143, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 184, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 209, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222)»	Το άρθρο 41 του ν. 5184/2025, έχει ως εξής: «Στην περίπτωση προσαύξησης των αποδοχών των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 143, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 184, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 209, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), το συνολικό ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών υπολογίζεται επί του ποσού των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να προσμετράται η προσαύξηση αυτή, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης».

297 αντικαθίστανται από τις λέξεις «στα άρθρα 150, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 194, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 219, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), καθώς και στην περίπτωση χορήγησης επιπλέον της προβλεπόμενης στα ανωτέρω άρθρα προσαύξησης από συλλογική σύμβαση εργασίας ή οικειοθελώς από τον εργοδότη», και το άρθρο 41 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 41 Υπολογισμός εισφορών μισθωτών πλήρους απασχόλησης και εργοδοτών στις περιπτώσεις των άρθρων 150, 194 και 219 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου για νυκτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες Στην περίπτωση προσαύξησης των αποδοχών των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 150, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 194, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 219, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), καθώς και στην περίπτωση χορήγησης επιπλέον της προβλεπόμενης στα ανωτέρω άρθρα προσαύξησης από συλλογική σύμβαση εργασίας ή οικειοθελώς από τον εργοδότη, το συνολικό ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών υπολογίζεται επί του ποσού των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να προσμετράται η προσαύξηση αυτή, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης.».	
Άρθρο 76 Αποκατάσταση ισότητας των φύλων στην παροχή «Βρεφονηπιακοί σταθμοί» του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών -	Το άρθρο 15 του π.δ. 162/1998, έχει ως εξής: «Το Ταμείο χορηγεί επίδομα για την παραμονή παιδιών ασφαλισμένων σε βρεφονηπιακούς

Τροποποίηση άρθρου 15 Κανονισμού²⁹⁸ περίθαλψης Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών Στο άρθρο 15 του Κανονισμού περίθαλψης Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών (π.δ. 162/1998, Α' 122), περί της παραμονής παιδιών ασφαλισμένων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τρίτο εδάφιο, οι λέξεις «οι άμεσα ασφαλισμένες γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενοι δικηγόροι» αντικαθίστανται από τις λέξεις «οι δικηγόροι και οι ασκούμενοι δικηγόροι, ανεξαρτήτως φύλου, που έχουν ασφαλισθεί άμεσα στο Ταμείο», β) στην περ. α) του τέταρτου εδαφίου, η λέξη «της» αντικαθίσταται από τη λέξη «του», και το άρθρο 15 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 15 Βρεφονηπιακοί σταθμοί Το Ταμείο χορηγεί επίδομα για την παραμονή παιδιών ασφαλισμένων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς. Το ποσό του επιδόματος καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ταμείου και καταβάλλεται μέχρι ένδεκα μήνες το έτος. Δικαιούχοι του επιδόματος είναι οι δικηγόροι και οι ασκούμενοι δικηγόροι, ανεξαρτήτως φύλου, που έχουν ασφαλισθεί άμεσα στο Ταμείο και έχουν παιδιά ηλικίας από 1 μέχρι 5 ετών, που είναι ασφαλισμένα στο Ταμείο και δεν δικαιούνται σχετικού επιδόματος από άλλον ασφαλιστικό φορέα. Για την έγκριση της δαπάνης, απαιτείται: α) αίτηση του δικαιούχου, β) απόδειξη πληρωμής του βρεφονηπιακού σταθμού και γ) υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/1986, στην οποία να δηλώνεται ότι δεν καταβάλλεται σχετικό επίδομα από άλλη πηγή, καθώς και ότι το παιδί παρέμεινε στον παιδικό σταθμό ολόκληρο το αιτούμενο χρονικό διάστημα.».	σταθμούς. Το ποσό του επιδόματος καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ταμείου και καταβάλλεται μέχρι ένδεκα μήνες το έτος. Δικαιούχοι του επιδόματος είναι οι άμεσα ασφαλισμένες γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενοι δικηγόροι, που έχουν παιδιά ηλικίας από 1 μέχρι 5 ετών, είναι ασφαλισμένα στο Ταμείο και δεν δικαιούνται σχετικού επιδόματος από άλλο ασφαλιστικό φορέα. Για την έγκριση της δαπάνης, απαιτείται: α) αίτηση της δικαιούχου, β) απόδειξη πληρωμής του βρεφονηπιακού σταθμού και γ) υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/86, στην οποία να δηλώνεται ότι δεν καταβάλλεται σχετικό επίδομα από άλλη πηγή, καθώς και ότι το παιδί παρέμεινε στον παιδικό σταθμό ολόκληρο το αιτούμενο χρονικό διάστημα».
Άρθρο 77	Η παρ. 11 άρθρου 21 ν. 4354/2015 έχει ως εξής:

299 Αποζημίωση κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για το έτος 2025 - Τροποποίηση παρ. 11 άρθρου 21 ν. 4354/2015 Στην παρ. 11 του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων και ειδικότερα περί της αποζημίωσης του προσωπικού που συμμετέχει σε κλιμάκια εκκαθάρισης εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης και περί του προσωπικού του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), το οποίο απασχολείται για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «και 2024» αντικαθίστανται από τις λέξεις «, 2024 και 2025», β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «ή 2024», προστίθενται οι λέξεις «ή 2025», γ) στο τέταρτο εδάφιο, γα) πριν από τις λέξεις «στις ανωτέρω», προστίθενται οι λέξεις «Κατά παρέκκλιση του άρθρου 40 του ν. 849/1978 (Α' 232),», γβ) πριν από τη λέξη «μήνα», διαγράφεται η λέξη «επόμενο», δ) προστίθεται πέμπτο εδάφιο, και η παρ. 11 διαμορφώνεται ως εξής: «11. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη στο προσωπικό που συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες, υποομάδες εργασίας και στις ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ή συστήνονται και λειτουργούν εντός των ετών 2021, 2022, 2023, 2024 και 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την πληρωμή συντάξεων του δημόσιου τομέα και όλων των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον e-Ε.Φ.Κ.Α., καθορίζεται αποζημίωση, εφόσον	«11. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη στο προσωπικό που συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες, υποομάδες εργασίας και στις ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ή συστήνονται και λειτουργούν εντός των ετών 2021, 2022, 2023 και 2024 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την πληρωμή συντάξεων του δημόσιου τομέα και όλων των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον e-ΕΦΚΑ, καθορίζεται αποζημίωση, εφόσον επιτευχθούν οι ποσοτικοί στόχοι, η οποία δεν δύναται να υπερβαίνει το όριο των επτά χιλιάδων διακοσίων (7.200) ευρώ το έτος, μη υπολογιζόμενου στην περίπτωση αυτή του ορίου της παρ. 3. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και στο προσωπικό του e-ΕΦΚΑ, το οποίο απασχολείται εντός των ετών 2021 ή 2022 ή 2023 ή 2024 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και το οποίο ορίζεται με απόφαση του Διοικητή. Με όμοια απόφαση ορίζονται η μεθοδολογία προσδιορισμού των ποσοτικών στόχων εξυπηρέτησης του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο τρόπος παρακολούθησής τους και κάθε άλλο ειδικό θέμα για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου. Στις ανωτέρω κοινές υπουργικές αποφάσεις στις οποίες καθορίζεται η αποζημίωση των κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας και στο προσωπικό που απασχολείται στην εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να προσδίδεται αναδρομική ισχύς, η οποία ανατρέχει στον επόμενο μήνα σύστασης των

επιτευχθούν οι ποσοτικοί στόχοι, η οποία δεν δύναται να υπερβαίνει το όριο των επτά χιλιάδων διακοσίων (7.200) ευρώ το έτος, μη υπολογιζόμενου στην περίπτωση αυτή του ορίου της παρ. 3. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και στο προσωπικό του e-E.Φ.Κ.Α., το οποίο απασχολείται εντός των ετών 2021 ή 2022 ή 2023 ή 2024 ή 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και το οποίο ορίζεται με απόφαση του Διοικητή. Με όμοια απόφαση ορίζονται η μεθοδολογία προσδιορισμού των ποσοτικών στόχων εξυπηρέτησης του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο τρόπος παρακολούθησής τους και κάθε άλλο ειδικό θέμα για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 40 του ν. 849/1978 (Α' 232), στις ανωτέρω κοινές υπουργικές αποφάσεις στις οποίες καθορίζεται η αποζημίωση των κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας και στο προσωπικό που απασχολείται στην εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να προσδίδεται αναδρομική ισχύς, η οποία ανατρέχει στον μήνα σύστασης των αντίστοιχων κλιμακίων- ομάδων εργασίας κατά τα οριζόμενα στις οικείες υπουργικές αποφάσεις και η οποία δεν υπερβαίνει τα δύο (2) έτη. Στις υπουργικές αποφάσεις σύστασης των κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων εργασίας και ομάδων εργασίας και στο προσωπικό που απασχολείται στην εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 2 του	αντίστοιχων κλιμακίων - ομάδων εργασίας κατά τα οριζόμενα στις οικείες υπουργικές αποφάσεις και η οποία δεν υπερβαίνει τα δύο (2) έτη.»

άρθρου 16 του ν. 3144/2003 (Α' 111), περί της συγκρότησης επιτροπών ή ομάδων εργασίας, δύναται να προσδίδεται αναδρομική ισχύς, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη.».	
Άρθρο 78 Συμπλήρωση οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής από εκκαθαριστές όλων των δημοσίων υπηρεσιών – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 17 ν. 4670/2020 Στην παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 4670/2020 (Α' 43), περί του ψηφιακού μετασχηματισμού της διαδικασίας απονομής σύνταξης ΑΤΛΑΣ, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) προστίθενται νέα εδάφια τρίτο, τέταρτο, πέμπτο και έκτο, β) προστίθεται τελευταίο εδάφιο, και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Σε περίπτωση ασφαλισμένου του Δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και των Ο.Τ.Α., συμπληρώνεται το Δελτίο Ατομικής και Υπηρεσιακής Κατάστασης (Δ.Α.Υ.Κ.), το οποίο αποτελεί προϋπόθεση για την οριστική παραλαβή της αίτησης συνταξιοδότησης, της αίτησης απονομής εφάπαξ παροχής, της αίτησης απονομής μερίσματος και την έναρξη της επεξεργασίας του. Το Δ.Α.Υ.Κ. συμπληρώνεται ηλεκτρονικά από τον αρμόδιο υπάλληλο της υπηρεσίας από την οποία αποχωρεί ο ασφαλισμένος, ο οποίος συγκεντρώνει και καταχωρεί στο Δ.Α.Υ.Κ. και τα στοιχεία προϋπηρεσίας σε άλλους φορείς του Δημοσίου. Η συμπλήρωση των στοιχείων του πίνακα οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων γίνεται με βάση τα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας. Εάν δεν υπάρχουν τέτοιες, ιδίως λόγω παλαιότητας, καταστροφής ή απώλειας, η συμπλήρωση γίνεται με βάση τα στοιχεία των υπηρεσιακών μεταβολών και τη μισθολογική	Η παρ. 3 άρθρου 17 ν. 4670/2020, έχει ως εξής: «3. Σε περίπτωση ασφαλισμένου του Δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και των Ο.Τ.Α., συμπληρώνεται το Δελτίο Ατομικής και Υπηρεσιακής Κατάστασης (Δ.Α.Υ.Κ.), το οποίο αποτελεί προϋπόθεση για την οριστική παραλαβή της αίτησης συνταξιοδότησης, της αίτησης απονομής εφάπαξ παροχής, της αίτησης απονομής μερίσματος και την έναρξη της επεξεργασίας του. Το Δ.Α.Υ.Κ. συμπληρώνεται ηλεκτρονικά από τον αρμόδιο υπάλληλο της υπηρεσίας από την οποία αποχωρεί ο ασφαλισμένος, ο οποίος συγκεντρώνει και καταχωρεί στο Δ.Α.Υ.Κ. και τα στοιχεία προϋπηρεσίας σε άλλους φορείς του Δημοσίου. Το Δ.Α.Υ.Κ. οριστικοποιείται από τον κατά περίπτωση προϊστάμενο του αρμόδιου υπαλλήλου. Κατόπιν οριστικοποίησης του Δ.Α.Υ.Κ., δεν απαιτείται καμία επιπλέον επιβεβαίωση των δεδομένων από φυσικά παραστατικά για την έκδοση συνταξιοδοτικής απόφασης, απόφασης απονομής μερίσματος και απόφασης εφάπαξ παροχής. Δελτία Ατομικής Υπηρεσιακής Κατάστασης που έχουν εκδοθεί και πριν από την 26η.11.2020 και έχουν οριστικοποιηθεί από τον κατά περίπτωση αρμόδιο προϊστάμενο του υπαλλήλου δεν απαιτούν καμία επιπλέον επιβεβαίωση των δεδομένων από φυσικά παραστατικά για την έκδοση συνταξιοδοτικής απόφασης, απόφασης απονομής μερίσματος και απόφασης εφάπαξ παροχής. Σε περίπτωση που ασφαλισμένος διαθέτει χρόνο ασφάλισης που δεν έχει συμπεριληφθεί σε Δ.Α.Υ.Κ. εκδοθέν πριν τις 26.11.2020 συνυποβάλλει κατά την αίτηση συνταξιοδότησης οποιοδήποτε έγγραφο

302 εξέλιξη του υπαλλήλου – λειτουργού, όπως αυτά προκύπτουν από τον υπηρεσιακό του φάκελο, και επικουρικά, για περιόδους από 1ης.1.2020 και εφεξής, η συμπλήρωση δύναται να γίνει με βάση τα στοιχεία του Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης του Υπαλλήλου, όπως αυτός τηρείται στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του e-Ε.Φ.Κ.Α.. Στις ανωτέρω περιπτώσεις, λαμβάνονται υπόψη τα ποσοστά ασφαλιστικών εισφορών που κρατήθηκαν υπέρ των οικείων ταμείων επί των κατά περίπτωση συντάξιμων αποδοχών και με βάση τα κατά περίπτωση ισχύοντα ποσοστά ανά μισθολογική περίοδο. Την ανωτέρω υποχρέωση συμπλήρωσης έχουν όλοι οι εκκαθαριστές του Δημοσίου που αναζητούν οικονομικά στοιχεία ασφάλισης προς χρήση για έκδοση κύριας και επικουρικής συντάξεως, μερίσματος και εφάπαξ παροχής, ιδίως στοιχεία που προηγούνται της ένταξης στην Ενιαία Αρχή Πληρωμών, και τα οποία δεν υπάρχουν, ακόμη και εάν δεν είναι αρμόδιοι για τη σύνταξη του Δ.Α.Υ.Κ. κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης του υπαλλήλου. Το Δ.Α.Υ.Κ. οριστικοποιείται από τον κατά περίπτωση προϊστάμενο του αρμόδιου υπαλλήλου. Κατόπιν οριστικοποίησης του Δ.Α.Υ.Κ., δεν απαιτείται καμία επιπλέον επιβεβαίωση των δεδομένων από φυσικά παραστατικά για την έκδοση συνταξιοδοτικής απόφασης, απόφασης απονομής μερίσματος και απόφασης εφάπαξ παροχής. Δελτία Ατομικής Υπηρεσιακής Κατάστασης που έχουν εκδοθεί και πριν από την 26η.11.2020 και έχουν οριστικοποιηθεί από τον κατά περίπτωση αρμόδιο προϊστάμενο του υπαλλήλου δεν απαιτούν καμία επιπλέον επιβεβαίωση των δεδομένων από φυσικά παραστατικά για την έκδοση συνταξιοδοτικής απόφασης, απόφασης απονομής μερίσματος και απόφασης εφάπαξ παροχής. Σε περίπτωση που ασφαλισμένος διαθέτει χρόνο ασφάλισης που δεν έχει συμπεριληφθεί σε Δ.Α.Υ.Κ. εκδοθέν πριν τις 26.11.2020 συνυποβάλλει κατά την αίτηση συνταξιοδότησης οποιοδήποτε έγγραφο	στοιχείο της παρ. 3 του άρθρου 1 του π.δ. 102/2004 (Α` 70)».

303 στοιχείο της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 102/2004 (Α' 70). Η συμπλήρωση των απαιτούμενων στοιχείων του πίνακα οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων γίνεται με βάση τα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας.»	
Άρθρο 79 Γραμματειακή υποστήριξη επιτροπής επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης – Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 3 ν. 4892/2022 Στην παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί των Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τέλος του πρώτου εδαφίου προστίθενται οι λέξεις «, μαζί με τους αναπληρωτές τους», β) προστίθεται τρίτο εδάφιο, και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής: «5. Για την επιλογή των Προϊσταμένων των Γενικών Διευθύνσεων και των Διευθύνσεων εισηγείται τριμελής επιτροπή, η οποία συνιστάται στον e-Ε.Φ.Κ.Α. με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, και αποτελείται από τον Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α., ως Πρόεδρο, ένα (1) μέλος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και ένα (1) μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού Νομικής Σχολής για τριετή θητεία, μαζί με τους αναπληρωτές τους. Το Συμβούλιο μπορεί να υποστηρίζεται από εξειδικευμένο σύμβουλο ή εξειδικευμένους συμβούλους, που επιλέγεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του e-Ε.Φ.Κ.Α., ύστερα από σχετική πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Με απόφαση του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α., ορίζεται ως γραμματέας της επιτροπής, μαζί με τον αναπληρωτή του, υπάλληλος του e-Ε.Φ.Κ.Α.»	Η παρ. 5 άρθρου 3 ν. 4892/2022 έχει ως εξής: «5. Για την επιλογή των Προϊσταμένων των Γενικών Διευθύνσεων και των Διευθύνσεων εισηγείται τριμελής επιτροπή, η οποία συνιστάται στον e-Ε.Φ.Κ.Α. με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, και αποτελείται από τον Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α., ως Πρόεδρο, ένα (1) μέλος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και ένα (1) μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού Νομικής Σχολής για τριετή θητεία. Το Συμβούλιο μπορεί να υποστηρίζεται από εξειδικευμένο σύμβουλο ή εξειδικευμένους συμβούλους, που επιλέγεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του e-Ε.Φ.Κ.Α., ύστερα από σχετική πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος».
Άρθρο 80	Το άρθρο 4 ν. 4892/2022, έχει ως εξής:

304 Καθιέρωση επιβράβευσης παραγωγικότητας για τις Διευθύνσεις του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή – Τροποποίηση άρθρου 4 ν. 4892/2022 Στο τέλος του δεύτερου εδαφίου του άρθρου 4 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί της καθιέρωσης επιβράβευσης παραγωγικότητας, προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και στις Διευθύνσεις που υπάγονται απευθείας σε αυτόν», και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 4 Καθιέρωση επιβράβευσης παραγωγικότητας Για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), πλην των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, χορηγείται χρηματικό ποσό, ως επιβράβευση παραγωγικότητας. Κριτήριο για τη χορήγηση του ποσού είναι η ποιοτική και ποσοτική απόδοση του υπαλλήλου σύμφωνα με μετρήσιμους στόχους που τίθενται από τον Διοικητή σε ορισμένη Γενική Διεύθυνση, καθώς και στις Διευθύνσεις που υπάγονται απευθείας σε αυτόν.».	«Για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), πλην των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, χορηγείται χρηματικό ποσό, ως επιβράβευση παραγωγικότητας. Κριτήριο για τη χορήγηση του ποσού είναι η ποιοτική και ποσοτική απόδοση του υπαλλήλου σύμφωνα με μετρήσιμους στόχους που τίθενται από τον Διοικητή σε ορισμένη Γενική Διεύθυνση».
Άρθρο 84 Μετάταξη και απόσπαση υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης προς το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 36 ν. 4778/2021 Στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 4778/2021 (Α' 26), περί της μετάταξης και της απόσπασης υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), οι λέξεις «δέκα (10)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «είκοσι (20)», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Κατά παρέκκλιση κάθε αντίθετης γενικής ή ειδικής διάταξης, απαγορεύεται η μετάταξη ή απόσπαση ή οποιαδήποτε άλλη μετακίνηση,	Η παρ. 1 άρθρου 36 ν. 4778/2021 έχει ως εξής: «1. Κατά παρέκκλιση κάθε αντίθετης γενικής ή ειδικής διάταξης, απαγορεύεται η μετάταξη ή απόσπαση ή οποιαδήποτε άλλη μετακίνηση, ανεξαρτήτως διαδικασίας ή φορέα υποδοχής, υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) μέχρι την 31η.12.2023. Η παραπάνω απαγόρευση δεν ισχύει για μετατάξεις, αποσπάσεις ή μετακινήσεις μέχρι δέκα (10) υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α. προς το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Εσωτερικών δύναται να παρατείνεται περαιτέρω το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου».

305 ανεξαρτήτως διαδικασίας ή φορέα υποδοχής, υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) μέχρι την 31η.12.2023. Η παραπάνω απαγόρευση δεν ισχύει για μετατάξεις, αποσπάσεις ή μετακινήσεις μέχρι είκοσι (20) υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α. προς το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εσωτερικών δύναται να παρατείνεται περαιτέρω το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου.».	
Άρθρο 85 Μετατάξεις υπαλλήλων στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης - Τροποποίηση παρ. 5 άρθρου 39 ν. 4826/2021 Στην παρ. 5 του άρθρου 39 του ν. 4826/2021 (Α' 160), περί του προσωπικού του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, οι λέξεις «τριών (3) ετών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δύο (2) ετών», β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής: «5. Μετάταξη υπαλλήλου δύναται να πραγματοποιηθεί και μετά την ολοκλήρωση δύο (2) ετών απόσπασης στο Ταμείο, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και θετική εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, κατά παρέκκλιση του ν. 4440/2016 (Α' 224). Στο ανωτέρω χρονικό διάστημα συνυπολογίζεται ο χρόνος απόσπασης στη Μονάδα Υποστήριξης του Διοικητικού Συμβουλίου του άρθρου 69.»	Η παρ. 5 άρθρου 39 ν. 4826/2021 έχει ως εξής: «5. Μετάταξη υπαλλήλου δύναται να πραγματοποιηθεί και μετά την ολοκλήρωση τριών (3) ετών απόσπασης στο Ταμείο, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και θετική εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, κατά παρέκκλιση του ν. 4440/2016 (Α' 224).»
Άρθρο 90 Επιστολική ψήφος οργανώσεων συνταξιούχων – Τροποποίηση άρθρου 13α ν. 1264/1982 Στο άρθρο 13α του ν. 1264/1982 (Α' 79), περί της εφαρμογής συστήματος απλής αναλογικής στις οργανώσεις των συνταξιούχων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο	Το άρθρο 13α του ν. 1264/1982 (Α' 79), έχει ως εξής: «Οι διατάξεις των άρθρων 10, 11, 12 και 13 του παρόντος νόμου εφαρμόζονται αναλόγως στις οργανώσεις των συνταξιούχων.»

εδάφιο, μετά από τις λέξεις «εφαρμόζονται αναλόγως στις οργανώσεις των συνταξιούχων», προστίθενται οι λέξεις «, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου του παρόντος άρθρου», β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και το άρθρο 13α διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 13α Εφαρμογή συστήματος απλής αναλογικής στις οργανώσεις των συνταξιούχων Οι διατάξεις των άρθρων 10, 11, 12 και 13 του παρόντος νόμου εφαρμόζονται αναλόγως στις οργανώσεις των συνταξιούχων, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου του παρόντος άρθρου. Στις οργανώσεις των συνταξιούχων δύναται να χρησιμοποιείται και η επιστολική ψήφος.».	
Άρθρο 91 Διοικητικό Συμβούλιο Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας – Τροποποίηση περ. α) παρ. 7 άρθρου 17 ν. 1876/1990 1. Το δεύτερο εδάφιο της περ. α) της παρ. 7 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αντικαθίσταται, και η περ. α) της παρ. 7 διαμορφώνεται ως εξής: «α) Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι πενταετής. Ο επαναδιορισμός των μελών είναι δυνατός.». 2. Το παρόν ισχύει και για το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτήθηκε με την υπ' αρ. 4313/17.2.2025 απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.)» (ΥΟΔΔ 131), αναδρομικά από την ημερομηνία συγκρότησής του	Η περ. α) της παρ. 7 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990 (Α' 27), έχει ως εξής: «Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι πενταετής. Ο επαναδιορισμός των τακτικών μελών είναι δυνατός για μία ακόμη συνεχόμενη πενταετία».
Άρθρο 92 Ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού –	Η παρ. 1, 4, 5 και 6 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχουν ως εξής: «1. Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το

Τροποποίηση παρ. 1, 4, 5 και 6 άρθρου 141 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 1. Στην παρ. 1 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), περί της διαδικασίας καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου, προστίθεται δεύτερο εδάφιο και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο αναπροσαρμόζονται, έπειτα από διαβούλευση που διεξάγεται σύμφωνα με το παρόν, κατ' έτος, βάσει συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα: α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ής Ιουνίου του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο. Για τη συνολική υποστήριξη της διαβούλευσης και της διαδικασίας του παρόντος, την υποβολή του έργου της Επιστημονικής Επιτροπής της παρ. 4 και της Επιτροπής Διαβούλευσης της παρ. 5, τη διαπίστωση της συνδρομής ενός ή περισσότερων εκ των λόγων παρέκκλισης της παρ. 6, καθώς και τη διαμόρφωση του συντελεστή του πρώτου εδαφίου, δημιουργείται και λειτουργεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ψηφιακός μηχανισμός συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων για τον υπολογισμό του κατώτατου νομοθετημένου μισθού.» 2. Στην παρ. 4 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθεται περ. δ) και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής: «4. α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5)	νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο αναπροσαρμόζονται, έπειτα από διαβούλευση που διεξάγεται σύμφωνα με το παρόν, κατ' έτος, βάσει συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα: α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ής Ιουνίου του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο». «4. α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από: αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος, αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος και αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή. Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από:

αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος,

αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,

αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος και

αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με:

γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιστημονική Επιτροπή προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, σύμφωνα με την παρ. 6. Το ύψος αυτό καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας και

β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με:

γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιστημονική Επιτροπή προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, σύμφωνα με την παρ. 6. Το ύψος αυτό καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας και της τάσης τους, καθώς και την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, την κατανομή και τον ρυθμό αύξησής τους,

γβ) τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που προβλέπεται στην παρ. 1,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 12,

της τάσης τους, καθώς και την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, την κατανομή και τον ρυθμό αύξησής τους,

γβ) τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που προβλέπεται στην παρ. 1,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 12,

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

δ) Στην εκτέλεση του έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1.».

3. Στην παρ. 5 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθεται περ. δ) και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«5. α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο, αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

5. α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο,

αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,

αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.),

αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.),

αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.),

αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ..

310 εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε., αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.). Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.Μ.Ε.Δ.. β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νομίμως με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων. γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 4. δ) Στην εκτέλεση του έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1.». 4. Στην παρ. 6 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:	β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νομίμως με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων. γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 4. 6. Έως την 31η Αυγούστου κάθε έτους η Επιστημονική Επιτροπή, η οποία δικαιούται να έχει προηγουμένως συμβουλευτεί οιοσδήποτε από τους εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς της υποπερ. αα της περ. α της παρ. 9, συντάσσει έκθεση, η οποία είτε διαπιστώνει ότι δεν υπάρχει λόγος παρέκκλισης από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, είτε προτείνει αιτιολογημένα και πλήρως τεκμηριωμένα ότι, κατ' εξαίρεση, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν πρέπει να αναπροσαρμοστούν κατά το επόμενο έτος σύμφωνα με τον συντελεστή της παρ. 1, διότι: α) η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή β) υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (Δείκτη Τιμών Καταναλωτή) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή γ) υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή δ) υπάρχει σημαντική αύξηση του ποσοστού της ανεργίας, ή ε) βάσει του συντελεστή της παρ. 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή την απόκλιση του κατώτατου μισθού από το εξήντα

«6. Έως την 31η Αυγούστου κάθε έτους η Επιστημονική Επιτροπή, η οποία δικαιούται να έχει προηγουμένως συμβουλευτεί οιοσδήποτε από τους εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς της υποπερ. α της περ. α' της παρ. 9, συντάσσει έκθεση, η οποία είτε διαπιστώνει ότι δεν υπάρχει λόγος παρέκκλισης από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, είτε προτείνει αιτιολογημένα και πλήρως τεκμηριωμένα ότι, κατ' εξαίρεση, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν πρέπει να αναπροσαρμοστούν κατά το επόμενο έτος σύμφωνα με τον συντελεστή της παρ. 1, διότι: α) η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή β) υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (Δείκτη Τιμών Καταναλωτή) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή γ) υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή δ) υπάρχει σημαντική αύξηση του ποσοστού της ανεργίας, ή ε) βάσει του συντελεστή της παρ. 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή την απόκλιση του κατώτατου μισθού από το εξήντα τοις εκατό (60%) του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή στ) υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή ζ) δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις. Για τη διαπίστωση της συνδρομής ενός ή περισσότερων εκ των ανωτέρω λόγων παρέκκλισης, η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1. Η Επιστημονική Επιτροπή αποστέλλει αμελλητί την έκθεσή της στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθώς και σε όλα τα μέλη της Επιτροπής Διαβούλευσης.».	τοις εκατό (60%) του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή στ) υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή ζ) δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις. Η Επιστημονική Επιτροπή αποστέλλει αμελλητί την έκθεσή της στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθώς και σε όλα τα μέλη της Επιτροπής Διαβούλευσης».
Άρθρο 93 Ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού για τα έτη 2026 και 2027– Τροποποίηση παρ. 3 και 4 άρθρου 141Α Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Οι παρ. 3 και 4 του άρθρου 141Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχουν ως εξής:

312 Στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 141Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), περί διαδικασίας καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για τα έτη 2025, 2026 και 2027, προστίθεται περ. δ), και οι παρ. 3 και 4 διαμορφώνονται ως εξής: «3. α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από: αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος, αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος, και αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή. Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους. γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με: γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου	«3. α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από: αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος, αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος, και αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή. Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους. γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με: γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου

ημερομισθίου, το οποίο καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια της παρ. 2,

γβ) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που προβλέπονται στην παρ. 2,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθίο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 9,

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθίο.

δ) Στην εκτέλεση του ανωτέρω έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1 του άρθρου 141 .

4. α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο,

αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,

αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.),

ημερομισθίου, το οποίο καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια της παρ. 2,

γβ) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που προβλέπονται στην παρ. 2,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθίο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 9,

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθίο.

4. α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο,

αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,

314 αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.). Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.Μ.Ε.Δ.. β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νόμιμα με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων. γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 3. δ) Στην εκτέλεση του ανωτέρω έργου της κατά την περ. γ), η Επιτροπή υποβοηθείται από τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1 του άρθρου 141.».	αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.). Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.Μ.Ε.Δ.. β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νόμιμα με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων. γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 3».
Άρθρο 94	Η παρ. 1 του άρθρου 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199), έχει ως εξής:

315 Ενίσχυση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 10 ν. 5163/2024 Στην παρ. 1 του άρθρου 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199), περί της έκθεσης για την παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων, προστίθεται τρίτο εδάφιο και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποβάλλει έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε δεύτερου έτους έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με δεδομένα και πληροφορίες για: α) το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, β) ως προς τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο: βα) το επίπεδο του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτούς, ββ) την περιγραφή των υφιστάμενων διαφοροποιήσεων της παρ. 12 του άρθρου 134 και της παρ. 9 του άρθρου 134Γ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, των λόγων εισαγωγής τους, καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από διαφοροποιήσεις, εφόσον υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα. Τα στατιστικά στοιχεία και οι πληροφορίες του πρώτου εδαφίου αναφέρονται στην έκθεση με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο, εφόσον η ανάλυση αυτή είναι διαθέσιμη. Για τη συγκέντρωση των πληροφοριών της περ. β), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης χρησιμοποιεί τον ψηφιακό μηχανισμό της παρ. 1 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121).».	«1. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποβάλλει έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε δεύτερου έτους έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με δεδομένα και πληροφορίες για: α) το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, β) ως προς τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο: βα) το επίπεδο του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτούς, ββ) την περιγραφή των υφιστάμενων διαφοροποιήσεων της παρ. 12 του άρθρου 134 και της παρ. 9 του άρθρου 134Γ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, των λόγων εισαγωγής τους, καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από διαφοροποιήσεις, εφόσον υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα. Τα στατιστικά στοιχεία και οι πληροφορίες του πρώτου εδαφίου αναφέρονται στην έκθεση με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο, εφόσον η ανάλυση αυτή είναι διαθέσιμη».

30.	316 Κατάργηση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση	Καταργούμενες διατάξεις
	Άρθρο 24 Καταργούμενες διατάξεις 1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργείται το άρθρο 63 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί των πολιτικών εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών. 2. Από την 1η Ιανουαρίου 2026, καταργούνται: α) Το άρθρο 579 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16 του ν. 2874/2000 (Α' 186), περί της υποχρέωσης αναγγελίας του προσωπικού και των όρων εργασίας. Σε οποιαδήποτε διάταξη γίνεται αναφορά στον «Πίνακα Προσωπικού» νοείται πλέον η «Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας». β) Η παρ. 2 του άρθρου 53 του ν. 4611/2019 (Α' 79), περί της έναρξης ισχύος της καταχώρισης της κανονικής άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ). Ειδικά για τις ημέρες κανονικής άδειας του 2025, οι οποίες δεν έχουν εξαντληθεί μέχρι την 1^η Ιανουαρίου 2026, διατηρείται η υποχρέωση καταχώρισης στο βιβλίο αδειών έως την εξάντλησή τους. γ) Η περ. 2 της υποπαρ. ΙΑ.5 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 (Α' 85), περί της ετήσιας καταχώρισης της κανονικής άδειας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Ειδικά για τις ημέρες κανονικής αδειας του 2025 διατηρείται η υποχρέωση ετήσιας καταχώρισής τους στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.	Το άρθρο 63 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «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 59 και 60, 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 σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων. ε) Τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί». Το άρθρο 579 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, έχει ως εξής:

«1. Κάθε εργοδότης υπαγόμενος στις διατάξεις του παρόντος υποχρεούται όπως μια φορά τον χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου καταθέτει, καθ' οιονδήποτε τρόπο, στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας - Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διπλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το Α.Φ.Μ. της επιχείρησης ο οποίος περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία ενός εκάστου των απασχολούμενων σε αυτή εργαζομένων:

α) το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα),

β) την ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα,

γ) τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (Δ.ΥΠ.Α.), τον αριθμό μητρώου του e-Ε.Φ.Κ.Α., τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεων ανηλίκων) και τον αριθμό άδειας εργασίας αλλοδαπού (επί απασχόλησης αλλοδαπού),

δ) τα στοιχεία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση,

ε) τη διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας,

στ) τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.

2. Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπεύθυνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου. Ο ανωτέρω πίνακας προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στη σύνταξή του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών και έχουν όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από το ν. 1599/1986 (Α' 75). Τυχόν παράλειψη της υπογραφής από τον υπεύθυνο

λογιστή αιτιολογείται από τον εργοδότη με δήλωση του ν. 1599/1986.

3. Οι εποχικού χαρακτήρα επιχειρήσεις υποχρεούνται όπως καταθέτουν τον πίνακα προσωπικού εντός μηνός από την έναρξη της εποχικής περιόδου.

4. Με μέριμνα του εργοδότη το ένα (1) αντίτυπο του ανωτέρω πίνακα παραλαμβάνεται από την υπηρεσία κατάθεσης σφραγισμένο και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών προφυλασσόμενο κατάλληλα από τυχόν φθορές. Το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας. Στο αρχείο των κατατεθειμένων πινάκων των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας έχει άμεση πρόσβαση η αρμόδια υπηρεσία του ΕΕΦΚΑ σε κάθε περίπτωση.

5. Αν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο ή αν υπάρξει μεταβολή των αποδοχών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τις πιο πάνω μεταβολές. Σε περίπτωση πρόσληψης νέου εργαζόμενου και σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει, γραπτά ή ηλεκτρονικά, συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα πρόσληψης ή της αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

6. Εφόσον η, πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασίας, λειτουργία της επιχείρησης εξασφαλίζεται διά διαδοχικής εναλλαγής περισσότερων της μιας ομάδων (βάρδιες) ή σε περίπτωση επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες) επιβάλλεται η κατάθεση προγράμματος δύο (2) φορές κατ' έτος (μία τουλάχιστον ανά εξάμηνο).

7. Ο έλεγχος του πίνακα προσωπικού γίνεται σε κάθε στάδιο από την κατάθεση μέχρι τη διενέργεια επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας όπου ελέγχεται εξαντλητικά».

Η παρ. 2 του άρθρου 53 του ν. 4611/2019 (Α' 79), έχει ως εξής:

«2. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 1».

Η περ. 2 της υποπαρ. ΙΑ.5 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 (Α' 85), έχει ως εξής:

«2. Η παράγραφος 3 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«3α. Κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων.

Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη «Βιβλίο αδειών» και να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες:

Ονοματεπώνυμο μισθωτών, ημερομηνία πρόσληψης, αριθμός δικαιούμενων ημερών αδειας, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδειας, αποδοχές αδειας, επίδομα αδειας. Ειδικώς, οι αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας συμπληρώνονται στο σύνολο τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους λήψης της κανονικής άδειας.

Τα ανωτέρω στοιχεία πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής του παρόντος.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που

320	έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α`170) όπως ισχύει. Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσης.»
Άρθρο 44 Καταργούμενες διατάξεις Με την έκδοση της απόφασης της παρ. 7 του άρθρου 545 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α` 121) καταργείται το π.δ. 41/2012 (Α` 91), περί του εθνικού καταλόγου επαγγελματικών ασθενειών, σε συμμόρφωση με τη Σύσταση της Επιτροπής 2003/670/ΕΚ της 19.09.2003 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών» (ΕΕ L 238/25.9.2003).	
Άρθρο 61 Καταργούμενες διατάξεις Από τη δημοσίευση του παρόντος καταργούνται: α) η παρ. 5 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α` 170), περί στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, και</p> <p>β) το άρθρο 36 του ν. 3762/2009 (Α` 75), περί της μισθολογικής εξέλιξης και περί των αποδοχών του προσωπικού ιατρικών κλάδων της Επιθεώρησης Εργασίας.	Η παρ. 5 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α` 170), έχει ως εξής:</b></p> <p>«5.Το προσωπικό των κλάδων ΠΕ Ιατρών, ΠΕ Ιατρών Ειδικοτήτων, ΠΕ Ιατρών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. εξελίσσεται μισθολογικά σε Επιμελητές Α` μετά τη συμπλήρωση επτά ετών από το διορισμό τους στο Δημόσιο, σε Ν.Π.Δ.Δ., σε Ο.Τ.Α. ή σε άλλους φορείς και οργανισμούς του Δημοσίου και σε Διευθυντές με τη συμπλήρωση δεκαπέντε ετών από το διορισμό τους αυτό. Οι ιατροί του Σ.ΕΠ.Ε. λαμβάνουν όσα προβλέπονται στην παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3762/2009 (Α` 75) και ειδικότερα για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντα προϊσταμένου διεύθυνσης ή Τμήματος, καταβάλλεται επιπλέον και το επίδομα θέσης ευθύνης του άρθρου 13 του ν. 3205/2003 (Α`297). Το άρθρο 36 του ν. 3762/2009 (Α` 75), έχει ως εξής:</b></p> <p>«1. Η παράγραφος 8 του άρθρου 9 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α`) "Ρύθμιση των

	εργασιακών σχέσεων, σύσταση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις" συμπληρώνεται ως εξής: "Το προσωπικό των κλάδων ΠΕ Ιατρών, ΠΕ Ιατρών Ειδικοτήτων, ΠΕ Ιατρών Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εξελίσσεται μισθολογικά σε Επιμελητές Α` μετά τη συμπλήρωση επτά (7) ετών από το διορισμό τους στο Υπουργείο." 2. Το ανωτέρω προσωπικό λαμβάνει το βασικό μισθό, το χρονοεπίδομα και το επίδομα βιβλιοθήκης του αντίστοιχου βαθμού του κλάδου Ιατρών Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ., καθώς και το ελεγκτικό επίδομα - ειδική μηνιαία αποζημίωση και τα έξοδα κίνησης του άρθρου 76 του ν. 3746/2009 "Ταμείο Εγγύησης Καταθέσεων και Επενδύσεων (ΤΕΚΕ), ενσωμάτωση των Οδηγιών 2005/14/ΕΚ για την υποχρεωτική ασφάλιση οχημάτων και 2005/68/ΕΚ σχετικά με τις αντασφαλίσεις και λοιπές διατάξεις". 3. Θεωρούνται νομίμως καταβληθέντα και δεν αναζητούνται τα ποσά που καταβλήθηκαν ως επίδομα θέσης ευθύνης ύψους εβδομήντα (70) ευρώ μηνιαίως στους ανωτέρω υπαλλήλους κατά το διάστημα 1.1.2005 - 31.12.2008».

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων		
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας
	Παρ. 2 άρθρου 23 Εσωτ. παρ. 9 του άρθρου 586 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α'121)	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Καθορισμός των δηλώσεων οι οποίες εντάσσονται σταδιακά στην ηλεκτρονική εφαρμογή του άρθρου 577Α, των αναγκαίων διαλειτουργικοτήτων με άλλα πληροφοριακά συστήματα, του χρόνου έναρξης της παραγωγικής λειτουργίας της εφαρμογής, και η ρύθμιση κάθε άλλου αναγκαίου,

	322	τεχνικού ή άλλου ζητήματος σχετικά με τη λειτουργία της ηλεκτρονικής εφαρμογής του άρθρου 577Α.
Παρ.2 άρθρου 23 Εσωτ. παρ. 10 του άρθρου 586 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α'121),	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Καθορισμός της διαλειτουργικότητας της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 578Α με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, των όρων εργασίας που δηλώνονται από τον εργοδότη, της αποδοχή τους από τον εργαζόμενο, καθώς και κάθε άλλου αναγκαίου ζητήματος για την εφαρμογή του άρθρου 578Α.
Άρθρο 33 Εσωτ. παρ. 4 του άρθρου 506 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.)	1.Δυνατότητα ορισμού, και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος, ειδικοτήτων ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας μέσω κοινής υπουργικής απόφασης μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.)
		2.Καθορισμός των όρων και των προϋποθέσεων της κατά προτεραιότητας επιλογής των ιατρών της παρ. 1 για την κάλυψη των ανωτέρω αναγκών, καθώς και των ειδικοτήτων, του περιεχομένου, του χρόνου και του τρόπου εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ιατρών του πρώτου εδαφίου, καθώς και κάθε άλλου θέματος σχετικού με την εφαρμογή της διάταξης, μέσω κοινής υπουργικής απόφασης μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.).
Άρθρο 42 Εσωτ. περ. δ) παρ. 13 άρθρου 17 ν. 3996/2011	Υπουργοί Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Καθορισμός της αποζημίωσης των μελών των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 κατ' εξαίρεση του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών των συλλογικών οργάνων.
Άρθρο 43		Καθορισμός:

Εσωτ. παρ. 7 άρθρου 545 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	323 Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.)	α) του εθνικού καταλόγου επαγγελματικών ασθενειών σύμφωνα με το παράρτημα Ι της Σύστασης (ΕΕ) 2022/2337 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 28ης Νοεμβρίου 2022 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών» και β) των αντίστοιχων κριτηρίων αναγνώρισης των επαγγελματικών ασθενειών, μέσω κοινής υπουργικής απόφασης ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε..
Άρθρο 43 Εσωτ. παρ. 8 άρθρου 545 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης και ο κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός	Καθορισμός: α) του περιεχομένου, των στοιχείων, του τρόπου, της διαδικασίας και των προθεσμιών εγγραφής στα μητρώα: αα) φορέων υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης τεχνικών ασφάλειας, εκπαιδευτών τεχνικών ασφάλεια και εκπαιδευθέντων τεχνικών ασφάλειας της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, αβ) φορέων εκπαίδευσης απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμιάντο και αμιαντούχα υλικά, αγ) εκπαιδευτών απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμιάντο και αμιαντούχα υλικά και αδ) εκπαιδευθέντων απασχολούμενων σε εργασίες με αμιάντο και αμιαντούχα υλικά της περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, β) της διαδικασίας για την έκδοση ή την τροποποίηση βεβαίωσης συνδρομής νομίμων προϋποθέσεων για τη λειτουργία Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) και Εταιρειών Αποξήλωσης Κατεδάφισης Αμιάντου (ΕΑΚ) μέσω της ηλεκτρονικής βάσης της περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 543Α,

		γ) της διαδικασίας καταχώρισης απολογισμών λειτουργίας των ΕΞ.Υ.Π.Π., των φυσικών προσώπων Τεχνικών Ασφάλειας και Ιατρών Εργασίας και των ΕΑΚ, στην ηλεκτρονική βάση της περ. δ) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, δ) των διαδικασιών για τη συλλογή και καταχώριση δεδομένων επιχειρήσεων στις οποίες χρησιμοποιούνται καρκινογόνοι και μεταλλαξιογόνοι παράγοντες ή τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες μέσω του ψηφιακού εργαλείου της περ. ε) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, ε) των διαλειτουργικοτήτων του ΟΠΣ ΗΡΙΑΝΟΣ με τα πληροφοριακά συστήματα της παρ. 1 του άρθρου 543Α, και στ) κάθε άλλου ειδικότερου τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέματος που αφορά στα μητρώα και τις ηλεκτρονικές βάσεις του άρθρου 543^Α.
Άρθρο 50 Εξουσιοδοτική διάταξη	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ο κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.)	Δυνατότητα εξαίρεσης, εν μέρει ή συνολικά, συγκεκριμένων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή κατηγοριών εργαζομένων από την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αρ. 155, η οποία κυρώνεται με το άρθρο 44 του παρόντος, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 της Σύμβασης, για τις οποίες υπάρχουν ιδιαίτερες δυσκολίες εφαρμογής, όπως ιδίως: α) κατηγορίες εργαζομένων που εξαιρούνται από την εφαρμογή του Μέρους Α' του Βιβλίου Τρίτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε ο Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), σύμφωνα με το άρθρο 492 αυτού, περί της έκτασης εφαρμογής του, β) ένστολο προσωπικό, του οποίου οι δραστηριότητες παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες και γ)

	325	κλάδοι που καλύπτονται από ειδικότερες διεθνείς συμβάσεις, όπως οι ναυτικοί.
Άρθρο 57 Εσωτ. παρ. 5 άρθρου 117 ν. 4808/2021	Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας και ο κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός	Διενέργεια αποσπάσεων δημοσίων υπαλλήλων ή λειτουργών με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που υπηρετούν σε φορείς του δημοσίου τομέα όπως αυτός ορίζεται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), σε θέσεις συνεργατών για τη στελέχωση του Γραφείου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω κοινής απόφασης, με την επιφύλαξη του άρθρου 35 του ν. 4873/2021 (Α' 248), περί της διαφύλαξης της στελέχωσης των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, και της παρ. 1 του άρθρου 177 του ν. 4876/2021 (Α' 251), περί της εφαρμογής του άρθρου 35 του ν. 4873/2021 και στους Ο.Τ.Α. β' βαθμού και κατά τα λοιπά ανάλογης εφαρμογής του άρθρου 47 του ν. 4622/2019 (Α' 133), περί της διαδικασίας στελέχωσης ιδιαίτερων γραφείων.
Άρθρο 69	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός των προϋποθέσεων για την καταβολή των αποζημιώσεων του άρθρου 62 του παρόντος και ρύθμιση ειδικότερων θεμάτων σχετικών με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και τη διαδικασία καταβολής των αποζημιώσεων και κάθε άλλης λεπτομέρειας για την εφαρμογή του άρθρου 62.
Άρθρο 77 Εσωτ. εδάφια πρώτο και δεύτερο παρ. 11 άρθρου 21 ν. 4354/2015	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη	Καθορισμός αποζημίωσης, στο προσωπικό που συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες, υποομάδες εργασίας και στις ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ή συστήνονται και λειτουργούν εντός των ετών 2021, 2022, 2023, 2024 και 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την πληρωμή συντάξεων του

		δημόσιου τομέα και όλων των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον e-Ε.Φ.Κ.Α., εφόσον επιτευχθούν οι ποσοτικοί στόχοι, η οποία δεν δύναται να υπερβαίνει το όριο των επτά χιλιάδων διακοσίων (7.200) ευρώ το έτος, μη υπολογιζόμενου στην περίπτωση αυτή του ορίου της παρ. 3, καθώς και στο προσωπικό του e-Ε.Φ.Κ.Α., το οποίο απασχολείται εντός των ετών 2021 ή 2022 ή 2023 ή 2024 ή 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και το οποίο ορίζεται με απόφαση του Διοικητή.
Άρθρο 77 Εσωτ. τρίτο εδάφιο παρ. 11 άρθρου 21 ν. 4354/2015	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη	Καθορισμός της μεθοδολογίας προσδιορισμού των ποσοτικών στόχων εξυπηρέτησης του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, του τρόπου παρακολούθησής τους και κάθε άλλου ειδικού θέματος για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου.
Άρθρο 84 Εσωτ. τρίτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 36 ν. 4778/2021	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εσωτερικών	Δυνατότητα περαιτέρω παράτασης του χρονικού διαστήματος απαγόρευσης μετάταξης ή απόσπασης ή οποιαδήποτε άλλης μετακίνησης, ανεξαρτήτως διαδικασίας ή φορέα υποδοχής, υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) μέσω κοινής υπουργικής απόφασης.
Παρ. 2 άρθρου 88	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός αποδοχών του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων του άρθρου 79, συμπεριλαμβανομένης ειδικής αμοιβής θέσης εργασίας πλέον του βασικού μισθού και των επιδομάτων, οι οποίες υπάγονται στο όριο της παρ. 1 του άρθρου 28

	327			του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί του ανώτατου ορίου των αποδοχών.
Παρ. 2 άρθρου 92 Εσωτ. περ. 4 άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών			Συγκρότηση της Επιστημονικής Επιτροπής για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό.
Άρθρο 93 Εσωτ. παρ. 3 άρθρου 141Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών			Συγκρότηση της Επιστημονικής Επιτροπής για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό μέσω κοινής υπουργικής απόφασης για τα έτη 2026 και 2027.
Άρθρο 96 Παρ. 4 περ. α)	Υπουργοί Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης			Καθορισμός των προϋποθέσεων υπαγωγής των οφειλών σε ρύθμιση και σε αναστολή, οι όροι της απώλειας της ρύθμισης, οι συνέπειες της απώλειας, η διάρκεια των μέτρων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια αναφορικά με τη ρύθμιση και την αναστολή των ασφαλιστικών οφειλών της περ. α) της παρ. 1.
Άρθρο 96 Παρ. 4 περ. β)	Υπουργοί Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και ο Διοικητής της Α.Α.Δ.Ε			Εξειδίκευση του πεδίου εφαρμογής και η ρύθμιση της διαδικασίας ενημέρωσης της Α.Α.Δ.Ε., των Ο.Τ.Α. και των νομικών τους προσώπων για τα δικαιούμενα πρόσωπα και την ημερομηνία επιβολής του μέτρου και καθορίζεται κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των παρ. 1 έως 3, κατά το μέρος των βεβαιωμένων στην Α.Α.Δ.Ε., στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα αυτών οφειλών
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων			
Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
Άρθρο 17 Εσωτ. παρ. 3 του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας	

		328	παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν.	
Άρθρο 23 Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Τροποποίηση περ. δ) παρ. 5 και προσθήκη παρ. 9 και 10 στο άρθρο 586 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Εσωτ. παρ. 9 άρθρου 586 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Καθορίζονται οι δηλώσεις οι οποίες εντάσσονται σταδιακά στην ηλεκτρονική εφαρμογή του άρθρου 577Α, οι αναγκαίες διαλειτουργικότητες με άλλα πληροφοριακά συστήματα, ο χρόνος έναρξης της παραγωγικής λειτουργίας της εφαρμογής, και ρυθμίζεται κάθε άλλο αναγκαίο, τεχνικό ή άλλο ζήτημα σχετικά με τη λειτουργία της ηλεκτρονικής εφαρμογής του άρθρου 577Α.	
Άρθρο 23 Εσωτ. παρ. 10 άρθρου 586 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Καθορίζονται η διαλειτουργικότητα της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 578Α με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, οι όροι εργασίας που δηλώνονται από τον εργοδότη, η αποδοχή τους από τον εργαζόμενο, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του άρθρου 578Α.	
Άρθρο 28	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται το	

Εσωτ. παρ. 13 άρθρου 499 Κώδικα Εργατικού Δικαίου		329	περιεχόμενο και τα στοιχεία των Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία εγγραφής σε αυτές, οι ενέργειες των εμπλεκομένων μερών για την ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας και την αποδοχή αυτής ή τη μεταβολή της ή τη λήξη ή τη διακοπή της, οι αρμόδιες υπηρεσίες, οι προθεσμίες, οι κυρώσεις και κάθε άλλο σχετικό ειδικότερο, οργανωτικό, τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις.	
Άρθρο 31 Εσωτ. τρίτο εδάφιο άρθρου 503 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από γνωμοδότηση του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ), σύμφωνα με το άρθρο 516, μπορεί να καθορίζεται και πέραν των προβλεπόμενων στο εν λόγω άρθρο, το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων και οι ειδικότητες του τεχνικού ασφάλειας ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης.	
Άρθρο 33 Εσωτ. εδάφια πρώτο και τρίτο παρ. 4 άρθρου 506	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου	

Κώδικα Εργατικού Δικαίου		330	Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύναται να ορίζονται, και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος, ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας και οι οποίοι εντάσσονται σε νέο μητρώο ιατρών που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα ιατρού εργασίας, συμπληρωματικό προς αυτό της υπ' αρ. 5685/121/5.2.2021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 669), όπως εκάστοτε ισχύει. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις της κατά προτεραιότητα επιλογής των ιατρών της παρ. 1 για την κάλυψη των ανωτέρω αναγκών, καθώς και οι ειδικότητες, το περιεχόμενο, ο χρόνος και ο τρόπος εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ιατρών του πρώτου εδαφίου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας.	
Άρθρο 42 Εσωτ. παρ. δ) παρ. 13 άρθρου 17 ν. 3996/2011	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Καθορισμός αποζημίωσης των μελών των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 καθορίζεται κατ' εξαίρεση του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α' 176), περί των αμοιβών	

		331	των συλλογικών οργάνων.	
Άρθρο 43 Εσωτ. παρ. 5 άρθρου 545 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.) του άρθρου 516, επικαιροποιείται η κατάταξη επικινδυνότητας των επιχειρήσεων της παρ. 1 του άρθρου 500.	
Άρθρο 43 Εσωτ. παρ. 6 άρθρου 545 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Καθορισμός της διαδικασίας και του τρόπου ηλεκτρονικής τήρησης του βιβλίου υποδείξεων Τεχνικού Ασφάλειας και Ιατρού Εργασίας στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ), καθώς και κάθε άλλου θέματος σχετικού με την εφαρμογή των άρθρων 504 και 507.	
Άρθρο 43 Εσωτ. παρ. 7 άρθρου 545 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., καθορίζονται: α) ο εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών σύμφωνα με το παράρτημα Ι της Σύστασης (ΕΕ) 2022/2337 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 28ης Νοεμβρίου 2022 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών» και β) τα αντίστοιχα κριτήρια	

		332	αναγνώρισης των επαγγελματικών ασθενειών.	
Άρθρο 43 Εσωτ. παρ. 8 άρθρου 545 Κώδικα Εργατικού Δικαίου	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και ο κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός	Καθορίζονται: α) το περιεχόμενο, τα στοιχεία, ο τρόπος, η διαδικασία και οι προθεσμίες εγγραφής στα μητρώα: αα) φορέων υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης τεχνικών ασφάλειας, εκπαιδευτών τεχνικών ασφάλειας και εκπαιδευθέντων τεχνικών ασφάλειας της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, αβ) φορέων εκπαίδευσης απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμίαντο και αμιαντούχα υλικά, αγ) εκπαιδευτών απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμίαντο και αμιαντούχα υλικά και αδ) εκπαιδευθέντων απασχολουμένων σε εργασίες με αμίαντο και αμιαντούχα υλικά της περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, β) η διαδικασία για την έκδοση ή την τροποποίηση βεβαίωσης συνδρομής νομίμων προϋποθέσεων για τη λειτουργία Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) και Εταιρειών Αποξήλωσης Κατεδάφισης Αμιάντου (ΕΑΚ) μέσω της ηλεκτρονικής βάσης της περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, γ) η διαδικασία καταχώρισης	

		333	απολογισμών λειτουργίας των ΕΞ.Υ.Π.Π., των φυσικών προσώπων Τεχνικών Ασφάλειας και Ιατρών Εργασίας και των ΕΑΚ, στην ηλεκτρονική βάση της περ. δ) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, δ) οι διαδικασίες για τη συλλογή και καταχώριση δεδομένων επιχειρήσεων στις οποίες χρησιμοποιούνται καρκινογόνοι και μεταλλαξιογόνοι παράγοντες ή τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες μέσω του ψηφιακού εργαλείου της περ. ε) της παρ. 2 του άρθρου 543Α, ε) οι διαλειτουργικότητες του ΟΠΣ ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ με τα πληροφοριακά συστήματα της παρ. 1 του άρθρου 543Α, και στ) κάθε άλλο ειδικότερο τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στα μητρώα και τις ηλεκτρονικές βάσεις του άρθρου 543Α.	
Άρθρο 50 Εξουσιοδοτική διάταξη	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ο κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, η οποία εκδίδεται κατόπιν γνώμης του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.), δύνανται να εξαιρεθούν, εν μέρει ή συνολικά, συγκεκριμένοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας ή κατηγορίες εργαζομένων από την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης	

		334	Εργασίας υπ' αρ. 155, η οποία κυρώνεται με το άρθρο 44 του παρόντος, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 της Σύμβασης, για τις οποίες υπάρχουν ιδιαίτερες δυσκολίες εφαρμογής, όπως ιδίως: α) κατηγορίες εργαζομένων που εξαιρούνται από την εφαρμογή του Μέρους Α' του Βιβλίου Τρίτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε ο Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), σύμφωνα με το άρθρο 492 αυτού, περί της έκτασης εφαρμογής του, β) ένστολο προσωπικό, του οποίου οι δραστηριότητες παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες και γ) κλάδοι που καλύπτονται από ειδικότερες διεθνείς συμβάσεις, όπως οι ναυτικοί.	
Άρθρο 53 Εσωτ. παρ. 10 άρθρο 20 του ν. 3996/2011	Απόφαση	Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας	Με απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται ειδικότερες προϋποθέσεις και ειδικότερα διαδικαστικά ζητήματα, προθεσμίες για την υποβολή του αιτήματος πληρωμής των δαπανών, η διαδικασία επιστροφής των δαπανών, η κάλυψη ήδη	

		335	πραγματοποιηθεισών δαπανών κατά τη δημοσίευση του παρόντος καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος.	
Άρθρο 58 Εσωτ. παρ. 1 άρθρου 117Α στον ν. 4808/2021	Απόφαση	Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας	Η ανάθεση, οι προϋποθέσεις επιλογής των ως άνω δικηγόρων καθώς και ειδικότερα θέματα σχετικά με την ανάθεση των υποθέσεων ορίζονται με απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας που εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Προϊσταμένου της Νομικής Υπηρεσίας.	
Άρθρο 67 Εσωτ. παρ. 5 άρθρου 10 ν. 2874/2000	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται ο ελάχιστος αριθμός ημερών ασφάλισης που πρέπει να συγκεντρώνει ο μακροχρόνια άνεργος, η διαδικασία, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, ο τρόπος απόδοσης των εισφορών στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στον e-Ε.Φ.Κ.Α.(πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), οι αποδοχές με βάση τις οποίες γίνεται ο υπολογισμός για την καταβολή των εισφορών και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του παρόντος.	
Άρθρο 69	Κοινή απόφαση	Υπουργός	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και	

		336 Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών καθορίζονται οι προϋποθέσεις για την καταβολή των αποζημιώσεων του άρθρου 62 του παρόντος και ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα σχετικά με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και τη διαδικασία καταβολής των αποζημιώσεων και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 62.	
Άρθρο 76 Εσωτ. άρθρο 15 του του Κανονισμού περίθαλψης Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών (π.δ. 162/1998, Α' 122)	Απόφαση	Δ.Σ του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών	Καθορισμός του ποσού του επιδόματος για την παραμονή παιδιών ασφαλισμένων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών	
Άρθρο 77 Εσωτ. παρ. 11 άρθρου 21 ν. 4354/2015	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη στο προσωπικό που συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες, υποομάδες εργασίας και στις ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ή συστήνονται και λειτουργούν εντός των ετών 2021, 2022, 2023, 2024 και 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την	

		337	πληρωμή συντάξεων του δημόσιου τομέα και όλων των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον e-Ε.Φ.Κ.Α., καθορίζεται αποζημίωση, εφόσον επιτευχθούν οι ποσοτικοί στόχοι, η οποία δεν δύναται να υπερβαίνει το όριο των επτά χιλιάδων διακοσίων (7.200) ευρώ το έτος, μη υπολογιζόμενου στην περίπτωση αυτή του ορίου της παρ. 3. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και στο προσωπικό του e-Ε.Φ.Κ.Α., το οποίο απασχολείται εντός των ετών 2021 ή 2022 ή 2023 ή 2024 ή 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και το οποίο ορίζεται με απόφαση του Διοικητή. Με όμοια απόφαση ορίζονται η μεθοδολογία προσδιορισμού των ποσοτικών στόχων εξυπηρέτησης του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο τρόπος παρακολούθησής τους και κάθε άλλο ειδικό θέμα για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου.	

Άρθρο 79 Εσωτ. πρώτο εδάφιο παρ. 5 άρθρου 3 ν. 4892/2022	Απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Σύσταση στον e-Ε.Φ.Κ.Α., με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τριμελούς επιτροπής η οποία εισηγείται για την επιλογή των Προϊσταμένων των Γενικών Διευθύνσεων και των Διευθύνσεων και αποτελείται από τον Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α., ως Πρόεδρο, ένα (1) μέλος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και ένα (1) μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού Νομικής Σχολής για τριετή θητεία, μαζί με τους αναπληρωτές τους.	
Άρθρο 84 Εσωτ. τρίτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 36 του ν. 4778/2021	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εσωτερικών	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εσωτερικών δύναται να παρατείνεται περαιτέρω το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου.	
Άρθρο 86 Εσωτ. παρ. 4 άρθρου 39Α στον ν. 4826/2021	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Σύσταση στο Τ.Ε.Κ.Α. με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τριμελούς επιτροπής η οποία εισηγείται για την επιλογή του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων και αποτελείται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Τ.Ε.Κ.Α., ως Πρόεδρο, ένα (1) μέλος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και έναν (1) καθηγητή Α.Ε.Ι. που ειδικεύεται σε θέματα Χρηματοοικονομικής ή	

		339	Οικονομικών ή Κοινωνικής Ασφάλισης και τους αναπληρωτές τους, για τριετή θητεία.	
Άρθρο 87 Εσωτ. παρ. 1 άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από πρόταση της αρμόδιας κατά το άρθρο 101 αρχής, λαμβάνονται μέτρα για την εξυγίανση, τη διαφύλαξη και αποκατάσταση της χρηματοοικονομικής κατάστασης των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων.	
Άρθρο 87 Λήψη μέτρων εξυγίανσης, λύσης και εκκαθάρισης εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων - Προσθήκη άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023 Εσωτ. παρ. 3 άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Τα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία τίθενται σε εκκαθάριση και λύνονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά από: α) πρόταση μίας από τις εποπτικές αρχές του άρθρου 101 και με τη σύμφωνη γνώμη των άλλων αρχών, β) αίτηση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου ή του Διαχειριστή που έχει οριστεί κατά την παρ. 1 του παρόντος, μετά από σύμφωνη γνώμη των εποπτικών αρχών του άρθρου 101.	
Άρθρο 87 Εσωτ. παρ. 6 άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023			Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από αιτιολογημένη πρόταση της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, ρυθμίζεται για κάθε Ταμείο που τίθεται σε εκκαθάριση ο ακριβής τρόπος κατανομής του	

		340	ενεργητικού της περιουσίας μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών απαιτήσεων, καθώς και μεταξύ των δικαιούχων κάθε κατηγορίας ανάλογα με το ασφαλιστικό δικαίωμα ή την ασφαλιστική προσδοκία.	
Άρθρο 87 Εσωτ. παρ. 7 άρθρου 99Α ν. 5078/2023	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με την περάτωση της εκκαθάρισης του Ταμείου, το καθαρό υπόλοιπο της κινητής και ακίνητης περιουσίας που μπορεί να προκύψει, περιέρχεται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.).	
Άρθρο 87 Εσωτ. παρ. 8 άρθρου 99Α ν. 5078/2023	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή των μέτρων εξυγίανσης, της λύσης, της εκκαθάρισης και της διανομής της κινητής και ακίνητης περιουσίας των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων.	
Άρθρο 88 Παρ. 1	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής και η μοριοδότηση των	

		341	υποψηφίων, τα απαιτούμενα πρόσθετα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και ασυμβίβαστα, καθώς και η διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής των υποψηφίων προϊσταμένων της Διεύθυνσης Επενδύσεων του άρθρου 79, συμπεριλαμβανομένης τυχόν συνέντευξης. Με την ίδια ή όμοια απόφαση ορίζεται ότι για τη θέση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων, οι υποψήφιοι δύνανται να είναι: α) δημόσιοι υπάλληλοι ή λειτουργοί ή εργαζόμενοι σε φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α` 143), και ιδιώτες ή β) αποκλειστικά δημόσιοι υπάλληλοι ή λειτουργοί σε φορείς του ως άνω οριζόμενου δημοσίου τομέα.	
Άρθρο 88 Παρ. 2	Κοινή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθορίζονται οι αποδοχές του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων του άρθρου 79, συμπεριλαμβανομένης ειδικής αμοιβής θέσης εργασίας πλέον του βασικού μισθού και των επιδομάτων, οι οποίες	

		342	υπάγονται στο όριο της παρ. 1 του άρθρου 28 του ν. 4354/2015 (Α'176), περί του ανώτατου ορίου των αποδοχών.	

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

KYRIAKOS
PIERRAKAKIS
03.10.2025 19:43

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

GEORGIOS
GERAPETRITIS
03.10.2025 19:18

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ

NIKOLAS DENDIAS
03.10.2025 20:44

ΝΙΚΟΛΑΟΣ – ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΔΕΝΔΙΑΣ

ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

THEODOROS
LIVANIOS
03.10.2025 19:22

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΛΙΒΑΝΙΟΣ

ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

SOFIA ZACHARAKI
03.10.2025 19:21

ΣΟΦΙΑ ΖΑΧΑΡΑΚΗ

ΥΓΕΙΑΣ

SPYRIDON-ADONIS
GEORGIADIS
03.10.2025 19:57

ΣΠΥΡΙΔΩΝ – ΑΔΩΝΙΣ
ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

MICHAIL
CHRYSOCHOIDIS
03.10.2025 20:45

ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ

ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

CHRISTOS DIMAS
03.10.2025 19:18

ΧΡΙΣΤΟΣ ΔΗΜΑΣ

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ
ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

STAVROS
PAPASTAVROU
03.10.2025 19:23

ΣΤΑΥΡΟΣ Ν. ΠΑΠΑΣΤΑΥΡΟΥ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

PANAGIOTIS
THEODORIKAKOS
03.10.2025 19:26

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΘΕΟΔΩΡΙΚΑΚΟΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

NIKI KERAMEOS
03.10.2025 19:18

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

GEORGIOS FLORIDIS
03.10.2025 19:19

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΛΩΡΙΔΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

DOMNA
MICHAILIDOU
03.10.2025 19:19

ΔΟΜΝΑ – ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ

ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ
ΤΡΟΦΙΜΩΝ

KONSTANTINOS
TSIARAS
03.10.2025 19:18

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ

ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

VASILEIOS KIKILIAS
03.10.2025 20:12

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ

ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

OLGA KEFALOGIANNI
03.10.2025 20:01

ΟΛΓΑ ΚΕΦΑΛΟΓΙΑΝΝΗ

ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

DIMITRIOS
PAPASTERGIOU
03.10.2025 19:33

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΠΑΣΤΕΡΓΙΟΥ

**ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ**

IOANNIS
KEFALOGIANNIS
03.10.2025 19:59

ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΕΦΑΛΟΓΙΑΝΝΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

CHRISTOS- SKERTSOS
03.10.2025 19:32

ΧΡΗΣΤΟΣ – ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΚΕΡΤΣΟΣ

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ**ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

NIKOLAOS
PARATHANASIS
03.10.2025 19:54

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ



Αριθ. 166/2/2025

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 Κοινωνικής Ασφάλισης
«Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον
Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη – Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις»**

A. Με το υπόψη σχέδιο νόμου ρυθμίζονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

ΜΕΡΗ Α' & Β'

1. Τροποποιούνται - συμπληρώνονται διατάξεις του π.δ. 62/2025 (Κώδικας Εργατικού Δικαίου). Ενδεικτικά αναφέρονται:

α. Καταργείται:

- ο ρητός χρονικός προσδιορισμός της ατομικής σύμβασης (ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία), καθώς η διάρκεια της σύμβασης μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι οποιαδήποτε συμφωνήσουν εγγράφως τα συμβαλλόμενα μέρη,
- η υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας των έγγραφων συμβάσεων μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης.

β. Τροποποιείται το άρθρο 73 του π.δ. 62/2025, σχετικά με τα στοιχεία που υποχρεούνται να γνωστοποιούν οι εργοδότες στους εργαζόμενους, καθώς και το άρθρο 190, σχετικά με την ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας, όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο.

γ. Προβλέπεται η δυνατότητα παροχής υπερωρίας στην εκ περιτροπής απασχόληση.

δ. Δίνεται η δυνατότητα κατανομής των ετήσιων επιτρεπόμενων ωρών υπερωρίας από τρεις (3) ώρες που ίσχυε σε έως και τέσσερις (4) ώρες ημερησίως, χωρίς να μεταβάλλεται το ετήσιο όριο υπερωριών των εκατόν πενήντα (150) ωρών.

ε. Υποχρεούται εφεξής ο εργοδότης να αναγγέλλει τη χορήγηση της άδειας εργαζόμενου απογραφικά στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, εντός του πρώτου δεκαημέρου του μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της [σήμερα η σχετική ενέργεια αναγγέλλεται έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της].

στ. Ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την κατάτμηση του χρόνου αδειάς.

ζ. Ορίζεται ότι το επίδομα γονικής άδειας είναι αφορολόγητο, ανεκχώρητο και ακατάσχετο στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε άλλης αντίθετης διάταξης, και δεν προσμετράται στο συνολικό οικογενειακό εισόδημα.

η. Προβλέπεται η χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας και των πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων που συνδέονται με αυτήν, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις, και στην περίπτωση αναδοχής τέκνου.

θ. Συμπληρώνεται το άρθρο 291 του π.δ. 62/2025, σχετικά με την προστασία της μητρότητας έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, ώστε αυτό να έχει εφαρμογή και στις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο έως οκτώ (8) ετών [ίσχυε για τέκνο έως έξι (6) ετών], καθώς και στις εργαζόμενες που γίνονται ανάδοχες τέκνου έως οκτώ (8) ετών.

ι.

ι. Επανακαθορίζονται:

- η διαδικασία αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου.
- το χρονικό διάστημα απουσίας του εργαζομένου, μετά το οποίο τεκμαίρεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του.
- η προθεσμία για την αναγγελία από πλευράς εργοδότη της οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

ii. Παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησής του στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

ια. Προσδιορίζονται ως:

- μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου, η αδικαιολόγητη μείωση από πλευράς εργοδότη, των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζομένου, εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας ή της εφαρμογής του εν λόγω συστήματος.
- άκυρη, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, σε περίπτωση άρνησης του εργαζομένου για παροχή υπερωριακής εργασίας.

ιβ.

i. Καταργείται η υποχρέωση του εργοδότη για τήρηση στον χώρο εργασίας των έντυπων ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού, του βιβλίου αδειών και των εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών του προσωπικού και κατά συνέπεια η μη τήρηση των ανωτέρω εντύπων παύει να συνιστά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία επισύρει διοικητικές κυρώσεις.

ii. Απαλείφεται η περίπτωση της μη ανάρτησης του πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, από τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, για τις οποίες επιβάλλονται στον εργοδότη διοικητικές κυρώσεις.

ιγ.

i. Επανακαθορίζονται τα στοιχεία που υποβάλλονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για τον έλεγχο της αγοράς εργασίας.

ii. Παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα πρόσβασης σε όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης που τηρούνται στο ανωτέρω Π.Σ..

ιδ. Δημιουργείται ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή, μέσω της οποίας κάθε εργοδότης δύναται να χρησιμοποιεί το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

ιε.

i. Αναθεωρείται η διαδικασία αναγγελίας έναρξης εργασίας και μεταβολής των όρων εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

ii. Προβλέπεται η επιβολή των αναφερόμενων διοικητικών κυρώσεων στην περίπτωση μη τήρησης από πλευράς εργοδότη, της διαδικασίας αναγγελίας έναρξης εργασίας.

ιστ.

i. Δημιουργείται ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή «Ταχείας Πρόσληψης» για την αναγγελία πρόσληψης εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, στην περίπτωση επειγουσών αναγκών του εργοδότη.

ii. Καθορίζεται η διαδικασία πρόσληψης και αποδοχής της από τον εργαζόμενο.

iii. Προβλέπεται η επιβολή διοικητικών κυρώσεων στην περίπτωση απασχόλησης εργαζομένων, κατά παράβαση των προβλεπόμενων υποχρεώσεων δημοσιότητας.

ιζ. Τροποποιούνται-συμπληρώνονται οι διατάξεις που αφορούν στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας. Συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων:

i. Παρέχεται στους εργαζόμενους η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης στην επιχείρηση, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

ii. Προσδιορίζονται:

- τα χρονικά σημεία σήμανσης της ψηφιακής κάρτας στις επιχειρήσεις των αναφερόμενων κλάδων εμπορικής δραστηριότητας,
- ο χρόνος προετοιμασίας των εργαζομένων προς ανάληψη εργασίας ή προς αποχώρηση.

iii. Προβλέπεται η επιβολή από την Επιθεώρηση Εργασίας διοικητικών κυρώσεων στην περίπτωση απασχόλησης εργαζομένου κατά τον χρόνο προετοιμασίας.

ιη. Τίθεται προθεσμία εντός της οποίας, η διοίκηση της επιχείρησης, οφείλει να ενημερώσει την Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων, σε περίπτωση θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων.

ιθ. Προβλέπεται η δυνατότητα σύστασης στην επιχείρηση, Εσωτερικής Υπηρεσίας Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.), ώστε ο εργοδότης να ανταποκριθεί στην υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας.

κ. Ελικοairoποιούνται i) η κατάταξη των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (γίνεται βάσει της στατιστικής ταξινόμησης της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, έτους 2008, αντί του έτους 1980 που ισχύει σήμερα) και ii) ο πίνακας ειδικοτήτων τεχνικού ασφαλείας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων.

κα. Απαλείφονται οι προϋποθέσεις της παρ. 4 άρθρου 506 του π.δ. 62/2025, σχετικά με τις ιατρικές ειδικότητες, που δύναται να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας.

κβ. Προστίθενται στις υποχρεώσεις του εργοδότη i) η ενημέρωση του τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, για κάθε προγραμματισμένη μεταβολή στην παραγωγική διαδικασία και τον τρόπο οργάνωσης της επιχείρησης, σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας, ii) η αναγγελία, εντός του οριζόμενου χρονικού διαστήματος, στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον e-Ε.Φ.Κ.Α., της ασθένειας εργαζομένου που οφείλεται στην εργασία και iii) η παροχή εκπαίδευσης καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ στους εργαζομένους, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις (μέρος της εκπαίδευσης θα καλυφθεί με δωρεάν παροχή υλικοτεχνικού εξοπλισμού από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης).

κγ. Τίθεται σε λειτουργία στη Γενική Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

«ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ» («Ο.Π.Σ. ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ»), το οποίο δύναται να διαλειτουργεί και με άλλα Πληροφοριακά Συστήματα φορέων του δημοσίου τομέα.

(άρθρα 1-39 & 41)

2. Καθορίζεται ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης των συντονιστών στους οποίους έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας, κατά την εκτέλεση των αναφερόμενων δημόσιων ή ιδιωτικών τεχνικών και οικοδομικών έργων.

(άρθρο 40)

3. Επανακαθορίζεται το νομικό πλαίσιο καταβολής των αποζημιώσεων των μελών των επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010.

(άρθρα 42-44)

ΜΕΡΟΣ Γ΄

1. Κυρώνονται και έχουν την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, οι αναφερόμενες διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

2. Παρέχεται δυνατότητα εξαίρεσης, με κανονιστική πράξη, συγκεκριμένων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή κατηγοριών εργαζομένων, από την εφαρμογή της υπ' αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας που αφορά στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον.

(άρθρα 45 - 50)

ΜΕΡΟΣ Δ΄

Ρυθμίζονται θέματα αναφορικά με τη λειτουργία της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». Ειδικότερα:

1.α. Επανακαθορίζεται το πλαίσιο της νομικής εκπροσώπησης του προσωπικού της. Προβλέπεται, μεταξύ άλλων, η νομική εκπροσώπηση των μελών της από τους δικηγόρους της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας, αντί από μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους που ισχύει σήμερα.

β. Επανακαθορίζεται ο φορέας κάλυψης των δαπανών εκπροσώπησης του πληρεξούσιου δικηγόρου, εφόσον επιλεγεί ο συγκεκριμένος τρόπος νομικής υποστήριξης (η Επιθεώρηση Εργασίας, αντί το επισπεύδον Υπουργείο που είναι σήμερα).

γ. Το εν λόγω μέτρο εφαρμόζεται και σε αποχωρήσαντες υπαλλήλους, υπό την προϋπόθεση ότι η υπόθεση αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όταν βρίσκονταν στην εργασία.

(άρθρα 51 - 54)

2. Εξαιρούνται από τις διατάξεις της περ. α) της παρ.1 του άρθρου 10 της υποπαρ. Δ9 της παρ. Δ του άρθρου 2 του ν. 4336/2015 περί ορίων ναυτικών μιλίων για την αναγνώριση εξόδων διανυκτέρευσης, οι μετακινήσεις των υπαλλήλων της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», που διενεργούνται για τους επιτόπιους ελέγχους στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του. **(άρθρο 55)**

3. Ρυθμίζονται θέματα σχετικά με το Συμβούλιο Διοίκησης και τον Διοικητή της Ανεξάρτητης Διοικητικής Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». **(άρθρο 56)**

4. Διευκρινίζεται ότι ένας (1) εκ των τριών (3) συνεργατών του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται να είναι δημοσιογράφος. **(άρθρο 57)**

5. Παρέχεται η δυνατότητα επικούρησης της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας από δικηγόρους, στους οποίους ανατίθεται, με αμοιβή, ο χειρισμός δικαστικών και εξωδίκων υποθέσεων της εν λόγω Αρχής. **(άρθρο 58)**

6.α. Επανακαθορίζεται το μισθολογικό καθεστώς του ιατρικού προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», εναρμονιζόμενο με τις διατάξεις του ν. 4999/2022 περί μισθολογικών ρυθμίσεων για τους ιατρούς και οδοντιάτρους του Ε.Σ.Υ..

β. Προβλέπεται, αναδρομική εφαρμογή της παρ. 1 του άρθρου 20 του ν. 5045/2023 και της παρ. 3 του άρθρου 14 του ν. 5163/2024 (αναπροσαρμογή βασικών μισθών). **(άρθρο 59)**

7. Παρατείνεται το χρονικό διάστημα [από πέντε (5) σε δέκα (10) έτη], κατά το οποίο οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορούν να συνδράμουν στους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας με τους ίδιους όρους, υποχρεώσεις και δικαιώματα. **(άρθρα 60 & 61)**

ΜΕΡΟΣ Ε΄

Εισάγονται ρυθμίσεις που αφορούν στην εκπόνηση από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) επιδοτούμενων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, την υποστήριξη του εκπαιδευτικού προσωπικού της και την εναρμόνιση του πλαισίου παροχών της με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα:

1.α. Παρέχεται στη Δ.ΥΠ.Α. η δυνατότητα εκπόνησης προγραμμάτων επιδοτούμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

β. Καθορίζονται οι πηγές χρηματοδότησης/επιδότησης των ανωτέρω προγραμμάτων. **(άρθρα 62 - 64)**

2. Διευρύνονται οι κατηγορίες δικαιούχων ανέργων και αναζητούντων εργασία, των χρηματικών παροχών και υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α. (επίδομα ανεργίας, κλπ.).

(άρθρο 65)

3.α. Χορηγείται στους εκπαιδευτικούς της Δ.ΥΠ.Α. που συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης προσόντων των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας και των Πειραματικών Επαγγελματικών Σχολών (Π.ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας:

- αποζημίωση κατά το οριζόμενο ύψος,
- πρόσθετη αποζημίωση για απασχόληση τα Σάββατα και τις Κυριακές της αναφερόμενης περιόδου.

β. Παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση των θεμάτων που αφορούν στην υλοποίηση των προτεινόμενων διατάξεων. **(άρθρα 66 & 69)**

6. Απαλείφονται τα ηλικιακά όρια για την καταβολή από τη Δ.ΥΠ.Α. ασφαλιστικών εισφορών για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του e-Ε.Φ.Κ.Α. στους μακροχρόνια άνεργους. **(άρθρο 67)**

7. Παρατείνεται το διάστημα ισχύος [από εννέα (9) σε δεκαοκτώ (18) μήνες] των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών φύλαξης και καθαριότητας κτιρίων της Δ.ΥΠ.Α., που έχουν συναφθεί με αναδόχους από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις της, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα. **(άρθρο 68)**

ΜΕΡΟΣ ΣΤ'

1.α. Συμπληρώνονται οι διατάξεις σχετικά με τον υπολογισμό της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Α.Σ.) και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Ε.Σ.Ε.Α.) και προβλέπεται ότι, στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν από τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.

Τα ανωτέρω καταλαμβάνουν αιτήσεις χορήγησης προσαύξησης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, που έχουν υποβληθεί από τη 13^η.5.2016 και μετά.

β. Ορίζεται ότι, και στην περίπτωση χορήγησης επιπλέον της προβλεπόμενης προσαύξησης για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία και υπερωρία, καθώς και για εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες από συλλογική σύμβαση εργασίας ή οικειοθελώς από τον εργοδότη, το συνολικό ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς

ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών υπολογίζεται επί του ποσού των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να προσμετράται η προσαύξηση αυτή, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης.

γ. Παρέχεται στους ασφαλισμένους η δυνατότητα αξιοποίησης του χρόνου ασφάλισης με καταβολή εισφορών στον Κλάδο Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του ν. 1745/1987. Ειδικότερα προβλέπεται ότι, ύστερα από αίτησή τους, ο εν λόγω χρόνος θεωρείται ως χρόνος κύριας ασφάλισης και συνυπολογίζεται με τις διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης σε οποιονδήποτε ενταγμένο στον e-E.Φ.Κ.Α. φορέα κύριας ασφάλισης, εφόσον δεν αξιοποιηθεί σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 2458/1997 (περί συνυπολογισμού στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και Αγροτών), ή του άρθρου 13 του ν. 2458/1997 (περί διαδοχικής ασφάλισης με φορείς επικουρικής ασφάλισης).

δ. Ορίζεται ότι, μέχρι την έκδοση του Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών του e-E.Φ.Κ.Α., για τη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης, για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών προσμετράται το σύνολο του χρόνου ασφάλισης μισθωτού, που έχει διανυθεί στην ασφάλιση του e-E.Φ.Κ.Α..

ε. Τροποποιείται ο Κανονισμός περίθαλψης Ταμείου Πρόνοιας Δικηγόρων Αθήνας, ώστε το επίδομα για βρεφονηπιακούς σταθμούς να χορηγείται, υπό τις προβλεπόμενες προϋποθέσεις, σε δικηγόρους και ασκούμενους δικηγόρους ανεξαρτήτως φύλου (σήμερα προβλέπεται μόνο για τις γυναίκες). **(άρθρα 70 - 76)**

2.α. Ελεγκτείνεται και στο έτος 2025 η εφαρμογή της παρ. 11 του άρθρου 21 του ν. 4354/2015, σχετικά με τον καθορισμό αποζημίωσης του προσωπικού που συμμετέχει στα αναφερόμενα συλλογικά όργανα, για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την πληρωμή συντάξεων του δημόσιου τομέα και των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον e-E.Φ.Κ.Α., εφόσον επιτευχθούν οι τεθέντες ποσοτικοί στόχοι. Το ίδιο ισχύει και για το προσωπικό του e-E.Φ.Κ.Α., το οποίο απασχολείται εντός του 2025 με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού, μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

β. Εισάγεται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία είναι δυνατή η αναδρομική ισχύς των αποφάσεων σύστασης των κλιμακίων, ομάδων, υποομάδων κ.λπ. και του προσωπικού για την εξυπηρέτηση του κοινού, μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης έως και δύο (2) έτη. **(άρθρο 77)**

3.α. Ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τη διαδικασία συμπλήρωσης των οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων των ασφαλισμένων υπαλλήλων των δημοσίων υπηρεσιών.

β. Προβλέπεται ο ορισμός γραμματέα της τριμελούς επιτροπής επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων του e-Ε.Φ.Κ.Α., καθώς και ο ορισμός αναπληρωματικών μελών της εν λόγω επιτροπής.

(άρθρα 78 & 79)

4. Επεκτείνεται η διάταξη του άρθρου 4 του ν. 4892/2022, σχετικά με τη χορήγηση χρηματικού ποσού ως επιβράβευσης παραγωγικότητας των υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α. και στους υπαλλήλους των διευθύνσεων που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή (ισχύει για τους υπαλλήλους των διευθύνσεων που υπάγονται στις Γενικές Διευθύνσεις του φορέα).
(άρθρο 80)

5. Συμπληρώνονται οι διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 4892/2022, σχετικά με τη Μονάδα Εσωτερικών Ερευνών του e-Ε.Φ.Κ.Α.. Ειδικότερα:

α. Προβλέπεται ότι, εφόσον κρίνεται απαραίτητη για την υποστήριξη της εν λόγω Μονάδας η συνδρομή επαγγελματιών με τεχνογνωσία και δεξιότητες που δεν υπάρχουν εντός του φορέα, αυτή δύναται να ανατίθεται, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του Διοικητή, μετά από γνώμη του επικεφαλής της Μονάδας, σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

β. Το άρθρο 101 του ν. 4622/2019, περί νομικής υπεράσπισης και δικαστικών εξόδων για το προσωπικό της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφαρμόζεται αναλόγως στο προσωπικό και στα στελέχη της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

(άρθρο 81)

6. Προβλέπεται η δυνατότητα προμήθειας καυσίμων κίνησης του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) από την Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.) για τις ανάγκες των υπηρεσιακών του οχημάτων, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις, και έως ότου ολοκληρωθούν οι τακτικές αγωνιστικές διαδικασίες για την προμήθεια των καυσίμων κίνησης, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα. Το ύψος της οφειλής, εξοφλείται από τον e-ΕΦΚΑ, και καταγράφεται ως έσοδο του Κρατικού Προϋπολογισμού.
(άρθρο 82)

7. Ορίζεται ότι, οφειλές προς τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), που αφορούν σε ανείσπρακτες ασφαλιστικές εισφορές, πρόσθετα τέλη, τόκους, προσαυξήσεις και λοιπές επιβαρύνσεις που έχουν γεννηθεί από 10.09.2009 έως και την έναρξη ισχύος του υπό ψήφιση σχεδίου νόμου, στο πλαίσιο υλοποίησης του ειδικού προγράμματος για τους πρώην εργαζόμενους της εταιρείας «Θράκη Α.Ε.», με φορέα χρηματοδότησης το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κεφαλαιοποιούνται και μέχρι την έκδοση απόφασης ολοκλήρωσης του έργου, σύμφωνα με το Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου του Εθνικού Προγράμματος Ανάπτυξης, η είσπραξη

τους αναστέλλεται και δεν λαμβάνονται υπόψη για τη χορήγηση ασφαλιστικής ενημερότητας στον φορέα υλοποίησης του προγράμματος.

Εάν, κατά την εξέταση των στοιχείων που αφορούν σε υποχρεώσεις και πληρωμές, στο πλαίσιο του ως άνω προγράμματος, προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α., από την αρμόδια υπηρεσία διαχείρισης, με συνεπικουρία Ειδικής Επιτροπής Ελέγχου, προκύψει ότι τα ήδη καταβληθέντα κατά τη διάρκεια του προγράμματος πρόσθετα τέλη, τόκοι, προσαυξήσεις, και λοιπές επιβαρύνσεις υπερτερούν των τρεχουσών οφειλών προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α., οι οφειλές διαγράφονται. Σε αντίθετη περίπτωση η διαφορά καλύπτεται με ισόποση επιχορήγηση του e-Ε.Φ.Κ.Α. από τον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. **(άρθρο 83)**

8. Τροποποιούνται διατάξεις των ν. 4778/2021 και ν. 4826/2021, περί θεμάτων λειτουργίας του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) και συγκεκριμένα:

- αυξάνεται από δέκα (10) σε είκοσι (20) ο αριθμός των υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α. που δύναται, κατ' εξαίρεση, να μεταταχθεί, αποσπασθεί ή μετακινηθεί στο Τ.Ε.Κ.Α.,
- ορίζεται σε δύο (2) έτη, από τρία (3) που ισχύει, ο ανώτατος χρόνος απόσπασης υπαλλήλου στο Τ.Ε.Κ.Α. για την πραγματοποίηση της δυνατότητας μετάταξής του σε αυτό,
- προβλέπεται η διαδικασία i) επιλογής και τοποθέτησης του προϊστάμενου της Διεύθυνσης Επενδύσεων του Τ.Ε.Κ.Α. και ii) καθορισμού των αποδοχών του (συμπεριλαμβάνεται ειδική αμοιβή θέσης εργασίας, πλέον του βασικού μισθού και των επιδομάτων), οι οποίες υπάγονται στο όριο της παρ. 1 του άρθρου 28 του ν. 4354/2015).

(άρθρα 84-86, 88-89)

9. Συμπληρώνεται ο ν. 5078/2023 με διατάξεις σχετικά με τα μέτρα εξυγίανσης, καθώς και τη λύση, την εκκαθάριση και τη διανομή της κινητής και ακίνητης περιουσίας των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων. Μεταξύ άλλων ορίζεται ότι, με την περάτωση της εκκαθάρισης του Ταμείου, το καθαρό υπόλοιπο της κινητής και ακίνητης περιουσίας που μπορεί να προκύψει, περιέρχεται στον e-Ε.Φ.Κ.Α..

(άρθρο 87)

ΜΕΡΗ Ζ' - Θ'

1. Ρυθμίζονται ζητήματα αναφορικά με την ακολουθούμενη διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για τα αναφερόμενα έτη. Προβλέπεται η δημιουργία και λειτουργία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ψηφιακού μηχανισμού συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων για τον υπολογισμό του κατώτατου νομοθετημένου μισθού.

(άρθρα 90 - 94)

2.α. Παρατείνονται έως την οριζόμενη ημερομηνία, οι συμβάσεις εργασίας των αναφερόμενων κατηγοριών υπαλλήλων επικουρικού προσωπικού του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας.

β. Παρέχεται η δυνατότητα παράτασης από τη λήξη τους, σύμφωνα με τους προβλεπόμενους όρους και για το οριζόμενο χρονικό διάστημα, της διάρκειας των συμβάσεων προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ι.δ.ο.χ.), που συνήφθησαν για την κάλυψη παροδικών αναγκών του Ελληνικού Κτηματολογίου (άρθρα 37 έως 42 του ν.4765/2021). **(άρθρο 95)**

3. Εισάγεται, έως και την οριζόμενη προθεσμία, ειδικό φορολογικό και ασφαλιστικό καθεστώς (υπαγωγή οφειλών σε ρύθμιση και αναστολή, απαλλαγή από πρόσθετα τέλη, τόκους και λοιπές προσαυξήσεις και επιβαρύνσεις, κ.λ.π.) για τις αναφερόμενες κτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις στις οποίες επιβλήθηκαν κτηνιατρικά μέτρα εξυγίανσης του ζωικού τους κεφαλαίου. **(άρθρα 96-97)**

Β. Από τις προτεινόμενες διατάξεις προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

Ι. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη ύψους:

- **31 χιλ. ευρώ** περίπου, λόγω της εξαίρεσης από τις διατάξεις της περ. α) της παρ.1 του άρθρου 10 της υποπαρ. Δ9 της παρ. Δ του άρθρου 2 του ν. 4336/2015 περί ορίων ναυτικών μιλίων, για την αναγνώριση εξόδων διανυκτέρευσης, των μετακινήσεων των υπαλλήλων της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», που διενεργούνται για τους επιτόπιους ελέγχους στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων τους. **(άρθρο 55)**

- **85 χιλ. ευρώ** περίπου, από τον επανακαθορισμό του μισθολογικού καθεστώτος του ιατρικού προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». **(άρθρα 59 παρ. 1 & 61)**

2. Δαπάνη για την κάλυψη του κόστους:

- δημιουργίας και συντήρησης της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής για την πρόσβαση των εργοδοτών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ. **(άρθρα 19 & 23 παρ. 2)**

- λειτουργικής αναβάθμισης του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ προκειμένου να υποστηρίξει την υποβολή των αναφερόμενων εντύπων. **(άρθρα 20 & 21)**

- της δωρεάν παροχής, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, υλικοτεχνικού εξοπλισμού, για την κάλυψη των αναγκών εκπαίδευσης, περί καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ, των εργαζομένων επιχειρήσεων. **(άρθρο 39)**

- λειτουργίας του Ο.Π.Σ. «ΗΡΙΑΝΟΣ». **(άρθρο 41)**

- δημιουργίας και λειτουργίας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ψηφιακού μηχανισμού συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. **(άρθρο 94)**

3. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη από τον επανακαθορισμό του νομικού πλαισίου καταβολής των αποζημιώσεων των μελών των επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 και τη δυνατότητα υπολογισμού μεγαλύτερου ύψους αυτών. Η εν λόγω δαπάνη θα εξαρτηθεί από την έκδοση της σχετικής κανονιστικής διοικητικής πράξης. **(άρθρο 42)**

4. Ενδεχόμενη δαπάνη:

- από την κάλυψη των δαπανών δικαστικής εκπροσώπησης και σε αποχωρήσαντες υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση επιλογής δικηγόρου της αρεσκείας τους και υπό την προϋπόθεση ότι η υπόθεση αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όταν βρίσκονταν στην εργασία. **(άρθρο 53)**

- σε περίπτωση απασχόλησης δικηγόρων στη Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, στους οποίους ανατίθεται κατά περίπτωση ο χειρισμός δικαστικών και εξωδίκων υποθέσεων της, και της συνακόλουθης καταβολής αμοιβής τους για κάθε υπόθεση ξεχωριστά. **(άρθρο 58)**

5. Εφάπαξ δαπάνη από την αναδρομική εφαρμογή διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας περί αναπροσαρμογής των βασικών μισθών και στο ιατρικό προσωπικό της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». **(άρθρο 59 παρ. 2)**

6. Ενδεχόμενη μείωση εσόδων λόγω της κατάργησης των αναφερόμενων παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, για τις οποίες σήμερα επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις. **(άρθρο 17)**

7. Ενδεχόμενη αύξηση εσόδων σε περίπτωση επιβολής διοικητικών κυρώσεων:

α. για τις αναφερόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

(άρθρα 20 - 22)

β. για παραβάσεις αναφορικά με τη(ν):

- λειτουργία του Ο.Π.Σ. ΗΡΙΑΝΟΣ, **(άρθρο 43)**

- εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας σχετικά με i) την ασφάλεια και την υγεία εργαζομένων στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον και ii) την εξάλειψη της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας. **(άρθρα 47 & 49)**

II. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση

1. Δαπάνη από την υλοποίηση μέτρων επίτευξης επαρκών επιπέδων ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στην εργασία και το εργασιακό

περιβάλλον, κατ' εφαρμογή της υπ' αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. **(άρθρο 47)**

2. Ενδεχόμενη δαπάνη σε περίπτωση συγκρότησης Ειδικής Επιτροπής Ελέγχου για τη συνεπικουρία της αρμόδιας Υπηρεσίας Διαχείρισης κατά την εξέταση των στοιχείων που αφορούν σε υποχρεώσεις και πληρωμές προς τον e-E.Φ.Κ.Α, στο πλαίσιο του ειδικού προγράμματος για τους πρώην εργαζόμενους της εταιρείας «Θράκη Α.Ε.». **(άρθρο 83)**

3. Απώλεια εσόδων από τη θέσπιση ειδικού φορολογικού καθεστώτος κατά τη χορήγηση του επιδόματος γονικής αδείας. **(άρθρο 11)**

4. Ενδεχόμενη απώλεια/χρονική υστέρηση εσόδων για τα οικονομικά έτη 2025 και 2026, από την υπαγωγή σε ρύθμιση και αναστολή της πληρωμής των ασφαλιστικών και φορολογικών υποχρεώσεων, καθώς και των οφειλών προς τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού και τα νομικά πρόσωπα αυτών, για τις αναφερόμενες κατηγορίες κτηνοτρόφων. **(άρθρο 96)**

III. Επί του προϋπολογισμού του e-E.Φ.Κ.Α. (Φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

1. Ετήσια δαπάνη από:

α. τη χορήγηση του επιδόματος για βρεφονηπιακούς σταθμούς και σε άντρες δικηγόρους και ασκούμενους δικηγόρους. Η δαπάνη από την αιτία αυτή εκτιμάται από το επισπεύδον Υπουργείο, με την παραδοχή ότι οι νέοι δικαιούχοι θα είναι όσοι και οι υφιστάμενοι, στο ποσό των **104 χιλ. ευρώ** ετησίως. **(άρθρα 76)**

β. τον ορισμό γραμματέα της επιτροπής επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων του e-E.Φ.Κ.Α. και τη συνακόλουθη καταβολή αποζημίωσης σ' αυτόν. Το ύψος της εν λόγω δαπάνης εκτιμάται από το επισπεύδον Υπουργείο στο ποσό των **1,5 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 79)**

2. Δαπάνη από τη(ν):

α. επέκταση της χορήγησης του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας και των πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων που συνδέονται με αυτήν, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις, στην περίπτωση αναδοχής τέκνου, **(άρθρο 12)**

β. δυνατότητα αξιοποίησης του χρόνου ασφάλισης στον Κλάδο Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του ν. 1745/1987, για τον οποίο έχουν καταβληθεί οι σχετικές εισφορές, ως χρόνου κύριας ασφάλισης και συνυπολογισμού του με τις διατάξεις περί διαδοχικής ασφάλισης σε οποιονδήποτε ενταγμένο στον e-

Ε.Φ.Κ.Α. φορέα κύριας ασφάλισης, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις, **(άρθρο 74)**

γ. προσμέτρηση του συνόλου του χρόνου ασφάλισης μισθωτού που έχει διανυθεί στην ασφάλιση του ε-Ε.Φ.Κ.Α. για τη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών και την ως εκ τούτου διεύρυνση των δικαιούχων. **(άρθρο 75)**

3. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη από τη χορήγηση χρηματικού ποσού ως επιβράβευσης παραγωγικότητας στους υπαλλήλους των διευθύνσεων που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή του ε-Ε.Φ.Κ.Α., σε περίπτωση επίτευξης των τιθέμενων στόχων. Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται από το επισπεύδον Υπουργείο στο ποσό των **334 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 80)**

4. Ενδεχόμενη δαπάνη σε περίπτωση:

- επίτευξης των τιθέμενων ποσοτικών στόχων, για την καταβολή της προβλεπόμενης αποζημίωσης στο προσωπικό που i) συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες κλπ. για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την πληρωμή συντάξεων του δημόσιου τομέα και όλων των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον ε-Ε.Φ.Κ.Α., και ii) απασχολείται με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται από το επισπεύδον Υπουργείο στο ποσό των **13,65 εκατ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 77)**

- συνδρομής του έργου της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του ε-Ε.Φ.Κ.Α., από επαγγελματίες φυσικά ή νομικά πρόσωπα με τεχνογνωσία και δεξιότητες που δεν υπάρχουν εντός του φορέα, κατόπιν ανάθεσης με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται από το επισπεύδον Υπουργείο στο ποσό των **240 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 81 παρ. 5)**

- εφαρμογής του άρθρου 101 του ν. 4622/2019 περί νομικής υπεράσπισης και κάλυψης των δικαστικών εξόδων, και στο προσωπικό και στα στελέχη της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους. **(άρθρο 81 παρ. 7)**

5. Απώλεια εσόδων από τη μη προσμέτρηση της επιπλέον (της νομοθετημένης) προσαύξεσης των αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης για υπερωρία, υπερεργασία κ.λπ., που καταβάλλεται βάσει συλλογικής σύμβασης εργασίας ή οικειοθελώς από τον εργοδότη, στο συνολικό ποσό των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζεται η ασφαλιστική εισφορά ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών. **(άρθρο 73)**

6. Ενδεχόμενη αύξηση περιουσίας και εσόδων από την περιέλευση στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. του καθαρού υπόλοιπου της κινητής και ακίνητης περιουσίας που

μπορεί να προκύψει, μετά την περάτωση της εκκαθάρισης των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων. **(άρθρο 87)**

IV. Επί του προϋπολογισμού της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α./φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

1. Ετήσια δαπάνη από την καταβολή στους εκπαιδευτικούς της Δ.ΥΠ.Α., αποζημίωσης για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις πιστοποίησης προσόντων των αποφοίτων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και των Π.ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, το ύψος της οποίας εξαρτάται από την έκδοση της προβλεπόμενης κανονιστικής διοικητικής πράξης. Σύμφωνα πάντως με το επισπεύδον Υπουργείο εκτιμάται στο ποσό των **223 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρα 66 & 69)**

2. Ετήσια δαπάνη από την καταβολή των αναφερόμενων επιδομάτων και χρηματικών ενισχύσεων στις μνημονευόμενες κατηγορίες ανέργων και αναζητούντων εργασίας. **(άρθρο 65)**

3. Δαπάνη, η οποία εκτιμάται από το επισπεύδον Υπουργείο στο ποσό των **α) 3,6 εκατ. ευρώ** περίπου για υπηρεσίες καθαριότητας και **β) 752 χιλ. ευρώ** περίπου για υπηρεσίες φύλαξης, από την παράταση των συμβάσεων παροχής των σχετικών υπηρεσιών στις κτιριακές υποδομές της Δ.ΥΠ.Α.. **(άρθρο 66)**

4. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη λόγω της κατάργησης των ηλικιακών ορίων για την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης στους μακροχρόνια άνεργους και την ως εκ τούτου δυνατότητα υποβολής αυξημένων αιτήσεων συνέχισης της ασφάλισης με πλήρη κάλυψη του σχετικού κόστους από πόρους της Δ.ΥΠ.Α.. Η εν λόγω δαπάνη δεν δύναται να προσδιορισθεί, καθώς εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός αιτούντων ανέργων, κλπ.). **(άρθρο 67)**

5. Ενδεχόμενη δαπάνη από τη δυνατότητα κατάρτισης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς και τη συνακόλουθη χρηματοδότηση/επιδότησή τους. **(άρθρο 64)**

V. Επί του Ασφαλιστικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης Γενεών (Α.Κ.Α.Γ.Ε./φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

Ετήσια απώλεια εσόδων από τον μη συνυπολογισμό της προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης, λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Α.Σ.) κα της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Ε.Σ.Ε.Α.). **(άρθρο 72)**

VI. Επί του προϋπολογισμού του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας (Κ.Κ.Π.Π. Δυτικής Ελλάδας/φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη συνολικού ποσού **414 χιλ. ευρώ** περίπου, κατ' εκτίμηση του αρμόδιου Υπουργείου, από την καταβολή μισθοδοσίας στο επικουρικό προσωπικό του ανωτέρω φορέα, συνεπεία της παράτασης των συμβάσεων εργασίας του για το αναφερόμενο χρονικό διάστημα. **(άρθρο 95 παρ. 1)**

VII. Επί του προϋπολογισμού του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο» (φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη από την παράταση από τη λήξη τους και για το οριζόμενο χρονικό διάστημα, της διάρκειας των συμβάσεων προσωπικού με σχέση εργασίας ι.δ.ο.χ. και την ως εκ τούτου κάλυψη του κόστους μισθοδοσίας αυτού. **(άρθρο 95 παρ. 2)** Το ύψος της εν λόγω δαπάνης, σύμφωνα με στοιχεία του αρμόδιου Υπουργείου, εκτιμάται στο ποσό των **670 χιλ. ευρώ** περίπου, για πενήντα τρεις (53) συμβάσεις διάρκειας οκτώ (8) μηνών (11 ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού και 42 ΔΕ Διοικητικού - Οικονομικού).

Αθήνα, 3 Οκτωβρίου 2025

Η Γενική Διευθύντρια

Ιουλία Αρμάγου

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ
(**άρθρο 75 παρ. 3 του Συντάγματος**)

Στο σχέδιο νόμου «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη – Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις»

Από τις διατάξεις του υπόψη σχεδίου νόμου, προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

I. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη ύψους:

- **31 χιλ. ευρώ** περίπου, λόγω της εξαίρεσης από τις διατάξεις της περ. α) της παρ.1 του άρθρου 10 της υποπαρ. Δ9 της παρ. Δ του άρθρου 2 του ν. 4336/2015 περί ορίων ναυτικών μιλίων, για την αναγνώριση εξόδων διανυκτέρευσης, των μετακινήσεων των υπαλλήλων της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», που διενεργούνται για τους επιτόπιους ελέγχους στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων τους. (**άρθρο 55**)

- **85 χιλ. ευρώ** περίπου, από τον επανακαθορισμό του μισθολογικού καθεστώτος του ιατρικού προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». (**άρθρα 59 παρ. 1 & 61**)

2. Δαπάνη για την κάλυψη του κόστους:

- δημιουργίας και συντήρησης της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής για την πρόσβαση των εργοδοτών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. (**άρθρα 19 & 23 παρ. 2**)

- λειτουργικής αναβάθμισης του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II προκειμένου να υποστηρίξει την υποβολή των αναφερόμενων εντύπων. (**άρθρα 20 & 21**)

- της δωρεάν παροχής υλικοτεχνικού εξοπλισμού, για την κάλυψη των αναγκών εκπαίδευσης, περί καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ, των εργαζομένων επιχειρήσεων. (**άρθρο 39**)

- λειτουργίας του Ο.Π.Σ. «ΗΡΙΑΝΟΣ». (**άρθρο 41**)

- δημιουργίας και λειτουργίας ψηφιακού μηχανισμού συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. (**άρθρο 94**)

3. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη από τον επανακαθορισμό του νομικού πλαισίου καταβολής των αποζημιώσεων των μελών των επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 και τη δυνατότητα υπολογισμού μεγαλύτερου ύψους αυτών. Η εν λόγω δαπάνη θα εξαρτηθεί από την έκδοση της σχετικής κανονιστικής διοικητικής πράξης. (άρθρο 42**)**

4. Ενδεχόμενη δαπάνη:

- από την κάλυψη των δαπανών δικαστικής εκπροσώπησης και σε αποχωρήσαντες υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση

επιλογής δικηγόρου της αρεσκείας τους και υπό την προϋπόθεση ότι η υπόθεση αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όταν βρίσκονταν στην εργασία. **(άρθρο 53)**

- σε περίπτωση απασχόλησης δικηγόρων στη Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, στους οποίους ανατίθεται κατά περίπτωση ο χειρισμός δικαστικών και εξωδίκων υποθέσεων της, και της συνακόλουθης καταβολής αμοιβής τους για κάθε υπόθεση ξεχωριστά. **(άρθρο 58)**

5. Εφάπαξ δαπάνη από την αναδρομική εφαρμογή διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας περί αναπροσαρμογής των βασικών μισθών και στο ιατρικό προσωπικό της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». **(άρθρο 59 παρ. 2)**

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπίζονται από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού.

6. Ενδεχόμενη μείωση εσόδων λόγω της κατάργησης των αναφερόμενων παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, για τις οποίες σήμερα επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις. **(άρθρο 17)**

Η ανωτέρω μείωση θα αναπληρώνεται από άλλες πηγές εσόδων του κρατικού προϋπολογισμού.

II. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση

1. Δαπάνη από την υλοποίηση μέτρων επίτευξης επαρκών επιπέδων ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, κατ' εφαρμογή της υπ' αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. **(άρθρο 47)**

2. Ενδεχόμενη δαπάνη σε περίπτωση συγκρότησης Ειδικής Επιτροπής Ελέγχου για τη συνεπικουρία της αρμόδιας Υπηρεσίας Διαχείρισης κατά την εξέταση των στοιχείων που αφορούν σε υποχρεώσεις και πληρωμές προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α, στο πλαίσιο του ειδικού προγράμματος για τους πρώην εργαζόμενους της εταιρείας «Θράκη Α.Ε.». **(άρθρο 83)**

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπίζονται από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση.

3. Απώλεια εσόδων από τη θέσπιση ειδικού φορολογικού καθεστώτος κατά τη χορήγηση του επιδόματος γονικής αδείας. **(άρθρο 11)**

4. Ενδεχόμενη απώλεια/χρονική υστέρηση εσόδων για τα οικονομικά έτη 2025 και 2026, από την υπαγωγή σε ρύθμιση και αναστολή της πληρωμής των ασφαλιστικών και φορολογικών υποχρεώσεων, καθώς και των οφειλών προς τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού και τα

νομικά πρόσωπα αυτών, για τις αναφερόμενες κατηγορίες κτηνοτρόφων. **(άρθρο 96)**

Οι ανωτέρω απώλειες θα αναπληρώνονται από άλλες πηγές εσόδων του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση.

III. Επί του προϋπολογισμού του e-Ε.Φ.Κ.Α. (Φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

1. Ετήσια δαπάνη από:

α. τη χορήγηση του επιδόματος για βρεφονηπιακούς σταθμούς και σε άντρες δικηγόρους και ασκούμενους δικηγόρους. Η δαπάνη από την αιτία αυτή εκτιμάται, με την παραδοχή ότι οι νέοι δικαιούχοι θα είναι όσοι και οι υφιστάμενοι, στο ποσό των **104 χιλ. ευρώ** ετησίως. **(άρθρο 76)**

β. τον ορισμό γραμματέα της επιτροπής επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων του e-Ε.Φ.Κ.Α. και τη συνακόλουθη καταβολή αποζημίωσης σ' αυτόν. Το ύψος της εν λόγω δαπάνης εκτιμάται στο ποσό των **1,5 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 79)**

2. Δαπάνη από τη(ν):

α. επέκταση της χορήγησης του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας και των πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων που συνδέονται με αυτήν, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις, στην περίπτωση αναδοχής τέκνου, **(άρθρο 12)**

β. δυνατότητα αξιοποίησης του χρόνου ασφάλισης στον Κλάδο Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του ν. 1745/1987, για τον οποίο έχουν καταβληθεί οι σχετικές εισφορές, ως χρόνου κύριας ασφάλισης και συνυπολογισμού του με τις διατάξεις περί διαδοχικής ασφάλισης σε οποιονδήποτε ενταγμένο στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέα κύριας ασφάλισης, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις, **(άρθρα 74)**

γ. προσμέτρηση του συνόλου του χρόνου ασφάλισης μισθωτού που έχει διανυθεί στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α. για τη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών και την ως εκ τούτου διεύρυνση των δικαιούχων. **(άρθρα 75)**

3. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη από τη χορήγηση χρηματικού ποσού ως επιβράβευση παραγωγικότητας στους υπαλλήλους των διευθύνσεων που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α., σε περίπτωση επίτευξης των τιθέμενων στόχων. Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται στο ποσό των **334 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 80)**

4. Ενδεχόμενη δαπάνη σε περίπτωση:

- επίτευξης των τιθέμενων ποσοτικών στόχων, για την καταβολή της προβλεπόμενης αποζημίωσης στο προσωπικό που i) συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες κλπ. για την εκκαθάριση των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης, τον κανονισμό και την πληρωμή συντάξεων του δημόσιου τομέα και όλων των πρώην ταμείων που εντάχθηκαν στον e-Ε.Φ.Κ.Α., και ii) απασχολείται με συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται στο ποσό των **13,65 εκατ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 77)**

- συνδρομής του έργου της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του e-Ε.Φ.Κ.Α., από επαγγελματίες φυσικά ή νομικά πρόσωπα με τεχνογνωσία και δεξιότητες που δεν υπάρχουν εντός του φορέα, κατόπιν ανάθεσης με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται στο ποσό των **240 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρο 81 παρ. 5)**

- εφαρμογής του άρθρου 101 του ν. 4622/2019 περί νομικής υπεράσπισης και κάλυψης των δικαστικών εξόδων, και στο προσωπικό και στα στελέχη της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους. **(άρθρο 81 παρ. 7)**

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπίζονται από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του ανωτέρω φορέα.

5. Απώλεια εσόδων από τη μη προσμέτρηση της επιπλέον (της νομοθετημένης) προσαύξησης των αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης για υπερωρία, υπερεργασία κ.λπ., που καταβάλλεται βάσει συλλογικής σύμβασης εργασίας ή οικειοθελώς από τον εργοδότη, στο συνολικό ποσό των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζεται η ασφαλιστική εισφορά ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών. **(άρθρο 73)**

Η ανωτέρω απώλεια θα αναπληρώνεται από άλλες πηγές εσόδων του προϋπολογισμού του ανωτέρω φορέα.

IV. Επί του προϋπολογισμού της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α./φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

1. Ετήσια δαπάνη από την καταβολή στους εκπαιδευτικούς της Δ.ΥΠ.Α., αποζημίωσης για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις πιστοποίησης προσόντων των αποφοίτων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και των Π.ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, το ύψος της οποίας εξαρτάται από την έκδοση της προβλεπόμενης κανονιστικής διοικητικής πράξης. Η ανωτέρω δαπάνη εκτιμάται στο ποσό των **223 χιλ. ευρώ** περίπου. **(άρθρα 66 & 69)**

2. Ετήσια δαπάνη από την καταβολή των αναφερόμενων επιδομάτων και χρηματικών ενισχύσεων στις μνημονευόμενες κατηγορίες ανέργων και αναζητούντων εργασία. **(άρθρο 65)**

3. Δαπάνη, η οποία εκτιμάται στο ποσό των **α) 3,6 εκατ. ευρώ** περίπου για υπηρεσίες καθαριότητας και **β) 752 χιλ. ευρώ** περίπου για υπηρεσίες φύλαξης, από την παράταση των συμβάσεων παροχής των σχετικών υπηρεσιών στις κτιριακές υποδομές της Δ.ΥΠ.Α.. (**άρθρο 66**)

4. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη λόγω της κατάργησης των ηλικιακών ορίων για την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης στους μακροχρόνια άνεργους και την ως εκ τούτου δυνατότητα υποβολής αυξημένων αιτήσεων συνέχισης της ασφάλισης με πλήρη κάλυψη του σχετικού κόστους από πόρους της Δ.ΥΠ.Α.. Η εν λόγω δαπάνη δεν δύναται να προσδιορισθεί, καθώς εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός αιτούντων ανέργων, κλπ.). (**άρθρο 67**)

5. Ενδεχόμενη δαπάνη από τη δυνατότητα κατάρτισης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς και τη συνακόλουθη χρηματοδότηση/επιδότησή τους. (**άρθρο 64**)

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπίζονται από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του ανωτέρω φορέα.

V. Επί του Ασφαλιστικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης Γενεών (Α.Κ.Α.Γ.Ε./φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

Ετήσια απώλεια εσόδων από τον μη συνυπολογισμό της προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης, λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Α.Σ.) κα της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Ε.Σ.Ε.Α.). (**άρθρο 72**)

Η ανωτέρω απώλεια θα αναπληρώνεται από άλλες πηγές εσόδων του προϋπολογισμού του ανωτέρω φορέα.

VI. Επί του προϋπολογισμού του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας (Κ.Κ.Π.Π. Δυτικής Ελλάδας/φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη συνολικού ποσού **414 χιλ. ευρώ** περίπου, από την καταβολή μισθοδοσίας στο επικουρικό προσωπικό του ανωτέρω φορέα, συνεπεία της παράτασης των συμβάσεων εργασίας του για το αναφερόμενο χρονικό διάστημα. (**άρθρο 95**)

Η ανωτέρω δαπάνη θα αντιμετωπίζεται από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του ανωτέρω φορέα.

VII. Επί του προϋπολογισμού του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο» (φορέας της Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη από την παράταση από τη λήξη τους και για το οριζόμενο χρονικό διάστημα, της διάρκειας των συμβάσεων προσωπικού με σχέση εργασίας ι.δ.ο.χ. και την ως εκ τούτου κάλυψη του κόστους μισθοδοσίας αυτού. **(άρθρο 95 παρ. 2)**

Η εν λόγω δαπάνη, η οποία εκτιμάται στο ποσό των **670 χιλ. ευρώ** περίπου, για πενήντα τρεις (53) συμβάσεις διάρκειας οκτώ (8) μηνών (11 ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού και 42 ΔΕ Διοικητικού - Οικονομικού), θα αντιμετωπίζεται από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του ανωτέρω φορέα.

Αθήνα, 3 Οκτωβρίου 2025

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

**ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
& ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
ΓΕΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Σταμάτιος ΠΟΥΛΗΣ

Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας

Πληροφορίες: Ε. Λάμπρου
Τηλέφωνο: (+30) 213 1309 736

Αρ. Πρωτ. ΓΕΕ: Φ17/359

Αρ. Διεκπ.: 33

Αθήνα, 22.07.2025

- ΠΡΟΣ:** 1. Αξιότιμο Υπουργό Εθνικής Οικονομίας
και Οικονομικών
κ. Κυριάκο Πιεράκακη
- ✓ 2. Αξιότιμη Υπουργό Εργασίας και
Κοινωνικής Ασφάλισης
κ. Νίκη Κεραμέως

Θέμα: «Αποστολή Πρακτικών της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου»

Σχετ.: Το με αριθμ. πρωτ. 121026 /08/07/2025 έγγραφό σας.

Σας διαβιβάζουμε αντίγραφο Πρακτικών της 3ης Ειδικής Συνεδρίασης της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 21ης Ιουλίου 2025, στα οποία περιέχεται γνώμη αυτής σχετικά με το σχέδιο διάταξης με θέμα «Ρυθμίσεις για τη Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων-Τροποποίηση παρ.3 άρθρου 38 του ν.3863/2010 (Α'115), παρ.4 άρθρου 11 του ν.3865/2010, παρ.11 άρθρου 44 του ν.3986/2011 (Α'152), παρ.14 άρθρου 2 του ν.4002/2011 (Α'180) και της παρ.13 του άρθρου 44 του ν.3986/2011 περί της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης ».

Με εντολή του Γενικού Επιτρόπου,

MARIA PROVETZA

22/07/2025 14:54

Μαρία Προβέτζα

Προϊσταμένη Τμήματος



ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

ΠΡΑΚΤΙΚΑ

**ΤΗΣ 3^{ης} ΕΙΔΙΚΗΣ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΤΗΣ 21^{ης} ΙΟΥΛΙΟΥ 2025
(Γ' ΘΕΡΙΝΟ ΤΜΗΜΑ)**

ΜΕΛΗ: Σωτηρία Ντούνη, Πρόεδρος, Ευαγγελία-Ελισάβετ Κουλουμπίνη, Αντιπρόεδρος, Κωνσταντίνος Κρέπης, Νεκταρία Δουλιανάκη, Νικολέτα Ρένεση, Νικόλαος Βόγκας και Χρυσούλα Μιχαλάκη, Σύμβουλοι, που αποτελούν την Ολομέλεια κατά τη διάρκεια των δικαστικών διακοπών, η οποία συγκροτήθηκε σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 18 του ν. 4820/2021.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ: Ιωάννης Κάρκαλης, Αντεπίτροπος Επικρατείας του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: Σταυρούλα Τσάλα, Επίτροπος του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην Υπηρεσία.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η ΕΙΣΑΓΟΜΕΝΗ ΓΙΑ ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΗ

«Άρθρο 1

Ρυθμίσεις για την Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 38 του ν. 3863/2010 (Α' 115), παρ. 4 άρθρου 11 του ν. 3865/2010, παρ. 11 άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α' 152), παρ. 14 άρθρου 2 του ν. 4002/2011 (Α' 180) και της παρ. 13 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 περί της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης

1. Στην παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 3863/2010 (Α' 115), περί Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Α.Σ.), προστίθεται περίπτωση στ. ως εξής: «στ. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

2. Στην παρ. 4 του άρθρου 11 του ν. 3865/2020 (Α' 120), περί της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Α.Σ.) στις συντάξεις Δημοσίου, προστίθεται περίπτωση δ. ως εξής:

«δ. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), λόγω



αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

3. Στην παρ. 11 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α' 152) και στην παρ. 14 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011 (Α' 180), περί της παρακράτησης επιπλέον εισφοράς στις συντάξεις συνταξιούχων που δεν έχουν συμπληρώσει το εξηκοστό έτος της ηλικίας, προστίθεται περίπτωση ζ. ως εξής:

«ζ. Στις περιπτώσεις χορήγησης προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου, για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

4. Στην παρ. 13 του άρθρου 14 του ν. 3986/2011 (Α' 152), περί της ειδικής εισφοράς συνταξιούχων επικουρικής ασφάλισης, προστίθεται περίπτωση ι. ως εξής:

«ι. Στις περιπτώσεις προσαύξησης ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής.»

5. Το παρόν καταλαμβάνει αιτήσεις χορήγησης προσαύξησης σύμφωνα με την παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 (Α' 85), που έχουν υποβληθεί από την 13η.5.2016 και εφεξής.»

**Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

**Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ»

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Ο Αντεπίτροπος της Επικρατείας του Ελεγκτικού Συνεδρίου Ιωάννης Κάρκαλης διατύπωσε την ακόλουθη έγγραφη γνώμη:

«1. Εισάγουμε ενώπιον της Ολομέλειας του Σώματος προς γνωμοδότηση, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 73 παρ. 2, 98 παρ. 1 περ. δ' του Συντάγματος καθώς και αυτές των άρθρων 10 παρ. 1 και 36 περ. β' του ν. 4820/2021 «Οργανικός



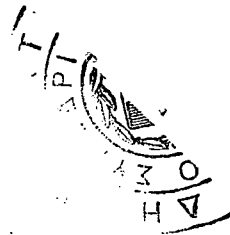
Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις» (Α' 130), σχέδιο άρθρου με τίτλο «Ρυθμίσεις για την Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων- Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 38 του ν. 3863/2010 (Α' 115), παρ. 4 άρθρου 11 του ν. 3865/2010, παρ. 11 άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α' 152), παρ. 14 άρθρου 2 του ν. 4002/2011 (Α' 180) και της παρ. 13 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 περί της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης», το οποίο απεστάλη με το ΥΠ 1494/14.7.2025 έγγραφο του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, εκθέτουμε δε τα ακόλουθα:

2. Οι υπό γνωμοδότηση διατάξεις, αφορώσες στον προσδιορισμό του ύψους των καταβαλλομένων από το Δημόσιο συντάξεων, εισάγονται παραδεκτώς ενώπιον της Ολομέλειας του Σώματος (άρθρο 73 παρ. 2 του Συντάγματος), απαραδέκτως δε αυτές περί της ειδικής εισφοράς των συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης.

3. Στο πλαίσιο της μετά το 2010 οικονομικής κρίσης και της προσπάθειας μείωσης των δημοσίων δαπανών επιβλήθηκαν, κατά το στάδιο εκτελέσεως (ήτοι μετά τον κανονισμό) των συντάξεων, διάφορες ποσοστιαίες σε αυτές (συντάξεις) περικοπές. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται και αυτή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (εφεξής ΕΑΣ), η οποία θεσπίσθηκε με τις διατάξεις των άρθρων 11 του ν. 3865/2010 και 44 παρ. 10 και 11 του ν. 3986/2011, όπως ισχύουν (επί της συνταγματικότητας των εν λόγω διατάξεων, βλ. αποφάσεις 244/2017, 504/2021 και 1477/2021 της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου). Δοθέντος ότι οι της ΕΑΣ περικοπές δεν διενεργούνται κατά κλιμάκια, όπως αντιστοίχως στο φόρο εισοδήματος, αλλά στο σύνολο του εκάστοτε προκύπτοντος και καταβαλλομένου ποσού συντάξεως, συντρέχει σε ικανές περιπτώσεις το ενδεχόμενο μικρές αυξήσεις επί της συντάξεως να συνεπάγονται δυσανάλογη αύξηση της παρακρατήσεως, αφού δια της αλλαγής του κλιμακίου αυξάνεται αντιστοίχως και ο συντελεστής της ΕΑΣ επί του συνόλου της συντάξεως, με αποτέλεσμα ο συνταξιούχος να λαμβάνει τελικώς μειωμένο ποσό συντάξεως.

4. Εν προκειμένω, οι υπό γνωμοδότηση διατάξεις αποβλέπουν στην αποφυγή αυτού του ενδεχόμενου στις περιπτώσεις που αυξάνεται η σύνταξη, ένεκα αξιοποιήσεως από τον συνταξιούχο του επιπλέον χρόνου ασφαλίσεως που παρείχε μετά τη συνταξιοδότησή του, διαλαμβάνοντας ότι η εκ του λόγου αυτού προσαύξηση της συντάξεως δεν προσμετράται στο ποσό της αρχικής συντάξεως για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακρατήσεως της ΕΑΣ. Τούτων δοθέντων, οι υπό γνωμοδότηση διατάξεις είναι εύλογες, πρόσφορες δε εις το να μην αποτρέπεται ή να αποκρύπτεται - δια της ανασφάλιστης εργασίας - η απασχόληση των συνταξιούχων.

5. Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω προτείνουμε όπως η Ολομέλεια του Σώματος γνωμοδοτήσει θετικώς επί των ρυθμίσεων του εισαγομένου, συνταξιοδοτικού περιεχομένου, άρθρου.»



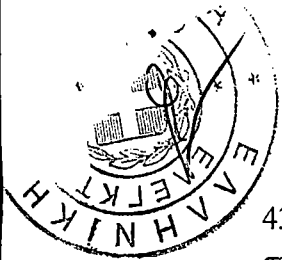
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
Η ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Ο Σύμβουλος Κωνσταντίνος Κρέπης, που ορίστηκε από την Πρόεδρο εισηγητής, αναφέρθηκε αναλυτικά στο περιεχόμενο των προτεινόμενων διατάξεων, με έμφαση στα σημαντικότερα ζητήματα που ανέκυψαν κατά την επεξεργασία τους.

Επακολούθησε συζήτηση μεταξύ των μελών της Ολομέλειας, τα οποία ενέκριναν την κάτωθι γνωμοδότηση.

1. Με τις υπό γνωμοδότηση διατάξεις προτείνονται ρυθμίσεις που αφορούν: (i) την Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων, που προβλέπεται στα άρθρα 38 του ν. 3863/2010 (Α' 115) και 11 του ν. 3865/2010 (Α' 120), (ii) την επιπλέον εισφορά των άρθρων 44 παρ. 11 του ν. 3986/2011 (Α' 152) και 2 παρ. 14 του ν. 4002/2011 (Α' 180) για τους συνταξιούχους που δεν έχουν συμπληρώσει το εξηκοστό έτος της ηλικίας τους και (iii) την ειδική εισφορά των συνταξιούχων επικουρικής ασφάλισης, που προβλέπεται στο άρθρο 44 παρ. 13 του ν. 3986/2011. Ειδικότερα, μέσω συμπλήρωσης των υφιστάμενων κατά περίπτωση διατάξεων, επιδιώκεται να διασφαλιστεί ότι η προσαύξηση της σύνταξης που λαμβάνουν οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι θα οδηγήσει σε πραγματική αύξηση του εισοδήματός τους και δεν θα συνεπάγεται αύξηση του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΑΣ) και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΕΣΕΑ), με συνέπεια την κατ' ουσία μείωση του καταβαλλόμενου ποσού της απονεμηθείσας σύνταξης.

2. Υπενθυμίζεται ότι η ΕΑΣ, όπως τα ποσοστά της έχουν αναπροσαρμοστεί με τις διατάξεις της παρ. 10 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 και της παρ. 13 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011, παρακρατείται μηνιαίως από τις κύριες συντάξεις ως εξής: α) Για συντάξεις από 1.400,01 ευρώ έως 1.700,00 ευρώ, ποσοστό 3%. β) Για συντάξεις από 1.700,01 ευρώ έως 2.000,00 ευρώ, ποσοστό 6%. γ) Για συντάξεις από 2.000,01 ευρώ έως 2.300,00 ευρώ, ποσοστό 7%. δ) Για συντάξεις από 2.300,01 ευρώ έως 2.600,00 ευρώ, ποσοστό 9%. ε) Για συντάξεις από 2.600,01 ευρώ έως 2.900,00 ευρώ, ποσοστό 10%. στ) Για συντάξεις από 2.900,01 ευρώ έως 3.200,00 ευρώ, ποσοστό 12%. ζ) Για συντάξεις από 3.200,01 ευρώ έως 3.500,00 ευρώ, ποσοστό 13%. η) Για συντάξεις από 3.500,01 ευρώ και άνω, ποσοστό 14%. Η δε επιπλέον μηνιαία εισφορά που παρακρατείται από τις κύριες συντάξεις των συνταξιούχων που δεν έχουν συμπληρώσει το εξηκοστό της ηλικίας τους κλιμακώνεται ως ακολούθως: α) Για συντάξεις από 1.700,01 ευρώ έως 2.300,00 ευρώ, ποσοστό 6%. β) Για συντάξεις από 2.300,01 ευρώ έως 2.900,00 ευρώ, ποσοστό 8%. γ) Για συντάξεις από 2.900,01 ευρώ και άνω, ποσοστό 10%. Ήδη, κατ' εφαρμογή του άρθρου 14 του ν. 5162/2024 (Α' 198), τα ως άνω όρια (κλιμάκια) κάθε κατηγορίας αυξάνονται κατ' έτος, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. α' της παρ. 4 του άρθρου 14 του ν.



4387/2016 (Α' 85), δηλαδή ανάλογα με το ποσοστό της ετήσιας αύξησης των συντάξεων.

3. Αντίστοιχα, η ΕΕΣΕΑ παρακρατείται μηνιαίως κατά την καταβολή της σύνταξης των συνταξιούχων των φορέων επικουρικής ασφάλισης ως εξής: α) Για συντάξεις από 300,01 ευρώ έως 350,00 ευρώ, ποσοστό 3%. β) Για συντάξεις από 350,01 ευρώ έως 400,00 ευρώ, ποσοστό 4%. γ) Για συντάξεις από 400,01 ευρώ έως 450,00 ευρώ, ποσοστό 5%. δ) Για συντάξεις από 450,01 ευρώ έως 500,00 ευρώ, ποσοστό 6%. ε) Για συντάξεις από 500,01 ευρώ έως 550,00 ευρώ, ποσοστό 7%. στ) Για συντάξεις από 550,01 ευρώ έως 600,00 ευρώ, ποσοστό 8%. ζ) Για συντάξεις από 600,01 ευρώ έως 650,00 ευρώ, ποσοστό 9%. η) Για συντάξεις από 650,01 ευρώ και άνω, ποσοστό 10%.

4. Υπενθυμίζεται, περαιτέρω, ότι στις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 υπό τον τίτλο «Απασχόληση συνταξιούχων», όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 114 του ν. 5078/2023 (Α' 211), με έναρξη ισχύος την 1^η.1.2024, με την επιφύλαξη της παρ. 7, η οποία ισχύει αναδρομικά από την 13^η.5.2016 (βλ. άρθρο 195 παρ. 7 του τελευταίου νόμου), ορίζεται: «7. Ο χρόνος ασφάλισης που δημιουργείται από την απασχόληση συνταξιούχου αξιοποιείται για την προσαύξηση της ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης (κύριας ή και επικουρικής) και για τη χορήγηση συμπληρωματικής εφάπαξ παροχής, κατόπιν αιτήσεως του απασχολούμενου συνταξιούχου, μετά τη διακοπή της απασχόλησης. Το ποσό της προσαύξησης για την κύρια σύνταξη υπολογίζεται με βάση τα ποσοστά αναπλήρωσης και τις συντάξιμες αποδοχές των άρθρων 8 και 28, και μόνο για το χρονικό διάστημα της απασχόλησης ως συνταξιούχου και τα οικονομικά αποτελέσματα της προσαύξησης εκκινούν από την πρώτη μέρα του επόμενου μήνα υποβολής της αίτησης προσαύξησης. Για την επικουρική σύνταξη χορηγείται ποσό που προκύπτει με βάση τον υπολογισμό της επικουρικής σύνταξης και μόνο για το χρονικό διάστημα της απασχόλησης μετά τη συνταξιοδότηση (...) 8. Για τους απασχολούμενους συνταξιούχους την 12^η.5.2016, οι οποίοι συνέχισαν απασχολούμενοι χωρίς διακοπή και μετά την έναρξη ισχύος του ν. 4387/2016, ο χρόνος εργασίας ή η αυτοαπασχόληση ή μέρος αυτού, οποτεδήποτε και αν διανύθηκε, αξιοποιείται σύμφωνα με την παρ. 7 (...)».

5. Οι προτεινόμενες διατάξεις, με τις οποίες προστίθεται περίπτωση στ' στην παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 3863/2010 (παρ. 1 του προτεινόμενου άρθρου), περίπτωση δ' στην παρ. 4 του άρθρου 11 του ν. 3865/2010 (παρ. 2 του προτεινόμενου άρθρου), περίπτωση ζ' στην παρ. 11 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 και στην παρ. 14 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011 (παρ. 3 του προτεινόμενου άρθρου) και, περαιτέρω, ορίζεται ότι η νέα ρύθμιση καταλαμβάνει αιτήσεις χορήγησης προσαύξησης που έχουν υποβληθεί από 13.5.2016 (επομένη της ημερομηνίας δημοσίευσης του ν. 4387/2016 στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως) και εφεξής (παρ. 5 του προτεινόμενου άρθρου), ως εκ των συνεπειών τους όσον αφορά τις συντάξεις του ειδικού συνταξιοδοτικού καθεστώτος των δημοσίων λειτουργών και



υπαλλήλων, υπόκεινται στην υποχρεωτική, από τα άρθρα 73 παρ. 2 και 98 παρ. 1 περίπτ. δ' του Συντάγματος, γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Δικαστηρίου.

6. Αντίθετα, η προτεινόμενη διάταξη με την οποία προστίθεται περίπτωση ι' στην παρ. 13 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (παρ. 4 του προτεινόμενου άρθρου), δεν υπόκειται στην υποχρεωτική, από το Σύνταγμα, γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Δικαστηρίου, διότι αφορά αποκλειστικά σε επικουρικές συντάξεις και ουδόλως άπτεται των προϋποθέσεων θεμελίωσης του συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή του ύψους των καταβαλλόμενων κύριων συντάξεων του ειδικού συνταξιοδοτικού καθεστώτος των δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων. Περαιτέρω, ούτε με βάση τη διάταξη του άρθρου 56 παρ. 2 του ν. 4820/2021 (Α' 130) μπορεί να εισαχθεί παραδεκτώς για γνωμοδότηση η επίμαχη ρύθμιση, αφού με αυτήν δεν θεσπίζεται μείζων μεταρρύθμιση του συστήματος δημόσιας ασφάλισης (πρβλ. ΕΛΣυν Ολ. Πρακτικά 7^{ης} Ειδ. Συν. 22.11.2023, 4ης Ειδ. Συν. 13.11.2024). Επομένως, δεν συντρέχει νόμιμος λόγος που να δικαιολογεί τη διατύπωση γνώμης επί της ρύθμισης αυτής.

7. Όπως προκύπτει από την προσκομισθείσα αιτιολογική έκθεση, με τις παραδεκτώς εισαγόμενες για γνωμοδότηση διατάξεις (βλ. σκ. 5) αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο η αύξηση της σύνταξης λόγω αξιοποίησης επιπλέον χρόνου ασφάλισης που έχει δημιουργηθεί στο πλαίσιο της απασχόλησης συνταξιούχων, σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, να οδηγήσει σε αύξηση του συντελεστή (ποσοστού) παρακράτησης της ΕΑΣ, εξαιτίας της αλλαγής του συνολικού ποσού της σύνταξης. Ειδικότερα, η αλλαγή κλιμακίου θα είχε ως αποτέλεσμα ο συνταξιούχος να λάβει τελικά μειωμένο ποσό σύνταξης σε σχέση με αυτό που λάμβανε πριν την προσαύξηση, στην περίπτωση που το άθροισμα των συντάξεων μαζί με την προσαύξηση οδηγεί είτε στην επιβολή για πρώτη φορά ΕΑΣ είτε στην εφαρμογή υψηλότερου συντελεστή (ποσοστού) αυτής. Στο πλαίσιο αυτό, με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται ότι το ποσό της προσαύξησης των παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, η οποία υπολογίζεται αυτοτελώς, δεν προσμετράται στο ποσό της σύνταξης η οποία λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό του συντελεστή (ποσοστού) παρακράτησης της ΕΑΣ. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι ο επιπλέον χρόνος ασφάλισης οδηγεί πράγματι σε αύξηση του εισοδήματος του απασχολούμενου συνταξιούχου.

8. Αναφορικά με την προκαλούμενη δημοσιονομική επιβάρυνση, από την ΑΠ: 4296/17.2.2025 εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων της περ. ε' της παρ. 5 του άρθρου 24 του ν. 4270/2014 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προκύπτει ότι από την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων προκαλείται απώλεια εσόδων του Ασφαλιστικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ), στο οποίο αποδίδονται τα παρακρατούμενα ποσά, λόγω μη υπολογισμού ΕΑΣ στην προσαύξηση στην κύρια σύνταξη, όταν αυτή οδηγεί σε μεταβολή του συντελεστή (ποσοστού) παρακράτησης. Αναφέρεται, επίσης, ότι η εκτίμηση του ύψους του αντίστοιχου ποσού προϋποθέτει ανάλυση της κλάσης ασφαλιστικών εισφορών προς



το ΑΚΑΓΕ, του αριθμού των συνταξιούχων των οποίων το ποσό της σύνταξης βρίσκεται στο μεταίχμιο αλλαγής κλίμακας παρακράτησης της ΕΑΣ και της μελλοντικής προσαύξησης της σύνταξης των απασχολούμενων συνταξιούχων, η οποία συναρτάται, επίσης, από τον συνολικό επιπλέον χρόνο απασχόλησης. Συναφώς σημειώνεται ότι, όταν η μελλοντική προσαύξηση της σύνταξης δεν οδηγεί σε αύξηση του συντελεστή (ποσοστού) παρακράτησης της ΕΑΣ, η τελευταία υπολογίζεται κανονικά, οπότε η απώλεια των εσόδων του ΑΚΑΓΕ περιορίζεται και, ως εκ τούτου, η επίδραση της διάταξης στα έσοδα του ΑΚΑΓΕ δεν αναμένεται να είναι σημαντική. Με το ως άνω περιεχόμενο, η εν λόγω έκθεση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι πληροί τις απαιτήσεις των άρθρων 75 παρ. 3 του Συντάγματος και 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014, αφού δεν υπάρχει ποσοτικοποίηση της απώλειας των εσόδων του ΑΚΑΓΕ, έστω κατ' εκτίμηση, ούτε αναφέρεται ο αριθμός των εκκρεμών (από 13.5.2016 και εφεξής) αιτήσεων χορήγησης προσαύξησης στη σύνταξη και οι χρόνοι απασχόλησης που επιδιώκεται να αξιοποιηθούν από τους αιτούντες.

9. Συναφώς επισημαίνεται ότι, κατά το άρθρο 73 παρ. 2 εδάφιο τελευταίο του Συντάγματος, τα συνταξιοδοτικά νομοσχέδια απαιτείται να είναι ειδικά, ενώ δεν επιτρέπεται κατ' αρχήν η παρείσφρηση συνταξιοδοτικών διατάξεων σε μη ειδικό νόμο, ήτοι σε νόμο που αποσκοπεί στη ρύθμιση άλλων θεμάτων, μη συνταξιοδοτικών. Στην επιταγή αυτή του Συντάγματος συμμορφώνεται ο νομοθέτης και όταν οι θεσπιζόμενες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις αφενός ενταχθούν σε ιδιαίτερο κεφάλαιο νομοσχεδίου περιέχοντος και άλλες ρυθμίσεις, αφετέρου, στον τίτλο του νομοθετήματος αυτού, γίνει ειδική αναφορά στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις που αυτό περιλαμβάνει (ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 5ης Ειδ. Συν. 12.12.2022, 4ης Ειδ. Συν. 13.11.2024). Συνακόλουθα, πρέπει το νομοθέτημα, εντός του οποίου θα περιληφθούν οι υπό γνωμοδότηση διατάξεις, να συμμορφώνεται με τις ως άνω απαιτήσεις.

10. Οι προτεινόμενες διατάξεις, με το περιεχόμενο που προαναφέρθηκε, παρίστανται εύλογες και δικαιολογημένες, καθόσον διασφαλίζουν - λαμβανομένου υπόψη ότι η ΕΑΣ επιβάλλεται στο σύνολο της σύνταξης - ότι η προσαύξηση της σύνταξης που λαμβάνουν οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι θα οδηγεί σε πραγματική αύξηση του εισοδήματός τους και πάντως αποτρέπουν το ενδεχόμενο, σε κάποιες οριακές περιπτώσεις, να καταβληθεί, μετά τη χορήγηση της προσαύξησης, μειωμένο ποσό σύνταξης. Περαιτέρω, δικαιολογημένη παρίσταται και η αναδρομικότητα της ρύθμισης (από 13.5.2016 και εφεξής), δεδομένης «της έναρξης λειτουργίας του λογισμικού υπολογισμού και απόδοσης του επιπλέον ποσού σύνταξης εντός του 2025», όπως ρητά αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση.

11. Κατά τα λοιπά και όσον αφορά τη διατύπωση των υπό γνωμοδότηση διατάξεων, επισημαίνεται ότι η επιλογή του όρου «συντελεστής παρακράτησης» δεν τελεί σε αρμονία με τις ρυθμίσεις που συμπληρώνονται (άρθρα 38 ν. 3863/2010, 11 ν. 3865/2010, 44 ν. 3986/2011 και 2 ν. 4002/2011), στις οποίες γίνεται χρήση του αντίστοιχου όρου «ποσοστό» [παρακράτησης]. Επίσης, ενώ στην αιτιολογική

έκθεση αναφέρεται, επί λέξει, ότι «με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται ότι η προσαύξηση συμπεριλαμβάνεται στα ποσά που συγκροτούν τη συνολικά καταβαλλόμενη σύνταξη επί της οποίας επιβάλλεται η παρακράτηση ΕΑΣ», τούτο δεν αποτυπώνεται ρητά στο κείμενο των υπό γνωμοδότηση διατάξεων, όπου απλώς αναφέρεται ότι «για τον προσδιορισμό του συντελεστή παρακράτησης λαμβάνεται υπόψη το ποσό της σύνταξης, που εκάστοτε λαμβάνει ή δικαιούται να λάβει ο συνταξιούχος πριν τη χορήγηση της προσαύξησης αυτής». Ειδικότερα, από την τελευταία πρόβλεψη, σε συνδυασμό με όσα εκτίθενται στην αιτιολογική έκθεση, η οποία παρίσταται αναγκαία για την κατανόηση του τρόπου επιβολής της ΕΑΣ, προκύπτει ότι η προσαύξηση στην ήδη καταβαλλόμενη σύνταξη δεν λαμβάνεται υπόψη μόνον όσον αφορά τον προσδιορισμό του συντελεστή (ποσοστού) παρακράτησης, δηλαδή στην περίπτωση που το ποσό της σύνταξης, μαζί με την προσαύξηση, οδηγεί είτε το πρώτον στην επιβολή ΕΑΣ (οπότε αυτή δεν επιβάλλεται διότι χωρίς την προσαύξηση δεν υπάρχει υπέρβαση του πρώτου κλιμακίου), είτε σε αλλαγή κλιμακίου (οπότε η ΕΑΣ επιβάλλεται στο συνολικό ποσό της σύνταξης, συνυπολογιζομένης της προσαύξησης, αλλά με τον συντελεστή του κατώτερου κλιμακίου), ενώ στην περίπτωση που η χορήγηση της προσαύξησης δεν οδηγεί σε αλλαγή κλιμακίου, επιβάλλεται κανονικά ΕΑΣ στο σύνολο της σύνταξης, συνυπολογιζομένης και της προσαύξησης. Ενόψει των ανωτέρω, θα μπορούσε να εξεταστεί, από τα έχοντα τη νομοθετική πρωτοβουλία Υπουργεία, η εκδοχή βελτίωσης της διατύπωσης της προτεινόμενης ρύθμισης, σύμφωνα με τις ως άνω παρατηρήσεις, ώστε να αποφασηθί και να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να ανακύψουν παρερμηνείες όσον αφορά τον καθιερούμενο μηχανισμό επιβολής ΕΑΣ στην περίπτωση που υπάρχει προσαύξηση της σύνταξης λόγω αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου.

Μετά το τέλος της συνεδρίασης συντάχθηκε το παρόν πρακτικό, το οποίο, αφού θεωρήθηκε και εγκρίθηκε από την Πρόεδρο, υπογράφεται από την ίδια και τη Γραμματέα.

**Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΣΩΤΗΡΙΑ ΝΤΟΥΝΗ**

**Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΤΣΑΛΑ**



ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

με τίτλο

**«Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία
στην Πράξη»**

Σεπτέμβριος 2025

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 25 Αυγούστου 2025 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση από το Τμήμα Α' της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο: «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη».

Για την επεξεργασία του εν λόγω Σχεδίου Νόμου συγκροτήθηκε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. **Κατερίνα Δασκαλάκη, Γεώργιο Αμβράζη, Ηλία Δόλγυρα, Εμμανουήλ Πεπόνη, Ιωάννη Κορκόβελο και Κωνσταντίνο Μπάρδα.**

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Φώτης Κολεβέντης**, Αντιπρόεδρος της Ο.Κ.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι κ.κ. **Δημήτρης Παπαϊωάννου**, Δικηγόρος- Νομικός Σύμβουλος επί εργασιακών θεμάτων, **Νίκος Δήμας**, Δικηγόρος, **Μαρία Μαγδαλινή Τσίπρα**, Δικηγόρος και **Λήδα-Παναγιώτα Αλέπη**, Νομικός, Σύμβουλος Διεθνούς Αναπτυξιακής Στρατηγικής.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής ο κ. **Δημήτριος Μπίμπας**, Επιστημονικός Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της σε τέσσερις (4) συνεδριάσεις, την Πέμπτη 18 Σεπτεμβρίου 2025.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ	4
ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	10
ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΚΑΙ ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	13
ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ	29
ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ	38
ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	85

Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του Σχ/Ν του Υπουργείου Εργασίας με τίτλο

**«Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον
Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»**

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Οι διαδοχικές μείζονες οικονομικές και κοινωνικές κρίσεις, που επηρέασαν καίρια το μακροοικονομικό πλαίσιο και το κοινωνικό γίνεσθαι στην Ελλάδα την τελευταία 15ετία είχαν αναμφίβολα σημαντική σπειροειδή επίπτωση στη δομή της αγοράς εργασίας στη χώρα, όπως άλλωστε και σε άλλες περιοχές/ περιφέρειες της Ευρώπης, αλλά και της υψηλίου τηρουμένων των αναλογιών. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης ήταν δυσανάλογα επώδυνες κυρίως για τις μικρές χώρες, τα νοικοκυριά και τις επιχειρήσεις της περιφέρειας, ενώ η πανδημική κρίση επέφερε ένα καθολικό αποτέλεσμα στις εργασιακές νόρμες διεθνώς. Ακολούθως, η ενεργειακή και μεταναστευτική κρίση εξακολουθούν να επηρεάζουν σημαντικά τον πυρήνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αναπόφευκτα όλα αυτά συντελούν σε μια σημαντική αναδιάρθρωση των διεθνών κοινωνικοοικονομικών και εργασιακών προτύπων. Ο πληθωρισμός από την άλλη ενέτεινε τα προβλήματα φτώχειας και ανισοτήτων, καθώς μείωσε το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα, ενώ αύξησε τις τάσεις κινητικότητας και αναζήτησης εργασίας στην ΕΕ, ιδιαίτερα από μετανάστες δεύτερης γενιάς, με προορισμούς χώρες με υψηλότερες εισοδηματικές ροές και καλύτερες κοινωνικοασφαλιστικές καλύψεις.

Στην Ελλάδα, ένας επιπρόσθετος παράγοντας, που μετέβαλλε σημαντικά τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας ήταν η σύμπτωση των οικονομικών κύκλων με τις σημαντικές δομικές παθογένειες της αγοράς εργασίας, οι οποίες στο τέλος των κρίσεων και μέχρι τον παρόντα χρόνο εμφανίστηκαν στα ακρότατα όριά τους. Εν πολλοίς, σήμερα η ελληνική οικονομία παρά τις θετικές επιδόσεις στους δείκτες

ανεργίας, δημόσιου χρέους και την ανάσχεση της διαρροής υψηλά ειδικευμένου προσωπικού, διατηρεί ένα αδύναμο μακροοικονομικό προφίλ και χαρακτηρίζεται ταυτόχρονα από σημαντικό έλλειμμα εργατικού δυναμικού (βλέπετε πρόσφατη γνώμη πρωτοβουλίας Ο.Κ.Ε σχετικά με τις προϋποθέσεις για μετακλήσεις¹), χαμηλή αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών και των εργαζόμενων, αδυναμία εξεύρεσης προσωπικού με κατάλληλες δεξιότητες (skills mismatch), εμμένοντα πληθωρισμό, ασθενική παραγωγικότητα και υπολειπόμενο βαθμό χρησιμοποίησης εργοστασιακού δυναμικού², χαμηλή κινητικότητα εργαζομένων, υψηλό αριθμό εργατικών ατυχημάτων, μειούμενο αλλά υψηλό βαθμό αδήλωτης εργασίας. Στους κοινωνικούς δείκτες παραμένουν ως κεντρικά ζητήματα το δημογραφικό και στεγαστικό πρόβλημα, τα οποία επιτείνουν τις ανεπάρκειες που υφίστανται στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα και στις αγορές εργασίας, τόσο τομεακά, όσο και γεωγραφικά/ περιφερειακά.

Επιπρόσθετα, και παρά τις αλλεπάλληλες ρυθμίσεις, που χρονολογούνται από την περίοδο εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, είναι σαφές, ότι μέχρι και σήμερα δεν έχει επιτευχθεί ο απαιτούμενος βαθμός αποτελεσματικής ισορροπίας και ευελιξίας στην αγορά εργασίας, που να εξασφαλίζει στέρεη αναπτυξιακή προοπτική για τις αγορές και τις επιχειρήσεις και πραγματική αύξηση και προστασία των εισοδημάτων των εργαζόμενων.

Άλλωστε, με το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»³, το αρμόδιο υπουργείο φαίνεται να αναγνωρίζει την ανάγκη ευρύτερων θεσμικών, ρυθμιστικών παρεμβάσεων, που θα κατατείνουν στη διευθέτηση των ανωτέρω αρρυθμιών στην αγορά εργασίας, για τις οποίες η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ωστόσο ότι θα πρέπει να υπάρξει ευρύτερη και ποιοτικότερη διαβούλευση με τους κοινωνικούς

¹https://oke.gr/sites/default/files/335_oke-gnomi_protovoylias_proypotheseis_kai_diadikasies_eisodoy_diamonis_kai_ergasias_ergazomenon_politon_triton_horon_teliko.pdf

²Τράπεζα της Ελλάδος, Στατιστικό Δελτίο Οικονομικής Συγκυρίας, <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/anazhthsh-ekdosewn?categories=bankOfGreecePublications&bankOfGreecePublications=9e8736f4-8146-4dbb-8c07-d73d3f49cdf0>

³<https://www.opengov.gr/minlab/?p=6252>

φορείς, καθώς και αξιοποίηση του κοινωνικού κεκτημένου, με έμφαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την ανάδειξη βασικών περιοχών εθνικού και κοινωνικού ενδιαφέροντος (δημογραφικό, brain drain, παραγωγικό μοντέλο, ενίσχυση της βιομηχανικής βάσης, εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης στην αγορά εργασίας κλπ).

Είναι χαρακτηριστικό, ότι το υπό μελέτη σχέδιο νόμου (σ/ν) αναρτήθηκε προς διαβούλευση στις 25/8/2025 ώρα 13.15, με καταληκτική ημέρα ώρα ολοκλήρωσης της διαδικασίας στις 19/9/2025 ώρα 13.15, ενώ υποβλήθηκε σχετικό αίτημα στην ΟΚΕ για να αποστείλει τη σχετική γνωμοδότηση σε πρότερο χρόνο.

Είναι προφανές, ότι ο χρόνος για την ολοκληρωμένη επεξεργασία του νομοθετικού υλικού (σ/ν) σε ένα τόσο σημαντικό πεδίο πολιτικής, όπως είναι η αγορά εργασίας δεν κρίνεται επαρκής για τους θεσμικούς φορείς κοινωνικού διαλόγου, τους επιστημονικούς και τους κοινωνικούς φορείς. Χωρίς, μάλιστα, την αιτιολογημένη γνώμη της Ο.Κ.Ε., η οποιαδήποτε προσπάθεια τείνει να αυτοακυρώνεται και να υποβαθμίζει το περιεχόμενο της ανάλυσης συνεπειών ρύθμισης.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί, ότι ο επίσημος χρόνος της διαβούλευσης, πέραν του χρόνου προδιαβούλευσης και συζήτησης με τους κοινωνικούς εταίρους, θα πρέπει να επεκτείνεται σε τουλάχιστον 15 πραγματικές εργάσιμες ημέρες, ενώ στις περιπτώσεις κατά τις οποίες εισάγεται αναθεωρημένη έκδοση προς ψήφιση στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, θα πρέπει να προβλέπεται επιπλέον χρόνος μιας εβδομάδας για την αξιολόγηση των επικαιροποιημένων προτεινόμενων διατάξεων. Επιπλέον, η ενσωμάτωση των νομοθετικών ρυθμίσεων χωρίς την απαραίτητη κωδικοποίηση δημιουργεί τις προϋποθέσεις για κακή νομοθέτηση και σε συνδυασμό με την αποσπασματική διαδικασία διαβούλευσης κινδυνεύει να οδηγήσει σε πιθανή νέα αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας στο εγγύτερο μέλλον, με προφανείς επιπτώσεις για τον οικονομικό προγραμματισμό των επιχειρήσεων και των νοικοκυριών.

Με το υπό μελέτη νομοσχέδιο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη», επιχειρείται η αναθεώρηση και τροποποίηση σημαντικών διατάξεων του υφιστάμενου ρυθμιστικού

πλαίσιου σε 5 μείζονες περιοχές παρέμβασης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία:

- Διευθέτηση χρόνου εργασίας σε ποικίλα πεδία και περιορισμός της ψηφιακής γραφειοκρατίας
- Εκσυγχρονισμός των ρυθμίσεων για την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας
- Θέματα οργάνωσης του ΣΕΠΕ και της ΔΥΠΑ
- Ενσωμάτωση κανονισμών και οδηγιών για την αγορά εργασίας
- Θέματα κοινωνικής ασφάλισης και διαχείρισης επικουρικών ασφαλιστικών ταμείων
- Άλλα ζητήματα

Πιο αναλυτικά, με το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, γίνεται μια εκτεταμένη απόπειρα να:

- *εκσυγχρονιστεί το θεσμικό πλαίσιο, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, με στόχο να καλυφθούν δυσλειτουργίες που έχουν αναδειχθεί τόσο από την τεχνολογική πρόοδο όσο και από την αλλαγή των συνθηκών στην αγορά εργασίας.*
- *καλυφθεί περαιτέρω η ανάγκη αναδιάρθρωσης και ενίσχυσης του πλαισίου πρόληψης και διαχείρισης κινδύνων στους χώρους εργασίας, με στόχο τη διαμόρφωση ενός περισσότερο λειτουργικού, συνεκτικού και τεχνολογικά επικαιροποιημένου συστήματος προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.*
- *ενσωματωθούν και να κυρωθούν διεθνή συμβατικά κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής.*
- *ενισχυθεί η επιχειρησιακή επάρκεια και η λειτουργική υποστήριξη του ελεγκτικού μηχανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.*

- επιτευχθεί μέσω της ΔΥΠΑ μια πιο σύγχρονη, δίκαιη και αποδοτική διαχείριση της κατάρτισης και των παροχών, με στόχο την καλύτερη υποστήριξη των εργαζομένων και ανέργων.
- αντιμετωπιστούν πρακτικά και θεσμικά ζητήματα που έχουν ανακύψει στην εφαρμογή της ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας.
- ρυθμιστούν λοιπά θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Το νομοσχέδιο, όπως έχει κατατεθεί στη Δημόσια Διαβούλευση⁴, αποτελείται από 8 Μέρη και περιλαμβάνει 88 διακριτά άρθρα.

Το **Μέρος Α** («ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ») αποτελείται από 7 κεφάλαια και 22 άρθρα (1 έως 22) που περιγράφουν το σκοπό και αντικείμενο του νομοθετήματος. Το Μέρος Α αποσκοπεί διακηρυκτικά στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων μέσω ευέλικτων και προστατευτικών ρυθμίσεων, καθώς και στη μείωση της διοικητικής επιβάρυνσης μέσω απλοποίησης και ψηφιοποίησης των διαδικασιών.

Το **Μέρος Β** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ») αποτελείται από 5 Κεφάλαια και 19 άρθρα (23 έως 41) περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τη βελτίωση του πλαισίου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Το **Μέρος Γ** («ΚΥΡΩΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ»), αποτελείται από 5 κεφάλαια και 6 άρθρα (42 έως 47), και περιλαμβάνει την αναθεώρηση διατάξεων που αφορούν την προσαρμογή της εθνικής έννομης τάξης στις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας μας.

Το **Μέρος Δ** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»»), αποτελείται από 3 Κεφάλαια και 10 άρθρα (48 έως 57), αντίστοιχα περιλαμβάνει διατάξεις για την ενίσχυση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».

⁴<https://www.opengov.gr/ypepth/?p=6843>

Το **Μέρος Ε** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»), αποτελείται από 3 Κεφάλαια και 7 άρθρα (58 έως 64), αντίστοιχα περιλαμβάνει διατάξεις για τη διευθέτηση ζητημάτων που αφορούν τη Δ.ΥΠ.Α.

Το **Μέρος ΣΤ** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ») αποτελείται από 18 άρθρα (65 έως 82) και περιλαμβάνει ρυθμίσεις κοινωνικοασφαλιστικών ζητημάτων καθώς και ζητημάτων εποπτευόμενων φορέων (e-Ε.Φ.Κ.Α., Τ.Ε.Κ.Α.).

Το **Μέρος Ζ** («ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ») αποτελείται από 5 άρθρα (83 έως 87) περιλαμβάνει ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην καλύτερη λειτουργία των οργανώσεων συνταξιούχων, του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. και του συστήματος καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού.

Τέλος, το Μέρος Η αναφέρεται αποκλειστικά στην περίοδο έναρξης ισχύος του νομοθετήματος (άρθρο 88).

Τα τελευταία χρόνια, έχουν γίνει πολλαπλές παρεμβάσεις, στο νομικό πλαίσιο, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, με θετικό πρόσημο ιδιαίτερα στο σκέλος της καταπολέμησης της ψηφιακής γραφειοκρατίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ψηφιακή κάρτα εργασίας, της οποίας η καθολική εφαρμογή, αναμένεται να αποτελέσει ένα σημαντικό βήμα στην καταπολέμηση της ανασφάλιστης ή της υποασφαλιζόμενης (και υπαμειβόμενης) εργασίας. Επιπλέον, η ψηφιοποίηση πολλών εργαλείων ελέγχου έχουν διευκολύνει το έργο των επιχειρήσεων και των επαγγελματιών, και έχουν διευρύνει τις δυνατότητες εντοπισμού παραβατικών συμπεριφορών μέσα από τη διαχείριση των μεγάλων δεδομένων και στοχευμένων εξ αποστάσεως ελέγχων. Ασφαλώς, ένα σημαντικό πρόβλημα που τίθεται στο δημόσιο διάλογο αφορά την ουσιαστική απόδοση όλων αυτών των μέτρων και η συσχέτισή τους με τους θεμελιώδεις σκοπούς της συμπεριληπτικής και βιώσιμης ανάπτυξης.

Οι κοινωνικοί φορείς στο σύνολό τους εκφράζονται θετικά ως προς την ανάγκη ουσιαστικής εμβάθυνσης του ψηφιακού μετασχηματισμού, σε επίπεδο διευκόλυνσης των επιχειρήσεων, επιτάχυνσης των διαδικασιών πρόσληψης- λύσης- οικειοθελούς αποχώρησης, αλλά και για την ανάγκη το κράτος να παρακολουθεί και να ελέγχει ουσιαστικά, να λειτουργεί συμβουλευτικά και όχι τιμωρητικά και να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Στο νομοσχέδιο αυτή η σύγκλιση εκφράζεται με την θετική αντίδραση στα άρθρα, που μειώνουν τη ψηφιακή γραφειοκρατία και διευκολύνουν τις επιχειρήσεις στην ταχεία υποβολή στοιχείων, παρέχοντας την ίδια στιγμή πρόσβαση στους εργαζόμενους στα βασικά στοιχεία της εργασιακής τους σχέσεως μέσω πρόσβασης σε ειδική ψηφιακή εφαρμογή.

Από την άλλη, σε μια περίοδο που τέμνονται οι ιστορικές προκλήσεις της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνητής νοημοσύνης (που σηματοδοτεί την υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας) και της αντιμετώπισης του δημογραφικού ζητήματος (που συναρτάται με το έλλειμμα εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων), εκδηλώνεται εκ μέρους **των φορέων των εργαζόμενων (Αποψη Β)**, έντονος σκεπτικισμός ως προς την πραγματική ανάγκη υιοθέτησης νέων ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες

κατατείνουν σε μια ακόμα περισσότερο ευέλικτη διευθέτηση στο χρόνο εργασίας (ειδικότερα οι ρυθμίσεις τη διευθέτηση ωραρίου, τη δήλωση αδειών και τις υπερωρίες στην εκ περιτροπής εργασία), χωρίς να προκύπτουν αποδεδειγμένα σημαντικά οφέλη για το παραγωγικό μοντέλο της χώρας, την παραγωγικότητα εργασίας και τη βιώσιμη ανάπτυξη του υλικού και ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας. **Κατά την προσέγγιση αυτή** υπογραμμίζεται ότι εξ αιτίας συγκεκριμένων ρυθμίσεων διαμορφώνονται όροι υποβάθμισης της ποιότητας ζωής των εργαζόμενων, να διαταράσσεται έτι περαιτέρω η οικογενειακή ζωή, ενώ ασκούνται αντίρροπες τάσεις για την άμβλυνση του δημογραφικού προβλήματος ενώ τίθενται σημαντικοί κίνδυνοι τόσο για την υγεία και την ασφάλεια αυτών όσο και για την παραγωγικότητα των ιδίων και των επιχειρήσεων.

Από την άλλη, σύμφωνα με την προσέγγιση **φορέων της αγοράς και των εργοδοτών (Αποψη Α)**, πολλές από τις προτεινόμενες διατάξεις του σ/ν επιχειρούν και υπηρετούν τον εκσυγχρονισμό και την απλοποίηση της εργατικής νομοθεσίας. Μέσω της αποτελεσματικής ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας, παρέχεται στους εργαζομένους και στους εργοδότες η δυνατότητα να οργανώσουν πιο αποτελεσματικά τον χρόνο εργασίας, ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να εξυπηρετηθεί η αναγκαιότητα προσαρμογής με τις σύγχρονες και συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις εργασίας. Υποστηρίζεται, ότι οι διατάξεις του σ/ν μπορεί να αποτελέσουν για την αύξηση των θέσεων εργασίας και την καλύτερη και αποδοτικότερη αξιοποίηση των υφιστάμενων εργαζομένων, ώστε στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον να διασφαλιστεί και να ενισχυθεί η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αναγνωρίζεται και επιχειρείται η αντιμετώπιση της ψηφιοποιημένης γραφειοκρατίας, όπως έχει επικρατήσει ο όρος, ενώ είναι εμφανής η στοχοθέτηση για απλοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, που θα συμβάλει στην αναγκαιότητα για ενιαία και ορθή εφαρμογή των διατάξεών της. Για τις επιχειρήσεις, καταργούνται περιττές γραφειοκρατικές και πολύπλοκες διαδικασίες καθώς και αχρείαστες και/ή αλληλοεπικαλυπτόμενες γνωστοποιήσεις στοιχείων. Εκκρεμεί βέβαια η πλήρης κατάργηση κάθε γραφειοκρατίας υποβολής δηλώσεων και εντύπων αναφορικά με τον χρόνο εργασίας στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που έχουν

ενταχθεί και εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας, οπότε είναι ευχερής και ασφαλής η άντληση των σχετικών στοιχείων από τις σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας.

Αξιολογικά, η Ο.Κ.Ε. υπογραμμίζει τη σημασία και ανάγκη διαμόρφωσης ενός συντεταγμένου μόνιμου πλαισίου κοινωνικού διαλόγου για την ενδεδειγμένη ανάλυση της αγοράς εργασίας, που θα λαμβάνει χώρα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και του κράτους για τη διερεύνηση των θετικών και αρνητικών πτυχών αντίστοιχων νομοσχεδίων, όπως του συγκεκριμένου που έχει ως διακηρυκτικό σκοπό τη δίκαιη εργασία⁵, την προστασία των εργαζόμενων και την απλοποίηση της νομοθεσίας.

Περαιτέρω η ΟΚΕ εκτιμά, ότι οι θέσεις εργαζομένων και των εργοδοτών εκκινούν αυτονόητα από την ανάγκη διασφάλισης των δικαιωμάτων και των συμφερόντων αυτών, πλην όμως δεν είναι κατ' ανάγκη αντιθετικές. Ένας ουσιαστικός και οργανωμένος κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να σφυρηλατήσει ένα πλαίσιο συναινέσεων, προς όφελος αμφοτέρων των πλευρών. Πρέπει δε να επισημανθεί, ότι στο πλαίσιο της διαβούλευσης του παρόντος νομοσχεδίου, πέραν της αποτυπώσεως των διαφορετικών εκτιμήσεων των δύο Ομάδων, επιτεύχθηκε σύγκλιση των απόψεων, σε επιμέρους ρυθμίσεις, που μπορεί να είναι ήσσονος σημασίας έναντι των αποτυπωμένων αποκλίσεων σε βασικά άρθρα του νομοσχεδίου, πλην όμως, αποτελεί μία ισχυρή ένδειξη των πλεονεκτημάτων, που θα μπορούσε να παρέχει ένας ουσιαστικός και γόνιμος διάλογος μεταξύ των φορέων.

Η Ο.Κ.Ε. άλλωστε υποστηρίζει ότι κάθε αντίστοιχη εμβληματική νομοθετική πρωτοβουλία θα πρέπει να συνέχει με το συνολικό πλαίσιο της διαμορφούμενης εθνικής στρατηγικής για την ανάπτυξη, που θα περιλαμβάνει ποσοτικές και ποιοτικές αξιολογήσεις σε μια σειρά κρίσιμων οικονομικών και κοινωνικών μεταβλητών όπως: εργασία νέων, δημογραφικό και στεγαστικό ζήτημα, παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα, περιφερειακή και βιομηχανική ανάπτυξη.

⁵ Η απόδοση του αντίστοιχου διεθνούς όρου ως «δίκαιη εργασία» μάλλον θα πρέπει να αναθεωρηθεί για να αποτυπώνει ορθά τον οικουμενικό στόχο της προστασίας των εργαζόμενων από την εκμετάλλευση (παιδική, υπερεργασία, αδήλωτη εργασία κλπ..).

Το δικαίωμα στην εργασία, όπως αναγνωρίζεται από τα Ηνωμένα Έθνη, αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και περιλαμβάνει την ελευθερία επιλογής απασχόλησης, δίκαιες συνθήκες εργασίας, ίση αμοιβή για ίση εργασία, προστασία από την ανεργία και το δικαίωμα σύστασης και συμμετοχής σε συνδικάτα. Σε διεθνές επίπεδο, το δικαίωμα στην εργασία κατοχυρώνεται στο άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και περιγράφεται λεπτομερέστερα στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) έχει αναπτύξει συγκεκριμένα πρότυπα και συμβάσεις για την υποστήριξη και προώθηση συνθηκών αξιοπρεπούς εργασίας. Άλλωστε, η αύξηση της απασχόλησης και η εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας για όλους αποτελούν βασικές πτυχές της βιώσιμης ανάπτυξης. Η ποιοτική απασχόληση και οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας αποτελούν βασικό μοχλό οικονομικής ανάπτυξης και συμβάλλουν στη μείωση των ανισοτήτων και της φτώχειας.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ορίζει περαιτέρω την αξιοπρεπή εργασία ως «παραγωγική εργασία για γυναίκες και άνδρες σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας». Η αξιοπρεπής εργασία περιλαμβάνει ευκαιρίες για παραγωγική εργασία που προσφέρει δίκαιο εισόδημα, ασφάλεια και υγεία στον χώρο εργασίας και κοινωνική προστασία για όλους, ενώ συμβάλλει στην δημιουργία καλύτερων προοπτικών για προσωπική ανάπτυξη και κοινωνική ένταξη, προωθεί την ελευθερία έκφρασης και τη συμμετοχή σε αποφάσεις, αλλά και τις ίσες ευκαιρίες και την ισότιμη μεταχείριση όλων.

Σε συμφωνία με τα κείμενα και τις συνθήκες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Ένωση ορίζει σε πλήθος κειμένων στρατηγικής της, ότι η εργασία θεωρείται αξιοπρεπής όταν: αποφέρει δίκαιο εισόδημα, εγγυάται μια ασφαλή μορφή απασχόλησης και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση για όλους, περιλαμβάνει κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, προσφέρει προοπτικές προσωπικής ανάπτυξης και ενθαρρύνει την κοινωνική ένταξη και διασφαλίζει, ότι οι εργαζόμενοι

είναι ελεύθεροι να εκφράζουν τις ανησυχίες τους και να οργανώνονται σε ομάδες και συνδικάτα.

Σε εθνικό επίπεδο, το δικαίωμα στην εργασία κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα της Ελλάδας (άρθρο 22). Το κράτος υποχρεούται να δημιουργεί συνθήκες απασχόλησης και να προστατεύει την εργασία, ενώ όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα να επιλέγουν ελεύθερα την εργασία τους, χωρίς διακρίσεις. Η εργασία, σύμφωνα με το Σύνταγμα, αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Στην προστασία της εργασίας περιλαμβάνεται και η διαδικασία σύναψης και αναγνώρισης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), αλλά και η κρατική μέριμνα για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων. Όπως ορίζεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 22 του Συντάγματος οι γενικοί όροι εργασίας ορίζονται με νόμο και συμπληρώνονται από τις ΣΣΕ.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το δικαίωμα στη δίκαιη εργασία – που περιλαμβάνει τις δίκαιες συνθήκες εργασίας – ορίζεται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, το ωράριο εργασίας πρέπει να πληροί τα ελάχιστα πρότυπα που ισχύουν σε ολόκληρη την ΕΕ. Η οδηγία ΕΕ για τον χρόνο εργασίας (2003/88/ΕΚ) απαιτεί από τα κράτη μέλη της ΕΕ να εγγυώνται αξιοπρεπείς ώρες εργασίας. Ενώ ορίζονται περιπτώσεις αποκλίσεων η Οδηγία θέτει ένα νόμιμο όριο 48 ωρών την εβδομάδα κατά μέσο όρο σε μια περίοδο αναφοράς 7ήμερης εργασίας και επιβάλλει τουλάχιστον 11 συνεχόμενες ώρες ανάπαυσης ανά 24ωρο και ένα διάλειμμα ανάπαυσης κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Ενώ ο μέσος όρος των πραγματικών ωρών εργασίας στην ΕΕ ήταν 36,0 ώρες το 2024, υπάρχουν διαφορές ανά χώρα και τομέα, με μια τάση προς τη μείωση του συνολικού αριθμού των ωρών εργασίας.

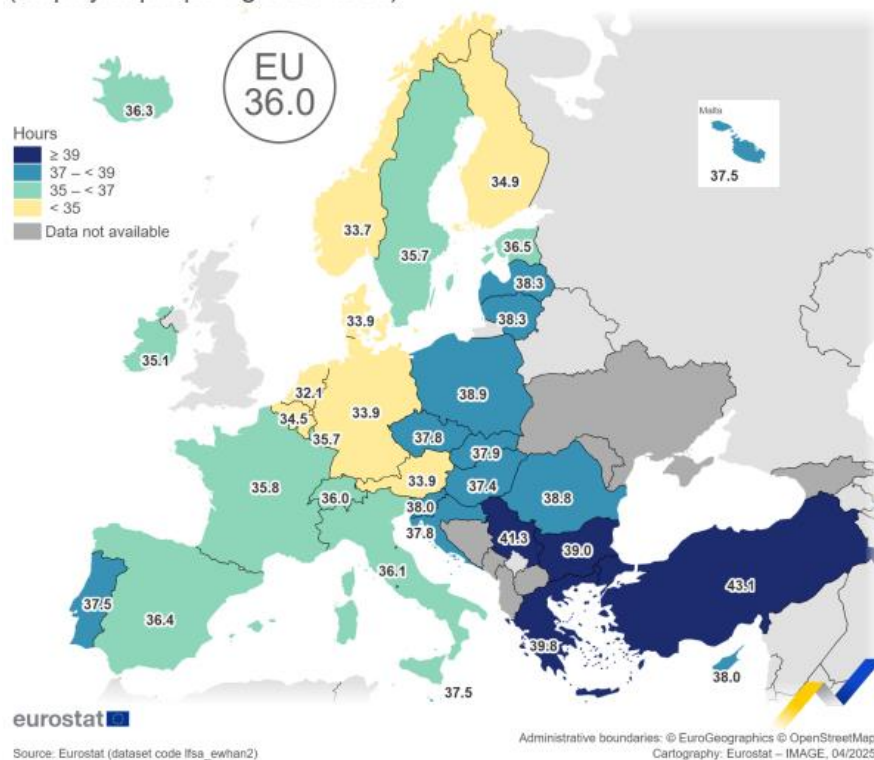
Όπως ορίζεται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία. Έχουν δικαίωμα στο να απολαμβάνουν έναν εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις επαγγελματικές τους ανάγκες, το οποίο

τους επιτρέπει να παρατείνουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Άλλωστε, σύμφωνα με το άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ΕΕ δύναται να εκδίδει οδηγίες στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, προκειμένου να υποστηρίξει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών.

Σύμφωνα με την Έρευνα για το Εργατικό Δυναμικό στην ΕΕ, καθώς και τα ετήσια στατιστικά της Eurostat για το 2024, το 2024 ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας ήταν 36,0 ώρες. Παρατηρήθηκε μεγάλη διακύμανση και διαφορά ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ. Ενδεικτικώς στην Ολλανδία οι πραγματικές ώρες εργασίας ήταν 32,1 ενώ στην Ελλάδα 39,8. Η διαφορά αυτή (7,7 ώρες) αγγίζει εβδομαδιαίως σχεδόν μία επιπλέον ημέρα οκτάωρης απασχόλησης και σε συνδυασμό με τις αποκλείσεις στους μισθούς, επιτείνει τις διαφορές μεταξύ των κρατών της ΕΕ.

Χάρτης 1

Average number of actual weekly hours of work in main job, 2024
(employed people aged 20 to 64)

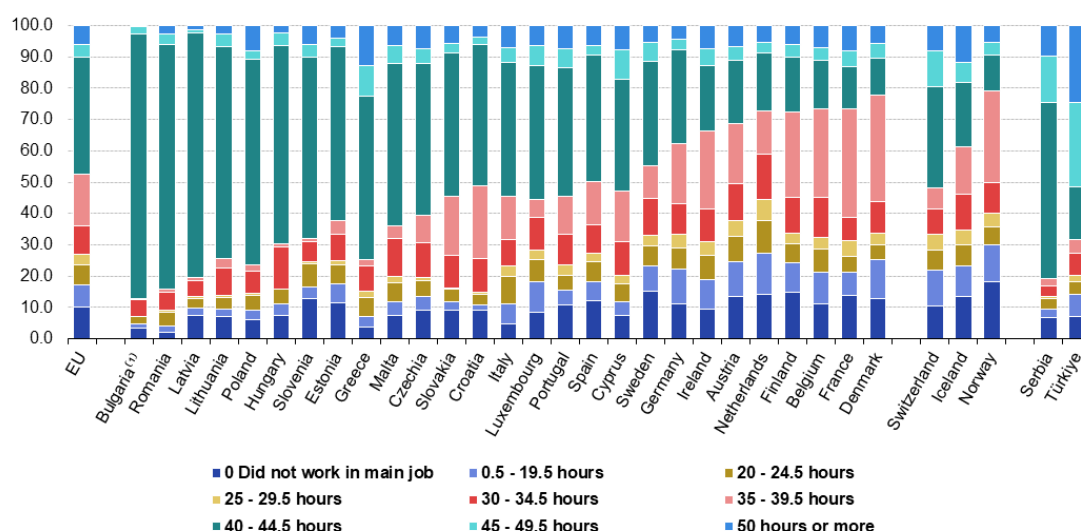


Πηγή:https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work

Στην ΕΕ το 2024, το 37,3 % των απασχολούμενων εργαζόταν κατά μέσο όρο μεταξύ 40,0 και 44,5 ωρών την εβδομάδα, ενώ μόνο το 7,2 % κατέγραψε λιγότερες από 20 πραγματικές ώρες εργασίας την εβδομάδα, στην κύρια εργασία (βλ. πίνακα 1). Το εύρος των 40,0-44,5 πραγματικών ωρών εργασίας αντιπροσώπευε το μεγαλύτερο μερίδιο στις περισσότερες χώρες, με λίγες εξαιρέσεις όπως η Ιρλανδία, η Φινλανδία, το Βέλγιο, η Γαλλία και η Δανία, όπου το μεγαλύτερο μερίδιο των απασχολούμενων ήταν 35,0-39,5 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα. Στην Ελλάδα αντιθέτως ένα ποσοστό περί το 25%, το μεγαλύτερο στην Ευρώπη, δουλεύει στην κύρια εργασία του από 45 ώρες και πάνω, όπως φαίνεται κάτωθι.

Πίνακας 1

Employed people by average number of actual weekly hours of work in the main job, 2024
(% of people aged 20 to 64)



⁽¹⁾ Missing value due to the estimated value being below the publication threshold: Bulgaria, 25 - 29.5 hours
Note: Croatia, 25 - 29.5 hours with low reliability
Source: Eurostat (ad hoc extraction)

eurostat

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει ασφαλώς και η ταξινόμηση των θέσεων εργασίας και των επαγγελματιών στον υφιστάμενο καταμερισμό εργασίας., Σύμφωνα με αναλυτικότερη αποτύπωση των παραπάνω δεδομένων:

1. Από την ανάλυση των στοιχείων σε μισθωτούς και μη μισθωτούς (δηλ. αυτοαπασχολούμενους και συμβοηθούντα μέλη) προκύπτει ότι:

a. Για τους μισθωτούς:

i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα είναι 39 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 36,4 ώρες.

ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 11η θέση, μετά από χώρες όπως η Ρουμανία (40,2 ώρες), η Κύπρος (40,1 ώρες), η Βουλγαρία (39,9 ώρες), η Ουγγαρία (39,5 ώρες) και η Πορτογαλία (39,3 ώρες).

iii. Επίσης, σε αυτή την περίπτωση η Ελλάδα βρίσκεται κοντά σε χώρες όπως η Σουηδία (38 ώρες) και το Λουξεμβούργο (37,9 ώρες).

b. Για τους μη μισθωτούς:

i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα είναι 46,4 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 41,7 ώρες.

ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 1η θέση. Ακολουθούν το Βέλγιο (44,3 ώρες) και η Ισπανία (44,2 ώρες).

2. Από την ανάλυση σε μισθωτούς πλήρους και μερικής απασχόλησης, προκύπτει ότι:

a. Για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης:

i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι 40 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 39,5 ώρες.

ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 14η θέση, μετά από χώρες όπως η Σουηδία (41 ώρες), η Αυστρία (40,6 ώρες), η Πορτογαλία (40,6 ώρες), και το Λουξεμβούργο (40,5 ώρες).

b. Για τους μισθωτούς μερικής απασχόλησης:

i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα είναι 21,9 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 22,2 ώρες.

ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 13η θέση, αρκετά χαμηλότερα από χώρες όπως η Σουηδία (24,9 ώρες), το Βέλγιο (24,1 ώρες), η Γαλλία (23,6 ώρες), η Ιταλία (23,4 ώρες) και η Γερμανία (22,1 ώρες).

Τα παραπάνω στοιχεία πρέπει να συνεκτιμηθούν σε συνδυασμό με το υψηλό ποσοστό μη μισθωτών στο σύνολο της απασχόλησης (29% στην Ελλάδα έναντι 13% στην ΕΕ-27) και το χαμηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης (6% στην Ελλάδα έναντι 18% στην ΕΕ-27).

Οι διατάξεις του Νομοσχεδίου αφορούν αποκλειστικά μισθωτούς και οι περισσότερες από αυτές μισθωτούς πλήρους απασχόλησης. Συνεπώς, ορθότερο μέτρο σύγκρισης της Ελλάδας, με τις παραπάνω ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει, με την ΕΕ-27, είναι ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση, όπως αναφέρεται και παραπάνω, η Ελλάδα είναι πολύ κοντά στον μέσο όρο της ΕΕ-27. Σε κάθε περίπτωση, ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης θα πρέπει να εξετάζεται και να αξιολογείται συνδυαστικά και σε σχέση με:

- Το ποσοστό απασχόλησης: Στην Ελλάδα το ποσοστό απασχόλησης ατόμων 15-64 ετών το 2024 ήταν 63,3% - το 2ο χαμηλότερο στην ΕΕ-27 (70,8%) μετά την Ιταλία (62,2%).

Την παραγωγικότητα ανά ώρα: Η Ελλάδα, παρά τη βελτίωση των τελευταίων ετών, υπολείπεται σε σχέση με τους ανταγωνιστές μας. Παραμένουμε πολύ χαμηλά με μόλις €23 ανά ώρα εργασίας παραγόμενο προϊόν, όταν για παράδειγμα στη Γερμανία είναι €70 και στη Δανία €89. Ειδικότερα, στη βιομηχανία η διαφορά είναι μεγαλύτερη: παράγουμε €32 ανά ώρα, όταν στη Γερμανία η βιομηχανία παράγει €80 και στη Δανία €143 ανά ώρα (στοιχεία 2024)

Πίνακας 2: Μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας (συνήθεις ώρες εργασίας) στην κύρια εργασία (ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών)/ (*Eurostat, Labour Force Survey, 2024*)

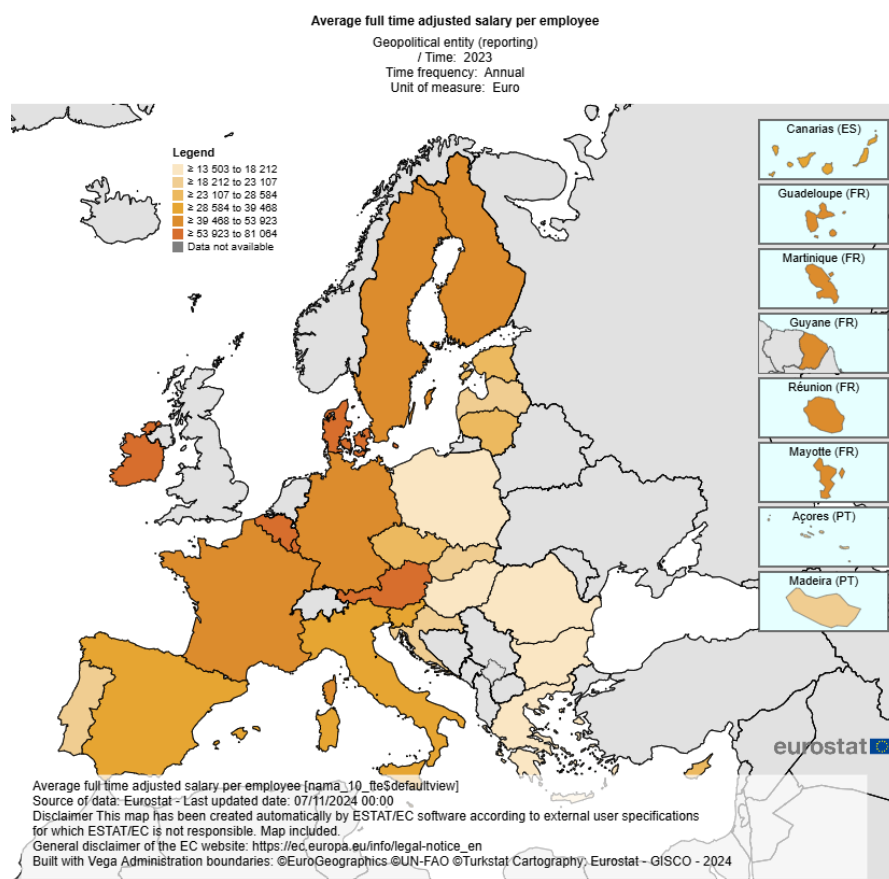
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ			ΜΙΣΘΩΤΟΙ			ΜΗ ΜΙΣΘΩΤΟΙ (Αυτοαπασχολούμενοι & συμβοηθούσα μέλη)		
	Σύνολο	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Σύνολο	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Σύνολο	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση
ΕΕ-27	37,1	22,0	40,3	36,4	22,2	39,5	41,7	20,3	45,2
Αυστρία	35,7	22,3	41,6	34,9	22,7	40,6	41,7	18,1	48,5
Βέλγιο	36,2	23,9	40,1	35,0	24,1	38,7	44,3	20,1	47,7
Βουλγαρία	40,0	19,8	40,2	39,9	19,8	40,1	40,7	:	41,0
Γαλλία	37,1	23,2	39,9	36,3	23,6	38,8	42,5	20,3	47,2
Γερμανία	34,8	21,8	40,2	34,5	22,1	39,8	39,6	17,0	44,9
Δανία	33,5	18,5	38,7	33,0	18,5	38,2	40,5	18,6	45,2

Ελλάδα	41,0	21,7	42,3	39,0	21,9	40,0	46,4	21,0	48,4
Εσθονία	37,8	21,4	40,1	38,0	21,9	40,0	36,0	19,3	40,7
Ιρλανδία	35,7	19,0	39,7	35,0	19,1	38,9	41,0	18,0	46,3
Ισπανία	37,5	20,3	40,2	36,5	20,3	39,2	44,2	20,2	46,3
Ιταλία	37,2	23,0	40,0	36,2	23,4	38,9	41,2	20,8	44,2
Κροατία	39,6	21,0	40,1	39,5	20,9	39,9	40,6	21,3	42,0
Κύπρος	39,9	20,1	41,6	40,1	20,8	41,3	37,2	18,5	44,7
Λετονία	38,8	21,1	40,0	39,1	21,8	40,0	36,8	19,5	40,6
Λιθουανία	39,2	21,0	40,1	39,3	21,3	40,1	36,9	20,0	40,1
Λουξεμβούργο	37,8	23,6	40,7	37,9	24,5	40,5	37,0	17,1	43,0
Μάλτα	39,1	22,7	41,0	38,9	22,6	40,6	40,9	23,1	43,8
Ολλανδία	31,6	21,7	39,1	30,5	21,7	38,0	37,6	22,3	43,8
Ουγγαρία	39,5	22,1	40,3	39,5	22,2	40,2	40,1	21,2	41,1
Πολωνία	40,1	22,2	41,1	39,5	22,4	40,3	43,3	21,5	45,0
Πορτογαλία	39,7	19,2	41,2	39,3	19,4	40,6	42,3	18,6	45,7
Ρουμανία	40,0	25,8	40,3	40,2	22,0	40,3	38,5	26,3	41,0
Σλοβακία	39,5	20,5	40,3	38,9	20,2	39,7	43,0	22,5	43,7
Σλοβενία	39,4	21,2	41,1	39,1	21,5	40,6	41,4	19,9	44,6
Σουηδία	38,3	24,7	41,4	38,0	24,9	41,0	41,3	22,4	45,7
Τσεχία	39,4	22,4	40,8	38,8	22,7	40,1	42,8	21,1	44,5
Φινλανδία	35,9	20,2	39,0	35,5	20,6	38,3	39,6	17,4	44,8

Αναφορικά με τις μισθολογικές απολαβές, σύμφωνα με την Eurostat⁶, το 2023, ο μέσος προσαρμοσμένος ετήσιος μισθός πλήρους απασχόλησης ανά εργαζόμενο στην Ευρώπη κυμαινόταν από 13.503 € στη Βουλγαρία έως 81.064 € στο Λουξεμβούργο, με τον μέσο όρο της ΕΕ να φτάνει τα 37.863 €. Στις κατώτερες θέσεις βρίσκεται η Ελλάδα (17.013 €), την οποία ξεπερνούν μόνο η Βουλγαρία και η Ουγγαρία (16.895 €), ενώ σε μικρή απόσταση ακολουθούν η Ρουμανία (17.739 €), η Πολωνία (18.054 €) και η Σλοβακία (19.001 €), όλες με ετήσιους μισθούς κάτω από 20.000 €.

Χάρτης 2

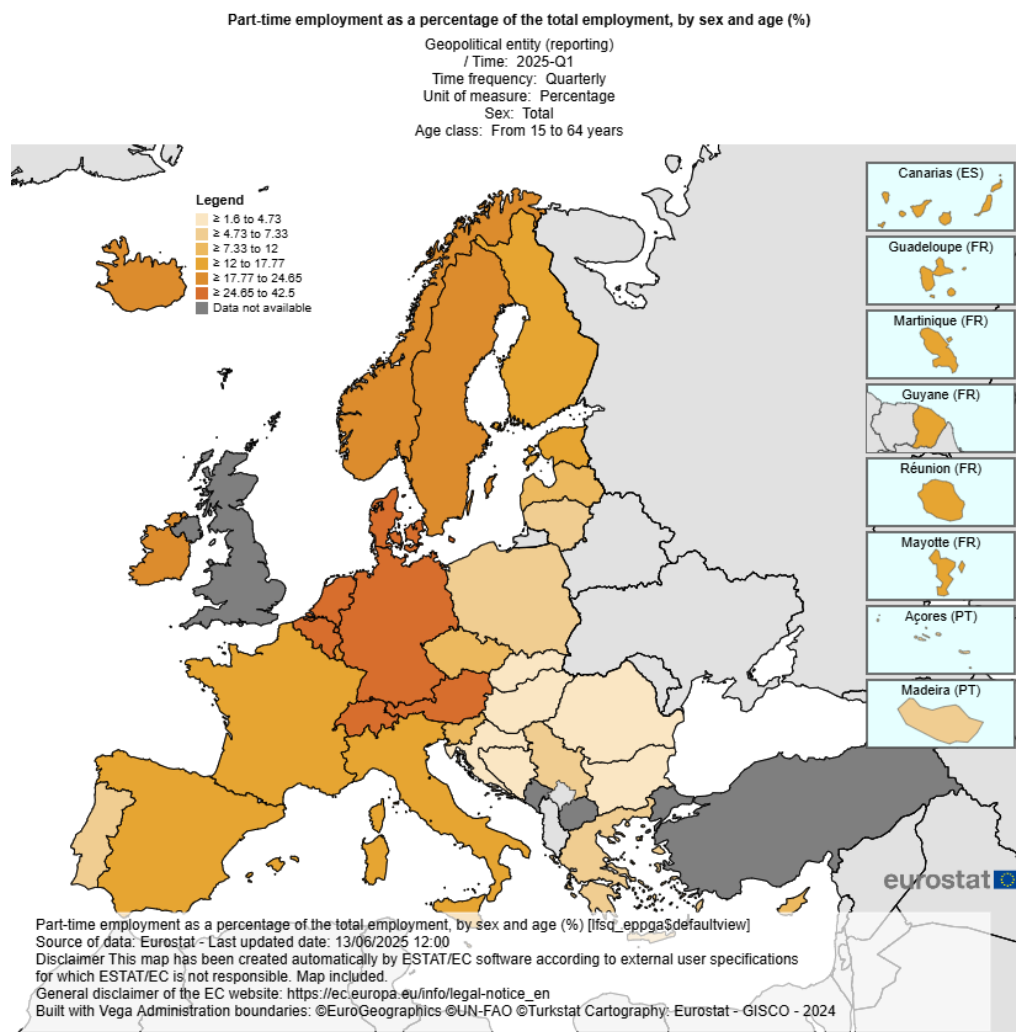
⁶https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_fte/default/table



Παρατηρούμε, λοιπόν, με βάση τα στοιχεία αυτά, ότι οι χώρες με τις υψηλότερες ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, είναι και οι χώρες με τους χαμηλότερους μέσους ετήσιους προσαρμοσμένους μισθούς, πλήρους απασχόλησης.

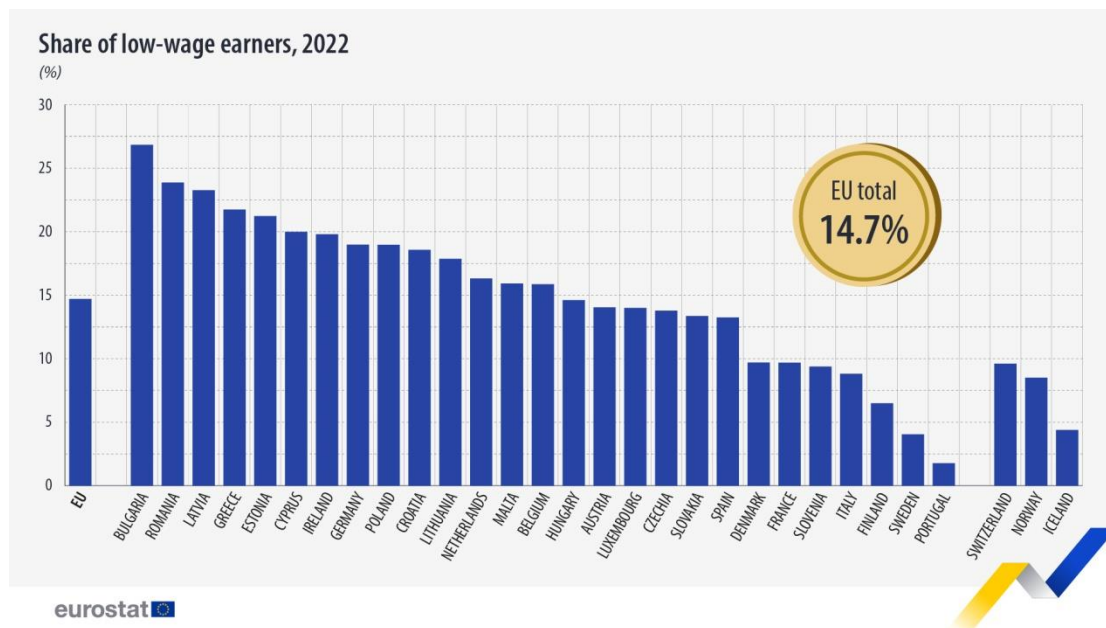
Περαιτέρω, με βάση τα στοιχεία της Eurostat, για το πρώτο τρίμηνο του 2025, εξάγεται ένα ακόμα πολύ χρήσιμο συμπέρασμα: οι χώρες, που παρουσιάζουν τις χαμηλότερες αποδοχές στην Ευρωζώνη διαθέτουν και το χαμηλότερο ποσοστό συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό, ότι στην Βουλγαρία μόλις ποσοστό 1,6% των εργαζόμενων απασχολούνται με μερική απασχόληση και ακολουθεί η Βοσνία με ποσοστό 1,9%, η Ρουμανία με ποσοστό 2,5%, η Κροατία με ποσοστό 4,2%. Στην Ελλάδα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης προσεγγίζει το 6% του αριθμού των εργαζομένων.

Χάρτης 3



Ανατρέχοντας και πάλι στα στοιχεία της Eurostat παρατηρεί κανείς, ότι η Ελλάδα βρίσκεται μεταξύ των πρώτων θέσεων στο μερίδιο των εργαζομένων, που αμείβονται χαμηλά (low wage earners), αρκετά πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ (14,7 %) ενώ μόνο η Βουλγαρία, η Ρουμανία και η Λετονία διαθέτουν υψηλότερο ποσοστό.

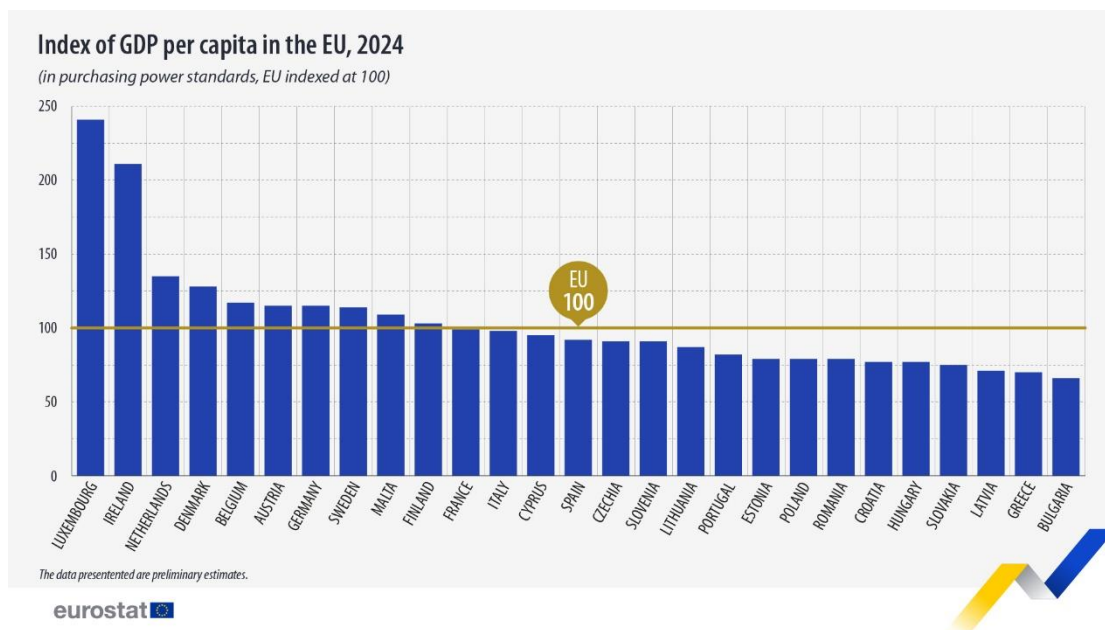
Πίνακας 3



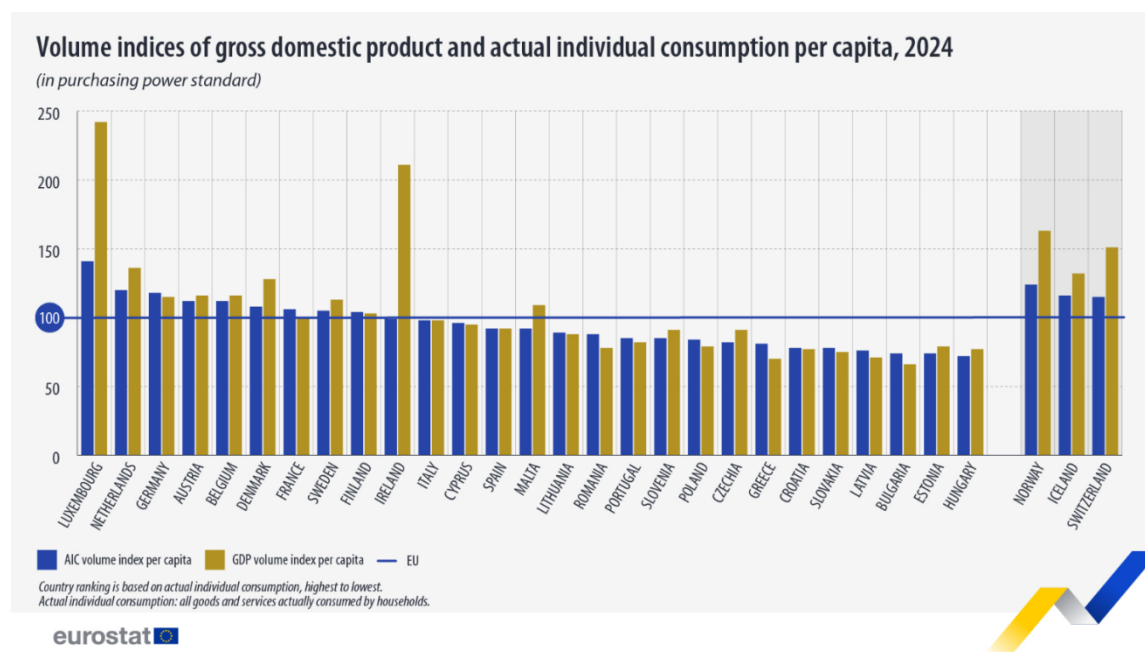
Πηγή: Eurostat

Εξετάζοντας τα εισοδήματα των νοικοκυριών, σε όρους ισοδυναμίας αγοραστικής δύναμης, παρατηρούμε επίσης ότι η χώρα μας υπολείπεται σημαντικά, καθώς βρίσκεται στην προτελευταία θέση, συνέπεια της συνδυαστικής επίδρασης του εμμένοντος πληθωρισμού, που επηρεάζει το καλάθι του νοικοκυριού και των χαμηλών απολαβών σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ.

Πίνακας 4- Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (σε όρους ΙΑΔ/ PPP)



Αντιστοίχως, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat⁷ στην ΕΕ η πραγματική ατομική κατανάλωση (ΑΙC) σε σχέση με την ισοδυναμία αγοραστικής δύναμης (PPS) παρουσίασε σημαντικές διακυμάνσεις το 2024, υπογραμμίζοντας εκ νέου τις ανισότητες που επηρεάζουν την ευημερία των νοικοκυριών. Το 2024, η πραγματική κατά κεφαλή ατομική κατανάλωση (ΑΙC), εκφρασμένη σε ισοδυναμία αγοραστικής δύναμης (PPS), κυμάνθηκε από 72 % έως 141 % του μέσου όρου της ΕΕ στα 27 κράτη μέλη της ΕΕ. Σε σχέση με το κατά κεφαλήν ΑΕΠ, τα υψηλότερα καταγράφηκαν στο Λουξεμβούργο (242 % του μέσου όρου της ΕΕ), την Ιρλανδία (211 %) και την Ολλανδία (136 %) και τα χαμηλότερα στη Βουλγαρία (66 % του μέσου όρου της ΕΕ), την Ελλάδα (70 %) και τη Λετονία (71 %).

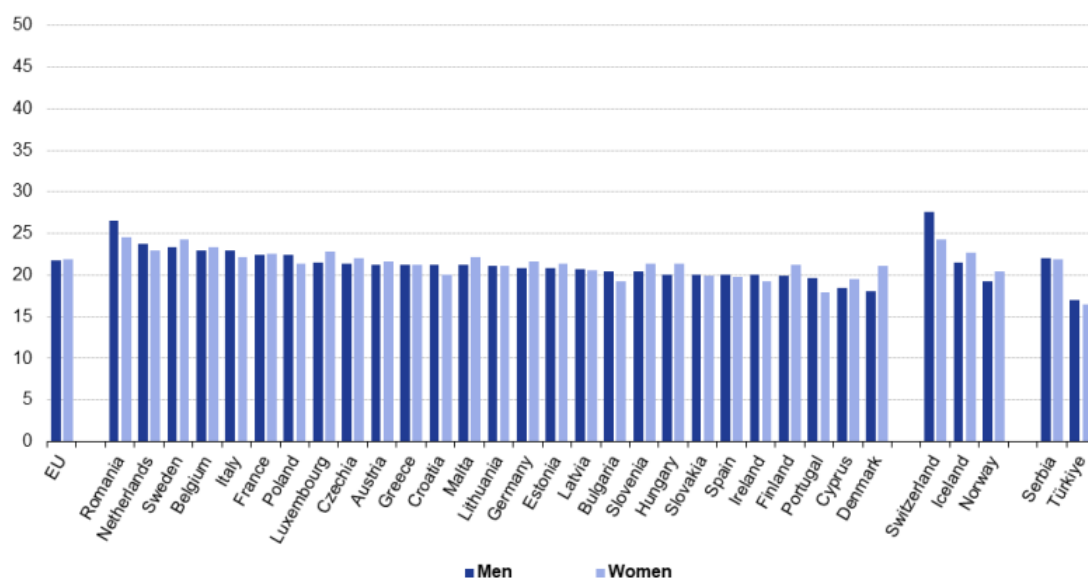


Αναφορικώς με τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται σύμφωνα με το φύλο, σε επίπεδο ΕΕ, το 2024, οι άνδρες που απασχολούνταν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης εργάζονταν 39,6 ώρες εβδομαδιαίως, σε σύγκριση με 37,7 ώρες για τις γυναίκες της ίδιας ομάδας (βλέπε Πίνακα 2). Όσον αφορά τις γυναίκες, η μεγαλύτερη εργάσιμη εβδομάδα διαπιστώθηκε στη Λετονία (39,3 ώρες), ακολουθούμενη από τη Βουλγαρία, την Ελλάδα (και οι δύο 39,1) και τη Λιθουανία (39,0). Στην Ελλάδα επίσης διαπιστώθηκαν και οι μεγαλύτερες αποκλίσεις στις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης

⁷[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250618-1#:~:text=In%202024%2C%20actual%20individual%20consumption,consumption%20and%20GDP%20per%20capita.&text=In%202024%2C%209%20EU%20countries,Bulgaria%20and%20Estonia%20\(26%25\).](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250618-1#:~:text=In%202024%2C%20actual%20individual%20consumption,consumption%20and%20GDP%20per%20capita.&text=In%202024%2C%209%20EU%20countries,Bulgaria%20and%20Estonia%20(26%25).)

στην κύρια εργασία, με 42,4 εβδομαδιαίες ώρες εργασίας για τους άνδρες και 39,1 για τις γυναίκες, ακολουθούμενη από την Ιταλία – 39,8 ώρες εργασίας για τους άνδρες και 36,9 ώρες εργασίας για τις γυναίκες.

Average number of actual weekly hours of work in the main job for part-time, by sex, 2024
(people aged 20 to 64)



Source: Eurostat (dataset code lfsa_ewhan2)

eurostat

Χωρίς αμφιβολία, ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία που παρατίθενται στο δημόσιο διάλογο είναι η ανάγκη παραγωγικού μετασχηματισμού και βελτίωσης των δεικτών παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας. Όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα, το πρόβλημα παραγωγικότητα διαπερνά όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας, με ελαφρά καλύτερες επιδόσεις να καταγράφονται στον χρηματοπιστωτικό τομέα.

Πίνακας 6: Παραγόμενο προϊόν ανά ώρα εργασίας (σε €)/ (Eurostat, Εθνικοί Λογαριασμοί, 2024)

Χώρα	Σύνολο οικονομίας	Αγροτικός τομέας	Βιομηχανία	Κατασκευές	Εμπόριο, μεταφορές, τουρισμός	Πληροφορική, επικοινωνίες	Τράπεζες, ασφάλειες	Επαγγελματικές υπηρεσίες	Δημόσια διοίκηση
	(ΑΕΠ ανά ώρα)	(Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία ανά ώρα)							
Ιρλανδία	117,7	21,3	251,2	39,9	53,3	318,8	101,7	117,0	46,7
Λουξεμβούργο	113,2	24,1	73,6	46,5	66,5	114,5	240,3	96,4	92,9
Δανία	89,2	31,2	143,2	56,9	67,1	92,1	154,9	62,8	52,0
Ολλανδία	76,1	50,8	106,2	48,8	59,6	78,8	147,7	59,1	55,7

Βέλγιο	75,4	31,6	91,8	57,7	67,5	106,9	214,8	39,4	58,3
Γερμανία	70,2	37,4	79,6	52,5	48,5	81,8	92,6	57,3	49,7
Αυστρία	67,0	16,9	69,6	53,7	48,9	68,8	117,4	49,2	54,6
Σουηδία	65,6	27,2	85,0	48,5	50,2	97,4	126,1	60,2	38,5
Φινλανδία	64,5	39,4	80,1	39,4	43,3	80,8	138,2	41,6	39,7
Γαλλία	63,2	26,4	72,5	38,1	40,7	72,8	62,6	51,0	49,7
ΕΕ-27	51,1	17,4	55,0	33,9	35,0	67,5	93,2	42,9	39,6
Ιταλία	48,5	21,2	47,5	32,8	33,8	54,5	103,4	34,4	43,3
Ισπανία	44,5	28,6	54,9	31,0	32,2	45,1	148,1	28,1	35,1
Μάλτα	38,1	3,2	33,2	23,3	22,1	76,4	63,6	34,6	29,6
Σλοβενία	37,9	7,9	39,3	29,1	32,2	40,1	97,9	25,5	29,4
Κύπρος	36,5	8,5	24,2	17,6	25,1	81,8	77,6	30,1	33,9
Εσθονία	33,8	20,1	27,5	23,0	22,4	41,7	69,5	34,1	23,4
Τσεχία	33,3	15,6	33,8	19,5	22,7	62,4	73,1	23,2	23,9
Σλοβακία	33,1	22,1	29,7	30,1	22,5	43,7	50,5	26,1	25,4
Πορτογαλία	29,2	14,9	26,8	15,7	22,1	40,0	97,6	17,5	22,5
Λιθουανία	27,8	13,9	25,2	22,0	27,3	28,2	87,2	20,7	18,6
Ουγγαρία	25,9	14,9	24,9	15,5	17,4	29,8	53,2	19,8	18,1
Πολωνία	24,3	8,9	22,1	19,1	22,8	26,1	43,3	26,4	16,4
Κροατία	24,2	19,4	17,2	17,7	17,4	26,8	43,6	18,9	17,4
Λετονία	23,9	11,7	23,0	21,1	15,9	33,0	48,3	25,2	17,2
Ελλάδα	23,2	6,7	32,1	10,3	13,2	29,8	76,0	13,3	19,6
Ρουμανία	22,4	4,3	19,3	16,6	17,3	62,9	57,1	37,7	20,6
Βουλγαρία	18,1	3,1	17,7	11,6	13,4	30,9	52,4	15,2	15,1

Σχετικά με τις ανάγκες, που παρουσιάζει η εγχώρια αγορά, σε έρευνα που πραγματοποίησε το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών (Φεβρουάριος 2025) στα προβλήματα των επιχειρήσεων, που εμποδίζουν την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και απαιτούνται καλύτερες ρυθμίσεις από την Πολιτεία, προηγείται με μεγάλο ποσοστό η φορολογία με 77,1%. Ακολουθούν το κόστος ενέργειας με 34,7%, η εύρεση εξειδικευμένου προσωπικού με 27,5%, ο δανεισμός – πρόσβαση σε χρηματοδότηση με 17,3% και ο εξοπλισμός – αναβάθμιση των υποδομών με 6%.

Στην ετήσια έρευνα του ΣΕΒ «Ο Σφυγμός του Επιχειρείν 2024-25» #SEVBusinessPulse καταγράφονται τα βασικά προβλήματα των επιχειρήσεων ως εξής: «Για τις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, τα τρία πιο σημαντικά εμπόδια είναι το κόστος ενέργειας (93,9% και 78,1% αντίστοιχα), η φορολογία των επιχειρήσεων (86,8% και 82% αντίστοιχα) και οι φόροι και ασφαλιστικές εισφορές στην εργασία

(85,5% και 83,8% αντίστοιχα). Για τις μεγάλες επιχειρήσεις, οι βασικές προκλήσεις είναι οι ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό (71,5%), η γραφειοκρατία (69,6%) και οι φόροι και ασφαλιστικές εισφορές στην εργασία (68,9%)».

Σύμφωνα με μελέτη, που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Ελλάδος⁸, από τον Φεβρουάριο μέχρι τον Μάιο του 2024 σε περισσότερες από 5.000 επιχειρήσεις πανελλαδικά, καταγράφονται περί τις 260.000 κενές θέσεις εργασίας ενώ πάνω από 1 στις 3 επιχειρήσεις (37%) δήλωσαν, ότι έχουν κενές θέσεις εργασίας. Όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο μεγεθύνεται το πρόβλημα, ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων με περισσότερους από 25 εργαζόμενους, που έχουν κενές θέσεις εργασίας φτάνει το 60%. Οι κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά είναι η Μεταποίηση (50%), τα Καταλύματα & η Εστίαση (48%) και οι Κατασκευές (55%), ενώ υψηλό ποσοστό (48%) καταγράφεται και μεταξύ των επιχειρήσεων με εξαγωγικό χαρακτήρα.

Διαπιστώνει κανείς, ότι ένα σημαντικό πρόβλημα της αγοράς εργασίας είναι η έλλειψη προσωπικού, η οποία ως επί τω πλείστω οφείλεται στην μετανάστευση νέων στο εξωτερικό (brain drain), στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων (skills mismatch) και στην χαμηλή ελκυστικότητα συγκεκριμένων επαγγελματιών καθώς και στις χαμηλές αμοιβές και τις δύσκολες συνθήκες εργασίας, που συνήθως τα συνοδεύουν και τα καθιστούν μη ελκυστικά.

Από τα στοιχεία, που παρατέθηκαν προκύπτει, ότι οι επιχειρήσεις υφίστανται σημαντικές πιέσεις από την φορολογία, το ενεργειακό κόστος και το κόστος των ασφαλιστικών εισφορών και των φόρων, που συνδέονται με την εργασία. Παράγοντας προβληματισμού είναι και η αδυναμία εξεύρεσης προσωπικού. Την ίδια στιγμή, η χώρα εμφανίζεται στις τελευταίες θέσεις, της ΕΕ σε όρους πολλών ωρών εργασίας, χαμηλών αποδοχών και χαμηλού σχετικά αριθμού συμβάσεων μερικής απασχόλησης.

⁸https://uhc.gr/wpcontent/uploads/2024/07/%CE%9A%CE%95%CE%95%CE%95_%CE%88%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1-%CE%B1%CE%B3%CE%BF%CF%81%CE%AC%CF%82%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-2024%CE%95%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%91-FULL-1.pdf

Παράλληλα, στην Ελλάδα σημειώνεται ένα ακόμα παράδοξο φαινόμενο καθώς ενώ μειώνεται το ποσοστό ανεργίας, οι διαπιστώσεις, που καταγράφονται σε πρόσφατη Έκθεση του⁹ **ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ** είναι μάλλον ανησυχητικές.

Σύμφωνα με την έκθεση του Α. Ιωαννίδη, ... «*Η εξέλιξη του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό είναι η αναμενόμενη για τα χρόνια της κρίσης, αλλά όχι τόσο αναμενόμενη για τα χρόνια μετά την κρίση. Παρατηρείται μείωση του ποσοστού συμμετοχής ακόμη και όταν το ποσοστό ανεργίας, έχοντας φτάσει στην κορυφαία τιμή του, έχει αρχίσει να μειώνεται. Το γεγονός αυτό μπορεί να είναι αποτέλεσμα διαφορετικών παραγόντων. Ένας από αυτούς είναι το φαινόμενο της αποθάρρυνσης των εργαζομένων λόγω των μεγάλων ποσοστών ανεργίας, που τους οδηγούν στη διακοπή της επίπονης αλλά μάταιης διαδικασίας αναζήτησης εργασίας και άρα στην έξοδό τους από τους καταγραφόμενους άνεργους και από το εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, αν και πλέον δεν καταγράφονται σαν άνεργοι, μπορεί να υποστηριχθεί ότι στην πραγματικότητα είναι. Ένας άλλος λόγος είναι οι δημογραφικές εξελίξεις που οδηγούν σε αύξηση του μεριδίου των ηλικιών που είναι πιο πιθανό να βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού. Και τέλος, σημαντικός για την Ελλάδα παράγοντας που συνέβαλε στη μείωση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό είναι η μετανάστευση που παρατηρήθηκε προς το εξωτερικό (Labrianidis and Pratsinakis, 2017; Λαμπριανίδης και Συκάς, 2021) και που έγινε κυρίως από τμήματα του πληθυσμού που θα συμμετείχαν σε σημαντικό ποσοστό στο εργατικό δυναμικό εάν είχαν μείνει στη χώρα τους. **Υπό αυτό το πρίσμα, η μείωση του ποσοστού ανεργίας που παρατηρείται μετά το 2016 και ιδίως αυτή που παρατηρείται μετά το έτος 2018 δεν σηματοδοτεί την επαναφορά της οικονομίας στα επίπεδα που βρίσκονταν πριν από την κρίση. Αν και το ποσοστό ανεργίας έχει μειωθεί σημαντικά και προσεγγίζει τις προ κρίσης τιμές του, οι θέσεις εργασίας εξακολουθούν να είναι κατά 600.000 το 2021 και κατά 400.000 περίπου το 2023 λιγότερες από αυτές του 2009. Η ελληνική οικονομία έχει συρρικνωθεί σε μέγεθος και επίσης, μεγάλο τμήμα του πληθυσμού βρίσκεται εκτός εργασίας, αλλά αυτό δεν αντανακλάται στο ποσοστό ανεργίας. Η πλήρης εικόνα δημιουργείται μόνο όταν συνδυαστεί το ποσοστό***

⁹ Α. Ιωαννίδης, Η Ελληνική αγορά εργασίας και η δομή απασχόλησης ανά Περιφέρεια Από την αρχή της οικονομικής κρίσης έως σήμερα, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος 2024

ανεργίας με το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, με το ποσοστό απασχόλησης και με το σύνολο των υπαρχουσών θέσεων εργασίας. Η γενική εικόνα για την εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι συνεπώς αντιφατική. Εντός της συνυπάρχουν οι λιγότερες θέσεις εργασίας (εκ των οποίων περισσότερες είναι τώρα μερικής απασχόλησης, όπως θα διαπιστωθεί στη συνέχεια), η μικρότερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης ταυτόχρονα με το μειωμένο ποσοστό ανεργίας»

Με βάση τα στοιχεία αυτά, διαμορφώνεται μία εικόνα των απαιτήσεων της αγοράς και των προβλημάτων των εργαζομένων, βάσει των οποίων και θα πρέπει ιχνηλατηθεί περαιτέρω η αναμενόμενη επίδραση των προτεινόμενων ρυθμίσεων στην επίλυση των προβλημάτων και στην διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος αυξημένης παραγωγικότητας, δίκαιων αποδοχών και ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις, η χρήση νέων τρόπων και εργαλείων εργασίας, αλλά και η μεταβολή στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, απαιτούν αναμφίβολα τον εκσυγχρονισμό του εθνικού θεσμικού πλαισίου, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, πέρα των διαφορετικών απόψεων όπως εκφράζονται παρακάτω, οι φορείς αξιολογούν θετικά διατάξεις, που επιχειρούν να ενισχύσουν τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα των εποπτικών μηχανισμών αλλά και αυτές που στοχεύουν στην αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων, που απλοποιούν περίπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Τέτοιες προσπάθειες είναι σύμφωνες με τις επιταγές του Ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου, όπως ορίζεται σε Οδηγίες, που είναι σε ισχύ ή και πρόκειται να ισχύσουν μέσα στο επόμενο έτος (ενδεικτικώς όπως οι Οδηγίες για τη Οργάνωση του χρόνου εργασίας, για την υποβολή Εκθέσεων Βιωσιμότητας από τις εταιρείες, για την Ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της Ισότητας της Αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής).

Ένα σημαντικότατο, ωστόσο, ζήτημα, που οι φορείς των εργαζομένων (**Άποψη Β**) θεωρούν, ότι πρέπει να απασχολήσει το σύνολο των εμπλεκόμενων στην αγορά εργασίας φορέων, είναι η ουσιαστική αποτελεσματικότητα των προτεινόμενων μέτρων για την αγορά εργασίας και τελικώς την ίδια την οικονομία. Στο πλαίσιο αυτό, εκφράζεται μετ' επιτάσεως η εκτίμηση, ότι οι επιχειρούμενες παρεμβάσεις, που αφορούν στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (αύξηση αριθμού ωρών υπερωριακής απασχόλησης, συμβάσεις 48 ωρών, υπερωρίες στην εκ περιτροπής απασχόληση κλπ) δεν αναμένεται να οδηγήσουν σε αυτό, που θα έπρεπε να είναι το μεγάλο ζητούμενο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις, δηλαδή στην αύξηση της παραγωγικότητας, στη βελτίωση του οικονομικού περιβάλλοντος και τελικώς στη διασφάλιση των θέσεων εργασίας, που θα έχουν τα εξής ποιοτικά χαρακτηριστικά: προσέλκυση εργατικού δυναμικού με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης, υψηλές αμοιβές, αναβαθμισμένες συνθήκες εργασίας, μεταφορά

τεχνογνωσίας, όπως υπογραμμίζεται σε διάφορες εκθέσεις ¹⁰ . Αντιθέτως, αξιολογώντας τα στατιστικά δεδομένα, τα οποία παρατέθηκαν ανωτέρω, οι **οργανώσεις των εργαζόμενων (Άποψη Β)** εκτιμούν, ότι οι σχεδιαζόμενες παρεμβάσεις στερούνται μακροχρόνιου σχεδιασμού, δεν απαντούν στα πραγματικά προβλήματα της οικονομίας και της αγοράς και κινούνται στην κατεύθυνση της περαιτέρω συμπίεσης των εργασιακών δικαιωμάτων, με έναν ορίζοντα, που μόνο βραχυχρόνιος μπορεί να θεωρηθεί. Τα πραγματικά προβλήματα, που διαπιστώνονται από τους εργαζόμενους (ακρίβεια, αυξημένος χρόνος απασχόλησης, ανισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής, μειωμένη αγοραστική δύναμη των μισθών κλπ) αλλά και από τους εργοδότες (φορολογία, ασφαλιστικές εισφορές, κόστος ενέργειας, γραφειοκρατία κλπ) δεν αντιμετωπίζονται με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις. Αντίθετα, επιλέγονται λύσεις, που θα επιτείνουν τα προβλήματα, αποθαρρύνοντας έτι περαιτέρω την είσοδο νέων εργαζομένων και ιδίως γυναικών στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας την μετανάστευση των νέων προς το εξωτερικό, επιτείνοντας το δημογραφικό πρόβλημα και τελικώς οδηγώντας σε νέα αδιέξοδα. Είναι δε χαρακτηριστικό, ότι καμία μέριμνα δεν λαμβάνεται για θέματα εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, για θέματα προσέλκυσης εργαζόμενων, που μετανάστευσαν στα χρόνια της κρίσεως και τελικά για την διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, σταθερών και δίκαιων αποδοχών, ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας και συνακόλουθα υψηλής παραγωγικότητας. Δεν αρκεί δε να επιτρέπει ο νομοθέτης την εργασιακή εξουθένωση των εργαζομένων, μέσω πρόβλεψης συστημάτων απασχόλησης με αυξημένες ώρες εργασίας. Οφείλει την ίδια στιγμή, να μεριμνήσει για τις ικανοποιητικές αμοιβές, τις σταθερές και δίκαιες συνθήκες εργασίας και την εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογενειακής και προσωπικής ζωής.

Περαιτέρω, η ομάδα των εργαζόμενων αμφισβητεί emphaticά την αποτελεσματικότητα και τη σκοπιμότητα συγκεκριμένων διατάξεων, που κατατείνουν στην περισσότερη «ευέλικτη» διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σε μια περίοδο, που τα κοινωνικά επίδικα έχουν απομακρυνθεί από το στόχο της επιβίωσης

¹⁰Ενδεικτικά, δείτε ΤτΕ, Ενδιάμεση Έκθεση της για τη Νομισματική Πολιτική 2024, <https://www.bankofgreece.gr/enimerosi/grafeio-typoy/anazhtshsh-enhmerwsewn/enhmerwseis?announcement=a5e0243e-9f2a-4724-985c-67244536fd84>

των επιχειρήσεων, όπως είχε προσεγγιστεί το διάστημα εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Τονίζουν δε, ότι στο ζήτημα των χρονικών ορίων εργασίας, ότι ένα από τα θετικά της οργάνωσης της βιομηχανικής εργασίας υπήρξε η ακριβής αποτίμηση της αξίας της εργασίας και η συνειδητοποίηση της αξίας του χρόνου. Παραλλήλως, αναπτύχθηκε η έννοια του ελεύθερου χρόνου. Η οργάνωση της εργασίας κατά χρονικές μονάδες αποτέλεσε στη βιομηχανική κοινωνία τον κύριο παράγοντα διαχώρισης του συνολικού χρόνου διαβίωσης. Για τους λόγους αυτούς, οι ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας μαζί με τους μισθούς, τις απολύσεις και την υγιεινή και ασφάλεια, ανήκουν στον σκληρό πυρήνα του εργατικού δικαίου. Η επιδίωξη μιας ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία, την ανάπαυση και αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου οδήγησε στη διαμόρφωση της έννοιας ενός προϋπολογισμού τον χρόνου (budget-temps), στο να λαμβάνεται ιδιαίτερη μέριμνα για τα ψυχολογικά, βιολογικά και ατομικά προβλήματα που παρουσιάζει η διάδοση της εργασίας κατά βάρδιες.

Σύμφωνα με την **άποψη της ομάδας εργαζόμενων (άποψη Β)**, τα νέα δεδομένα από τις ευέλικτες σχέσεις και την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και την οικονομία της γνώσης μετέβαλλαν σημαντικά τις προτεραιότητες, που αφορούσαν κυρίως τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Σημαντική είναι και η συμβολή της νομολογίας, ιδίως του ΔΕΕ που επιδιώκει ευρεία ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας, με αναγνώριση των δικαιωμάτων για το χρόνο εργασίας ως θεμελιωδών και με αναφορά στον ΧΘΔΕ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η πρόσφατη νομολογία για την υποχρέωση ύπαρξης συστήματος καταγραφής χρόνου εργασίας η οποία προωθήθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με το νόμο 4808/2021 (βλ. αντί άλλων Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Ε΄ Έκδοση).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, επομένως το σ/ν θα έπρεπε να υπηρετεί (και δυστυχώς δεν υπηρετεί), ως απώτερο στόχο, τη συμβολή στη δημιουργία ενός σύγχρονου, λειτουργικού και ισορροπημένου πλαισίου εργασίας, που να λαμβάνει υπόψη και να διασφαλίζει την ανάγκη προστασίας του εργαζομένου, αφενός, και την αναγκαιότητα ευελιξίας, αφετέρου, ώστε να υπάρχει ταχεία προσαρμογή στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά οι συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες που ανακύπτουν. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, υφίσταται διττή

αναγκαιότητα: να προστατευτεί η ποιότητα της εργασίας και της οικογενειακής ζωής των εργαζόμενων, ενώ παράλληλα το θεσμικό πλαίσιο, που ρυθμίζει την αγορά εργασίας να μην αποτελεί τροχοπέδη και να μην θέτει προσκόμματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων, ούτε να προκαλεί αδικαιολόγητη γραφειοκρατία και πρόσθετο κόστος για αυτές.

Εκ μέρους των φορέων των εργαζόμενων (Άποψη Β), λοιπόν εκφράζονται σοβαρές αντιρρήσεις ως προς μείζονες περιοχές του μέρους, που αφορά τη διευθέτηση χρόνου εργασίας (υπερωρίες, άδειες, εκ περιτροπής) και ως προς ειδικές περιοχές, που δυσχεραίνουν τον προγραμματισμό των εργαζόμενων (χρονικό περιθώριο για κάρτα εργασίας, ταχείες συμβάσεις κλπ).

Οι εργοδοτικές οργανώσεις (άποψη Α) εκτιμούν, ότι με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α και Β σ/ν επιχειρείται ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, προκειμένου αυτό να προσαρμοστεί και να ρυθμίσει τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες και συνθήκες στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης να διορθώσει/αντιμετωπίσει τις αναπόφευκτες δυσλειτουργίες, που έχουν προκληθεί από την εισαγωγή της τεχνολογίας και την αξιοποίηση της τεχνολογικής προόδου. Παράλληλα, γίνεται προσπάθεια να αξιοποιηθεί ακόμα περισσότερο η τεχνολογία και να τεθεί στη διάθεση της Επιθεώρησης Εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, τα οποία θα συμβάλλουν στη μείωση του γραφειοκρατικού βάρους, θα ενισχύσουν τη διαφάνεια και την ασφάλεια δικαίου και θα απλοποιήσουν διάφορες διαδικασίες, που προκαλούν αδικαιολόγητα δυσλειτουργία, ανασφάλεια και πρόσθετο κόστος.

Η πλευρά των εργοδοτών (άποψη Α) θεωρεί ότι αναγνωρίζεται και αναδεικνύεται η αναγκαιότητα για ευελιξία στην αγορά εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν πραγματικές ανάγκες, δυσλειτουργίες και χρόνια προβλήματα, ενίοτε συνεχώς εντεινόμενα και με διογκούμενες δυσμενείς συνέπειες στην αγορά εργασίας όσο περνά ο χρόνος. Παράλληλα όμως αποτελεί στόχο η ουσιαστική ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, μέσω στοχευμένων ρυθμίσεων προστατευτικών για τους ίδιους, αλλά και ευέλικτων.

Σύμφωνα με την άποψη αυτή των εργοδοτικών φορέων (άποψη Α) διαφαίνεται ότι το ν/σ επιχειρεί μια σημαντική τομή στο θεσμικό πλαίσιο κατά τρόπο που ανταποκρίνεται στη σύγχρονη ελληνική και διεθνή πραγματικότητα, θέτοντάς συγκεκριμένους κανόνες και προϋποθέσεις για την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην οποία δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα, λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες απαιτήσεις και συνθήκες στην αγορά εργασίας. Κρίνονται επομένως θετικά οι διατάξεις που επιχειρούν να ενισχύσουν τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα των εποπτικών μηχανισμών, αλλά και αυτές που στοχεύουν στην αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων που απλοποιούν διαδικασίες και περίπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Τέτοιες προσπάθειες είναι σύμφωνες με τις επιταγές του Ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου όπως ορίζεται σε Οδηγίες που είναι σε ισχύ ή και πρόκειται να ισχύσουν μέσα στο επόμενο έτος.

Οι εργοδοτικοί φορείς (άποψη Α) θεωρούν ότι ο όποιος μορφής παρεμβατισμός πρέπει να είναι ήπιος και να περιορίζεται στις περιπτώσεις που θα είναι απόλυτα αναγκαίος και οπωσδήποτε ανάλογος του σκοπού που καλείται να υπηρετήσει, με συγκεκριμένη κάθε φορά στόχευση, έχοντας ως κύρια στόχευση και βασικούς άξονες την ενίσχυση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας, με παράλληλη ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Αναφορικά με το Μέρος Β, η Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2022-2027 βασίζεται στο νέο Στρατηγικό Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2021-2027, και στοχεύει στην επικαιροποίηση των προτύπων ασφάλειας και προστασίας των εργαζομένων και στην αντιμετώπιση τόσο των παλαιών όσο και των νέων κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών και κοινωνικών αλλαγών. Σε αυτό το πλαίσιο αποτελεί θετικό κατ' αρχάς βήμα η πρόβλεψη διατάξεων στο Μέρος Β' του Σχεδίου Νόμου, που έχουν ως στόχο τη διαμόρφωση ενός περισσότερο λειτουργικού, συνεκτικού και τεχνολογικά επικαιροποιημένου συστήματος προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις της σύγχρονης παραγωγικής πραγματικότητας.

Το Μέρος Γ' του Σχεδίου Νόμου συμπεριλαμβάνει διατάξεις, που αποσκοπούν στη διασφάλιση της ασφάλειας και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον. Το Μέρος Γ' επικεντρώνεται στην κύρωση διεθνών συμβάσεων και πρωτοκόλλων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και του πρωτοκόλλου του 2014 στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας». Όπως αναφέρεται και στο έγγραφο Ανάλυσης Συνεπειών Ρύθμισης του παρόντος Σχεδίου Νόμου, οι κυρώσεις των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας 155 και 191 (άρθρα 44 και 45 του Σχεδίου Νόμου), αποτελούν αναγνώριση της σπουδαιότητας των αποφάσεων και ψηφισμάτων της 111ης Συνόδου της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (Γενεύη, Ιούνιος 2023), ώστε να τροποποιηθούν διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής. Κρίνεται θετική συνεπώς η παρούσα ενέργεια του Σχεδίου Νόμου καθώς αυτή συμβάλλει στη διατήρηση της συνοχής στο σώμα των διεθνών κανόνων εργασίας, ενώ παράλληλα είναι και σε συμφωνία με το αντίστοιχο πλαίσιο ασφάλειας και υγείας στην εργασία όπως αυτό ρυθμίζεται στην ΕΕ.

Η επικαιροποίηση μιας εθνικής στρατηγικής για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία με την ενσωμάτωση και διεθνών κανόνων στο εθνικό δίκαιο αποτελεί θετικό και αναγκαίο βήμα στο Ελληνικό εργασιακό γίγνεσθαι. Αυτό καθίσταται ακόμα πιο σαφές από την παρακολούθηση στατιστικών στοιχείων για την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), που ανακοινώθηκαν τον Ιούλιο του 2025 και αφορούν τα προσωρινά αποτελέσματα της έρευνας Εργατικών Ατυχημάτων του έτους 2023, παρατηρείται σχεδόν ο ίδιος αριθμός εργατικών ατυχημάτων (μείωση 3%), όμως με αύξηση αυτών ανάμεσα σε γυναίκες. Όπως ορίζεται στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας που επικυρώνεται με το άρθρο 44 του παρόντος Σχεδίου Νόμου, κρίνεται απαραίτητη και η κατάρτιση ετήσιων στατιστικών όχι μόνο για εργατικά ατυχήματα αλλά και για επαγγελματικές ασθένειες, αλλά και για άλλες βλάβες στην υγεία που ανακύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασίας ή σχετίζονται με αυτή (άρθρο 11 περ.γ-ε της προς κύρωση σύμβασης 155), τα οποία θα είναι βασισμένα σε επιστημονικά τεκμηριωμένα κριτήρια και βάσει μίας κοινά αποδεκτής μεθοδολογίας. Με αυτόν τον τρόπο θα καθίσταται πιο εύκολη

η παρακολούθηση και η συσχέτιση της πιθανής επίδρασης των πολιτικών και συνθηκών εργασίας με την υγεία των απασχολούμενων, συμβάλλοντας στη χάραξη μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής για την ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας.

Η εισδοχή των επιταγών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στο εθνικό δίκαιο, όπως αυτή γίνεται στο Μέρος Γ' του Σχεδίου Νόμου, διευρύνει το εθνικό πλαίσιο προστασίας, ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας και αποτελεί θετική εξέλιξη. Την ίδια στιγμή παρατηρείται ότι οι συμβάσεις και το πρωτόκολλο προς κύρωση με τα άρθρα 44-46 του Σχεδίου Νόμου, κάνουν αναφορά και σε πλήθος άλλων Διεθνών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που η χώρα δεν έχει επικυρώσει, γεγονός που περιορίζει το ευρύτερο πλαίσιο προστασίας της ασφάλειας και υγείας (π.χ. Σύμβαση 183 για την Προστασία της Μητρότητας, (2000), Σύμβαση 188 για την Εργασία στον Τομέα της Αλιείας, (2007), Σύμβαση 189 για την Αξιοπρεπή Εργασία των Οικιακών Εργαζομένων (2011), Σύμβαση «Για τους μετανάστες εργαζομένους (συμπληρωματικές διατάξεις)», 1975 (αριθ. 143), Σύμβαση «Για τις Ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης», 1997 (αριθ. 181), Σύμβασης «Για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία», 1969 (αριθ. 129).

Αναφορικά με το Μέρος Δ', η ύπαρξη ενός ελεγκτικού μηχανισμού που λειτουργεί εύρυθμα και με επιχειρησιακή επάρκεια κρίνεται απαραίτητη για τη δημιουργία πνεύματος ασφάλειας, αλλά και για την συνεχή παρακολούθηση της εφαρμογής των κανόνων και της τήρησης των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στο χώρο εργασίας. Κρίνεται συνεπώς αρχικά θετική η πρόβλεψη ρυθμίσεων προς τη στήριξη, οργάνωση, και επιχειρησιακή ετοιμότητα της Επιθεώρησης Εργασίας. Ομοίως, η παράθεση κινήτρων για τη στελέχωση του ιατρικού προσωπικού του ελεγκτικού μηχανισμού δημιουργεί το πλαίσιο για την ενδυνάμωση της στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας με προσωπικό που θα δύναται να παρακολουθεί την υγεία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Την ίδια στιγμή, παρατηρείται ανάγκη αποσαφήνισης ορισμένων από τις προτεινόμενες προβλέψεις στο Μέρος Δ' του Σχεδίου Νόμου, όπως φαίνεται στις κατ' άρθρο παρατηρήσεις. Επίσης, όπως έχει σημειώσει η ΟΚΕ και σε άλλες περιπτώσεις, προς προαγωγή της διαφάνειας και εξάλειψης περιπτώσεων πολυνομίας ή διάσπασης των μηχανισμών λήψης

αποφάσεων, προτείνεται η συγκέντρωση των αναγκαίων ρυθμίσεων στο κείμενο των προτεινόμενων άρθρων και όχι η παραπομπή σε επιμέρους αποφάσεις άλλων οργάνων.

Αναφορικά με το Μέρος ΣΤ η πρόβλεψη περί μη αύξησης της καταβαλλόμενης εισφοράς αλληλεγγύης στις περιπτώσεις των εργαζόμενων συνταξιούχων, παρ' ότι δεν σχολιάστηκε ειδικώς από τους εταίρους, επιφέρει αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των συνταξιούχων. Η επέκταση της απαλλαγής από ασφαλιστικές εισφορές επί των προσαυξήσεων για νυχτερινή εργασία, υπερωρία, υπερεργασία, εργασία τις Κυριακές και αργίες και στις περιπτώσεις, που αυτές καταβάλλονται δυνάμει ΣΣΕ ή οικειοθελώς εκ του εργοδότη σχολιάζεται θετικά από τους φορείς καθώς επιφέρει αφενός μείωση των ασφαλιστικών επιβαρύνσεων των εργοδοτών και αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση παρατηρείται, ότι ειδικά οι εργοδοτικοί φορείς επισημαίνουν την ανάγκη περαιτέρω μειώσεων στο μη μισθολογικό κόστος της εργασίας. Η πρόβλεψη περί συνυπολογισμού όλου του χρόνου ασφάλισης σε ενταγμένο στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό για την χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών, αντιμετωπίζεται ομοίως θετικά από τους φορείς καθώς πρόκειται για μία ρύθμιση που θα επιτρέψει την λήψη του επιδόματος σε εργαζόμενες, που μέχρι σήμερα αποκλείονταν. Η αναγνώριση, τέλος, της δυνατότητας συμπλήρωσης του ΔΑΥΚ βάσει των στοιχείων υπηρεσιακών μεταβολών σε περίπτωση απώλειας των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας του υπαλλήλου, αναμένεται να διευκολύνει σε σημαντικό βαθμό τους υποψήφιους συνταξιούχους επιλύοντας ένα σημαντικό πρόβλημα.

Στο Μέρος Ε περιέχονται προβλέπεται η λήψη μέτρων για την εξυγίανση, διαφύλαξη και αποκατάστασης της χρηματοοικονομικής κατάστασης των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων, μέσω του ορισμού διαχειριστή, της αναστολής δραστηριοτήτων του Ταμείου και της αναστολής πληρωμών. Εκτενώς δε ρυθμίζεται η διαδικασία λύσεως και εκκαθαρίσεως και διάθεσης του προϊόντος της εκκαθάρισης ενώ προβλέπεται, ότι μετά το πέρας της εκκαθαρίσεως, η καθαρή κινητή και ακίνητη περιουσία των εν λόγω Ταμείων, περιέχεται στον e- ΕΦΚΑ. Η εν λόγω διάταξη δεν σχολιάστηκε από τους εταίρους, πλην όμως, ολοκληρώνει την

ρύθμιση του άρθρου 98 του ν. 5078/2023 σύμφωνα με την οποία η ασφάλιση στα εν λόγω Ταμεία καθίσταται προαιρετική από 1-1-2026, με αποτέλεσμα να εκφράζονται φόβοι για την βιωσιμότητα τους.

Στην παρούσα ενότητα παρατίθενται οι απόψεις των μελών της ΟΚΕ στην κατ' άρθρο αξιολόγηση του εργασιακού νομοσχεδίου. Στις περιπτώσεις των άρθρων 5,6, 7, 9, 19 και 20 που καταγράφονται διαφορετικές προσεγγίσεις από τους φορείς, αυτές επισημαίνονται με διακριτές προτάσεις και επιχειρηματολογία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Β ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 3 – Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών – τροποποίηση άρθρου 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιεί το άρθρο 62 του ΚΕΔ, προκειμένου η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης [άρθρο 62 ΚΕΔ] και η πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για το ζήτημα αυτό [άρθρο 63 ΚΕΔ] να συγχωνευθούν σε μια πολιτική, καθότι αφορούν το ίδιο ζήτημα και έχουν προφανή συνάφεια μεταξύ τους. Η ενιαία ρύθμιση αξιολογείται ότι είναι νομοτεχνικά ορθότερη και ότι θα συμβάλει στην κατανόηση και στη διευκόλυνση της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων. Η σχετική ρύθμιση δεν μεταβάλλει το περιεχόμενο των πολιτικών, συνεπώς, οι επιχειρήσεις που έχουν καταρτίσει ξεχωριστά τις δύο πολιτικές, κατ' εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, δεν υποχρεούνται να τις συγχωνεύσουν.

Πρόταση / επισήμανση: Για την αποφυγή παρερμηνειών, αχρείαστων θεωρητικών αναζητήσεων και ερμηνευτικών προσεγγίσεων, δυσχερειών στην εφαρμογή της ρύθμισης από τους υπόχρεους, αλλά και διαφορετικών απόψεων μεταξύ των οργάνων της αρμόδιας Αρχής για την εποπτεία της εργασίας ως προς το ζήτημα αυτό, παρόλο που δεν υπάρχει ρητή πρόβλεψη στο σ/ν αναφορικά με την υποχρέωση συγχώνευσης των δύο πολιτικών σε μια για όσες επιχειρήσεις έχουν ήδη καταρτίσει διακριτά τις πολιτικές αυτές, οι οποίες ισχύουν και διέπουν τη λειτουργία τους, προκρίνεται να συμπεριληφθεί ρητή διευκρινιστική πρόβλεψη στο σ/ν ότι οι

επιχειρήσεις που έχουν ήδη καταρτίσει ξεχωριστά τις δύο πολιτικές, κατ' εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, δεν υποχρεούνται να τις συγχωνεύσουν, εφόσον δεν αλλάζουν το περιεχόμενό τους.

Άρθρο 4- Παροχή Πληροφοριών στους εργαζομένους – Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 75 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 75 του ΚΕΔ, που αφορά την υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί γραπτά στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους εργασίας και άλλες συναφείς πληροφορίες, τις αναγκαίες κατά νόμο πληροφορίες σε περίπτωση εργασίας στην αλλοδαπή και τις τυχόν μεταβολές των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας [άρθρα 73, 76 και 77 του ΚΕΔ, αντίστοιχα]. Ειδικότερα, προστίθεται ως περίπτωση γ' στο άρθρο 75 παρ. 1 ένας τρίτος τρόπος για την εκπλήρωση από τον εργοδότη της σχετικής υποχρέωσής του να ενημερώνει τον εργαζόμενο [πέραν δηλαδή της παράδοσης εντύπου και της ηλεκτρονικής μορφής με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική διάταξη, όπως αυτή ισχύει σήμερα -περ. (α) και (β), αντίστοιχα του άρθρου 75 παρ. 1], και συγκεκριμένα η ενημέρωση θα μπορεί να γίνεται πλέον εναλλακτικά με ειδοποίηση, μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani». Η δυνατότητα/ευχέρεια αυτή εκτιμάται ότι θα διευκολύνει εργοδότες και εργαζομένους, καθότι θα έχουν πρόσβαση και θα μπορούν να ελέγχουν και να αναλύουν σε κάθε στιγμή τις πληροφορίες της σύμβασης ή σχέσης εργασίας τους. Εξυπηρετείται η διαφάνεια, η απλοποίηση των διαδικασιών και η προστασία των εργαζομένων, αλλά και του ίδιου του εργοδότη.

Επισήμανση: Σε επόμενο στάδιο, αφότου επιβεβαιωθεί η αποτελεσματικότητα του πληροφοριακού συστήματος και της ρύθμισης, θα μπορούσε να καταστεί υποχρεωτική η χρήση του τρόπου αυτού [μέσω MyErgani] σε όλους εργαζομένους έχουν πρόσβαση.

Άρθρο 5

Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση- Τροποποίηση παραγράφου 1 και 3 του άρθρου 113 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

(α) Με την παρ. 1 καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης της σύμβασης μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στην τροποποιούμενη ρύθμιση, εισάγονταν τεκμήριο υπέρ της σύμβασης πλήρους απασχολήσεως σε περίπτωση, που η σύμβαση δεν είχε καταρτισθεί εγγράφως και δεν είχε γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών από την κατάρτιση της.

Οι εργοδοτικοί φορείς (Άποψη Α) αποτιμούν την ως άνω παρέμβαση θετικά καθώς εκτιμούν, ότι συμβάλλει στην μείωση γραφειοκρατικών βαρών και στην διευκόλυνση της καθημερινότητας των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, **η πλευρά των οργανώσεων των εργαζομένων (Άποψη Β)** δηλώνει ότι διαφωνεί επί της αρχής στη θεσμοθέτηση της εκ περιτροπής εργασίας ενώ επισημαίνει, ότι η κατάργηση της υποχρέωσης γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, αναμένεται να υποθάλψει καταχρηστικές συμπεριφορές εις βάρος των εργαζόμενων και ΠΡΟΤΕΙΝΕΙ να αναρτάται η έγγραφη συμφωνία των μερών στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, υποκαθιστώντας έτσι την γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας.

(β) Με την παράγραφο 2 του ιδίου άρθρου τροποποιείται το αρ. 113 παρ. 3 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αναφορικά με την εκ περιτροπής απασχόλησης και προβλέπεται, ότι ο εκ περιτροπής εργαζόμενος (με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ή με λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή με λιγότερους μήνες τον χρόνο ή και συνδυασμό αυτών κατά πλήρες ωράριο) μπορεί να απασχοληθεί υπερωριακά, και να αμειφθεί, σύμφωνα με το άρθρο 194 παρ. 3 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Οι εργοδοτικοί φορείς (Άποψη Α) αντιμετωπίζουν θετικά την δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης σε περίπτωση εκ περιτροπής εργασίας θεωρώντας, ότι με τον τρόπο αυτό, θα παρέχεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν μία έκτακτη ανάγκη.

Οι φορείς των εργαζομένων (Άποψη Β), ωστόσο, επισημαίνουν, ότι στο υφιστάμενο σύστημα, το οποίο δεν μεταβάλλεται από την προτεινόμενη διάταξη η εκ περιτροπής απασχόλησης μπορεί είτε α) να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου είτε β) να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη, εφόσον περιοριστούν οι

δραστηριότητες του κατόπιν ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων και για διάστημα εννέα (9) μηνών.

Στην **συμφωνηθείσα εκ περιτροπής εργασία (Αποψη Β των εργαζομένων)**, δεν γεννάται ζήτημα περιορισμού στην παροχή υπερωριακής εργασίας. Τούτο εξάλλου, γίνεται δεκτό, τόσο από το ίδιο το Υπουργείο Εργασίας αλλά και από την θεωρία (**Δημήτριος Ν. Λαδάς Ευέλικτες Μορφές Εργασίας, Νομική Βιβλιοθήκη 2021, σελ. 244.**) Εξάλλου, στο Έγγραφο 30291/16.3.2007 Υπ. Εργασίας (Τμ. Κοιν. Επιθ. Ν. Ιωνίας) «**Διευκρινίσεις σχετικά με την 9η (ώρα) και επόμενες ώρες (10η ώρα κ.λπ.) σε σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης**», σύμφωνα με το οποίο «**Σύμφωνα με τις διατάξεις της ΕΓΣΣΕ της 26-2-75 που διατηρήθηκαν σε ισχύ με τις ΔΑ 1/82 και ΔΑ 25/83 κ.λπ., το ανώτατο όριο ημερησίας εργασίας του προσωπικού που απασχολείται με καθεστώς πενθήμερης εβδομάδας εργασίας ορίζεται σε 9 ώρες. Αντίθετα για όσους απασχολούνται με καθεστώς εξαήμερης εβδομάδας εργασίας ή με άλλο σύστημα εργασίας εκτός του πενθημέρου, το 8ωρο εξακολουθεί να ισχύει ως το ανώτατο όριο ημερησίας εργασίας. Συνεπώς, το ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκεκριμένου εργαζομένου ο οποίος όπως μας αναφέρετε έχει προσληφθεί από την επιχείρηση για να απασχολείται τρεις ημέρες την εβδομάδα και ο οποίος για τον λόγο αυτό δεν εμπλέκεται στο κανονικό πρόγραμμα εργασίας που πραγματοποιείται στις υπόλοιπες πέντε ημέρες της εβδομάδας, καθορίζεται σε οκτώ (8) ώρες και συνεπώς ή 9η ώρα απασχόλησης του εργαζομένου και οι επόμενες (10η ώρα κ.λπ.) θεωρείται ως υπερωρία, για την οποία οφείλεται πρόσθετη αμοιβή, σύμφωνα με τις διατάξεις που αφορούν την υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 1 του Ν. 3385/05)**».

Στο Έγγραφο με αριθμό **41430/751/2-10-2017 Υπ. Εργασίας, Κοιν. Ασφαλ. και Κοιν. Αλληλεγγύης «Παροχή πληροφοριών σχετικά με την εκ περιτροπής απασχόληση**» διευκρινίζεται: «**Η πρόσθετη εργασία, που πραγματοποιείται καθ' υπέρβαση είτε του μικρότερου των 40 ωρών τυχόν καθορισμένου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση 40 ωρών εβδομαδιαίας απασχολήσεως είτε του τυχόν καθορισμένου συμβατικού ημερήσιου ωραρίου εργασίας μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ημερήσιου ωραρίου απασχόλησης και έως ότου συμπληρωθούν 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο χωρίς επιπλέον προσαυξήσεις (ΑΠ 1188/1990). Επισημαίνεται ότι στην**

περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας δεν τίθεται θέμα πραγματοποίησης υπερεργασίας αφού η υπερεργασιακή απασχόληση σχετίζεται αποκλειστικά με την υπέρβαση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών [Βλ. άρθρο 1 του Ν.3385/05 (Α' 210), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 74 του Ν.3863/10 (Α' 115)]».

Η εν λόγω ερμηνεία δεν μεταβλήθηκε εξαιτίας της θέσπισης του άρ. 113 παρ. 11 του Κώδικα, καθώς η αναφορά στον περιορισμό των ωρών πρόσθετης εργασίας, μέχρι την συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου, αφορά στην μερική απασχόληση και όχι στην εκ περιτροπής.

Η διάταξη (**σύμφωνα με την Άποψη Β των εργαζόμενων**), συνεπώς, εκ πρώτης όψεως φαίνεται να μην μεταβάλει κάτι στο ισχύον δίκαιο. Ωστόσο, η υπερωριακή απασχόληση ως έννοια είναι αντίθετη προς την εν γένει δομή και λειτουργία της δεύτερης παραγράφου του άρθρου 113, αναφορικά με την μονομερή επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης στην περίπτωση του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη. Στην περίπτωση, αυτή, κατά την οποία η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται μονομερώς και μόνο κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων, έχει κριθεί, ότι αναγκαία προϋπόθεση είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη σε τέτοιο βαθμό, που να δικαιολογεί την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης. Μάλιστα ο ΑΠ έχει κρίνει, ότι δεν είναι νόμιμη η επιβολή εκ περιτροπής απασχόληση, όταν οι εργαζόμενοι δεν εναλλάσσονται σε ημέρες εργασίας, (ΑΠ 587/2022) *«Συνακόλουθα δεν είναι κατά νόμο επιτρεπτή η εκ μέρους του εργοδότη μονομερής επιβολή συστήματος εργασίας κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο για τις ίδιες συγκεκριμένες ημέρες την εβδομάδα σε μισθωτούς της επιχείρησής του, αφού στη περίπτωση αυτή ελλείπει το στοιχείο της εναλλάξ παροχής εργασίας (ΑΠ 771/2017), ούτε η επιβολή του επιλεκτικά σε συγκεκριμένους μόνο μισθωτούς, όταν οι υπόλοιποι εξακολουθούν να εργάζονται με πλήρες ωράριο ή όταν το αντικείμενο εργασίας καλύπτεται από ένα μισθωτό, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να αντικατασταθεί από άλλον κατά το χρόνο της υποχρεωτικής απουσίας του (ΑΠ 1252/2014). Επί πλέον, με την απονομή από τον νόμο στον εργοδότη του δικαιώματος αυτού θεσπίζεται εξαιρετικό δίκαιο, με το οποίο εισάγεται απόκλιση και από το άρθρο 656 του ΑΚ με συνέπεια οι σχετικές διατάξεις πρέπει να ερμηνεύονται στενά (ΑΠ 1318/2019)».*

Αξίζει να αναφερθεί κανείς στην υπ' αρ. Αριθ. Πρωτ.: 35958/666/31-7-2017 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, όπου απαντώνται θέματα, που αφορούν στην εκ περιτροπής εργασία. Συγκεκριμένα, «1) Η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας προβλέπεται αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη. Με τον όρο «περιορισμός της δραστηριότητας» δεν νοείται η απλή μείωση του οικονομικού αποτελέσματος της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η ενδεχόμενη μείωση των κερδών της ή και η ζημιογόνος χρήση της, αλλά απαιτείται ο περιορισμός του όγκου της δραστηριότητας, δηλ. η μείωση της παραγωγής ή της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών, κατά τρόπον ώστε να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό λόγω της μείωσης της διαθέσιμης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως ακραίο αλλά ηπιότερο της καταγγελίας μέσο, υπό την προϋπόθεση όμως ότι κατά την επιβολή της θα υπάρχει η πρόγνωση ότι διά της επιβολής του εν λόγω μέτρου η επιχείρηση θα μπορέσει σε εύλογο χρονικό διάστημα να ανακάμψει. Σε κάθε περίπτωση, οι μονομερώς επιβαλλόμενοι όροι της εκ περιτροπής εργασίας τελούν σε απόλυτη εξάρτηση προς τις πραγματικές οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης. Έτσι, οι όροι και οι συνθήκες της εκ περιτροπής εργασίας (ημέρες απασχόλησης, μείωση αμοιβής κλπ.) πρέπει να είναι ευθέως ανάλογοι του είδους και της έκτασης του περιορισμού των οικονομικών δραστηριοτήτων της επιχείρησης».

Εκ των ανωτέρω, σύμφωνα με **τις οργανώσεις των εργαζομένων (άποψη Β)**, προκύπτει, ότι η υπό κρίση διάταξη προβλέπει πλέον ρητά την δυνατότητα παροχής υπερωριακής εργασίας και στις περιπτώσεις, που ο εργοδότης έχει επιβάλει μονομερώς εκ περιτροπής σύστημα εργασίας για διάστημα εννέα μηνών, με αποτέλεσμα να παρίσταται εξαιρετικά προβληματική, δοθέντος, ότι η παροχή υπερωρίας σε περιπτώσεις, που μονομερώς ο εργαζόμενος έχει τεθεί σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασία, έρχεται σε αντίθεση με την ίδια την έννοια του «περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη», που αποτελεί την νόμιμη προϋπόθεση για την επιβολή ενός τέτοιου συστήματος. Υπό την έννοια αυτή, η σχολιαζόμενη διάταξη θα οδηγήσει πέραν της αλλοίωσης του χαρακτήρα του ευέλικτου μέτρου της εκ περιτροπής απασχόλησης για την εξυπηρέτηση

συγκεκριμένων αναγκών της επιχείρησης και σε καταστρατήγηση, καθόσον θα χρησιμοποιηθεί για την εξυπηρέτηση παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης.

Άρθρο 6

Χρόνος Εργασίας – Ετήσια Άδεια- Τροποποίηση της παραγράφου 2 και 3 του άρθρου 194 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

(α) Στο άρθρο 6 του νομοσχεδίου εισάγεται κατ' αρχήν ρητή πρόβλεψη, ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της υπερωριακής αυτής εργασίας, όπως προβλέπεται από το άρ. 12 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ενώ η άρνηση για παροχή πρόσθετης εργασίας δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης του.

Η πλευρά των εργαζομένων (Άποψη Β) κρίνει την εν λόγω προσθήκη σημαντική, αν και δεν μεταβάλλει την ήδη ισχύουσα ρύθμιση, δεδομένου, ότι δηλώνεται με πανηγυρικό τρόπο, το γεγονός, ότι ο εργαζόμενος δύναται να αρνηθεί την παροχή υπερωριακής απασχόλησης και η άρνηση αυτή δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας. Όπως κάθε δικαίωμα, ωστόσο, επιβάλλεται να μην ασκείται καταχρηστικά, με αποτέλεσμα η άρνηση αυτή να μπορεί να κριθεί βάσει της καλής πίστης και της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος. (β) Περαιτέρω, τροποποιείται η παρ. 3 του 194 ΚΕΔ και προβλέπεται η δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη υπερωριακά ως 4 ώρες ημερησίως [αντί για 3 που ισχύει] και μέχρι τη συμπλήρωση των 150 ωρών. Κατά τα λοιπά διατηρείται η προσαύξηση του 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο ως αμοιβή της υπερωρίας. Οίκοθεν νοείται ότι εξακολουθούν να ισχύουν οι λοιπές διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και ανάπαυσης, συμπεριλαμβανομένων σε αυτές της διάταξης του άρθρου 171 ΚΕΔ για την ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών σε περίοδο 24 ωρών και της διάταξης του άρθρου 172 για το Διάλειμμα διάρκειας κατ' ελάχιστον 15 λεπτών και ως 30 λεπτών, το οποίο κατά κανόνα, όπως προβλέπεται ρητά, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Συνακόλουθα, οίκοθεν νοείται ότι, εφόσον είναι επιβεβλημένη η ανάπαυση του εργαζομένου για έντεκα συνεχείς ώρες, η υπερωριακή απασχόληση δεν θα μπορεί να υπερβαίνει ημερησίως τις ώρες που απομένουν αφαιρουμένου του χρόνου διαλείμματος [15-30 λεπτά] από το ανώτατο προβλεπόμενο όριο υπερωριακής απασχόλησης των 4 ωρών στην περίπτωση κατά την οποία το διάλειμμα δεν εμπίπτει

στο χρόνο εργασίας [όπως είναι ο κανόνας]. Σκόπιμο θα ήταν να διευκρινιστεί ρητά / προβλεφθεί, ώστε να αποφευχθούν παρανοήσεις και νομοτεχνικές αστοχίες, που προκαλούν ερμηνευτικά ζητήματα, ανασφάλεια δικαίου και δυσχέρεια στην εφαρμογή του με ενιαίο τρόπο.

Οι **εργοδοτικοί φορείς (άποψη Α)** επισημαίνουν, ότι η εν λόγω ρύθμιση ίσχυε μέχρι σήμερα σε δύο ή περισσότερους εργοδότες, Με την νέα ρύθμιση, δίνεται η δυνατότητα να παρέχεται και σε έναν. Εκτιμούν, ότι η εν λόγω διάταξη έχει προφανή ευεργετικά αποτελέσματα για τις αποδοχές του εργαζόμενου (υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση χωρίς μετακινήσεις) ενώ θα δώσει στις εμπορικές επιχειρήσεις την δυνατότητα να αντιμετωπίσουν περιόδους αιχμής πιο εύκολα.

Ειδικότερα, οι εργοδοτικοί φορείς κάνουν, περαιτέρω, αναφορά στο άρθρο 9 του ν. 5053/2023, σύμφωνα με το οποίο αντικαταστάθηκε το άρθρο 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού και πλέον προβλέφθηκε η δυνατότητα ενός εργαζόμενου να απασχοληθεί σε περισσότερους εργοδότες πέραν των 8 ωρών, εφόσον:

α – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για την ημερήσια ανάπαυση των εργαζομένων

β – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για το διάλειμμα των εργαζομένων

γ – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για την εβδομαδιαία ανάπαυση (ρεπό) των εργαζομένων

δ – Δεν παραβιάζονται τα όρια για τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

ε – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για την κανονική άδεια των εργαζομένων

Με βάση λοιπόν τις παραπάνω προϋποθέσεις:

α – Ένας εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί σε όλους τους εργοδότες σε ένα 24ωρο συνολικά 13 ώρες, αφού η ημερήσια ανάπαυσή του δεν πρέπει να είναι μικρότερη από 11 ώρες

β – Δεν μπορεί όμως να απασχολείται καθημερινά επί 13 ώρες, αφού ο μέσος χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει εντός ενός διαστήματος 4 μηνών τις 48 ώρες.

γ – Κατά την ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης στο πρώτο εργοδότη, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εργαστεί ούτε σ' αυτόν ούτε σε άλλο εργοδότη. Επίσης, θα πρέπει να λαμβάνει ρεπό τουλάχιστον 24 ωρών την εβδομάδα στις οποίες προστίθενται και οι 11 συνεχείς ώρες ημερήσιας ανάπαυσης.

δ – Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να απασχοληθεί σε άλλον εργοδότη κατά τη διάρκεια της κανονικής του άδειας στο πρώτο εργοδότη. Σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και αναψυχής. Σε διαφορετική περίπτωση ο πρώτος εργοδότης δικαιούται να μην καταβάλλει αποδοχές στον εργαζόμενο για το διάστημα αυτό.

Τελικά ο εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται με πλήρες ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα μπορεί να εργαστεί σε δεύτερο ή σε άλλους εργοδότες 8 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα.

Οι επιπλέον ασφαλιστικές εισφορές για την απασχόληση στους άλλους εργοδότες δεν προσαυξάνουν τα ένημα, προσαυξάνουν όμως τις συντάξιμες αποδοχές του εργαζόμενου.

Οι φορείς των εργαζομένων (Άποψη Β), ωστόσο, διαφωνούν, όσον αφορά στην χρησιμότητα και την αποτελεσματικότητα της διατάξεως καθώς και την συμβατότητα αυτής με στόχους μείζονος πολιτικής και εθνικής σημασίας, όπως είναι η υποστήριξη της οικογένειας, η διατήρηση ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων, η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας αυτών, η προστασία της οικονομίας ενώ επισημαίνουν, ότι η εν λόγω διάταξη θα προκαλέσει σημαντικές επιβαρύνσεις τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, η ομάδα των εργαζόμενων (Άποψη Β) υποστηρίζει ότι σύμφωνα με το ILO¹¹ οι διευθετήσεις του χρόνου (όσον αφορά στην διάρκεια αυτού ή στην διαρρύθμιση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τις επιθυμίες των εργαζομένων) μπορεί να αποφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στην παραγωγικότητα τους, μέσω της βελτίωσης της υγείας τους, σωματικής και ψυχικής, επαύξεσης της ετοιμότητας τους και μείωσης των κινδύνων λαθών κατά την εργασία τους. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας εντοπίζει την σχέση μεταξύ του χρόνου εργασίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων σε ψυχολογικό επίπεδο, ενώ την ίδια στιγμή, η καλύτερη διαρρύθμιση του εργασιακού ωραρίου, ενισχύει την προθυμία και το κίνητρο των εργαζομένων. Σε μελέτη, που επικαλείται το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (White Working hours: Assessing the potential for reduction, (Geneva, ILO, 1987)) καταδεικνύεται, ότι η μείωση των ωρών εργασίας, επιφέρει αύξηση της παραγωγικότητας.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει κάνει μια ταξινόμηση των θετικών επιδράσεων της μείωσης του χρόνου εργασίας σε βιολογικές, παρακινητικές και οργανωτικές¹². Οι βιολογικές σχετίζονται με τη μείωση του χρόνου εργασίας ως αποτρεπτική λειτουργία απέναντι στην κούραση που είχε παρατηρηθεί να συμβαίνει στις τελευταίες ώρες μιας βάρδιας και την ανάλογη κάμψη της παραγωγικότητας. Επίσης, όταν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να συγκεντρωθούν καλύτερα, συνολικά η παραγωγικότητα ανά ώρα εργασίας είναι λογικό να είναι αυξημένη. Οι παρακινητικές επιδράσεις πηγάζουν από την ιδέα ότι οι λιγότερες ώρες εργασίας θα αξιολογηθούν από τους εργαζόμενους που θα προσπαθήσουν να εργάζονται πιο αποτελεσματικά στον χρόνο εργασίας τους. Τέλος, οι οργανωτικές προέρχεται από την βελτιωμένη οργάνωση της εργασίας καθώς η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να γίνει παράλληλα με συνολική αναθεώρηση της οργάνωσης της εργασίας. Μπορούμε να προσθέσουμε έναν τέταρτο πιθανό παράγοντα ενίσχυσης της παραγωγικότητας που σχετίζεται με τον άνθρωπο κεφάλαιο και την δημιουργικότητα. Εάν οι εργαζόμενοι επενδύσουν τον επιπλέον ελεύθερο χρόνο τους σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ή άλλες δραστηριότητες που ενισχύουν τις δεξιότητες τους (τη λεγόμενη παραγωγική

¹¹ ILO (2004) Working time and productivity, Information Sheet WT-18, Geneva, ILO

¹² ILO (2004) Working time and productivity, Information Sheet WT-18, Geneva, ILO

αναψυχή), θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αυτές τις εμπειρίες για να είστε πιο παραγωγικοί στην εργασία. Στα παραπάνω είναι σημαντικό να προσθέσουμε και την δυναμική της ραγδαίας ανόδου της παραγωγής εξαιτίας της ψηφιοποίησης και αυτοματοποίησης και άρα την δυνατότητα αποδοτικότερης / αποτελεσματικότερης παραγωγής σε μικρότερο χρονικό διάστημα εργασίας¹³.

Σε μελέτη του ILO¹⁴, **γίνεται εκτενής αναφορά στην αύξηση των ατυχημάτων σε περίπτωση αυξημένων ωραρίων εργασίας**, στην μείωση της επαγρύπνησης τους κατά την διάρκεια της εργασίας τους, στους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, που συνδέονται με την παροχή εργασίας για πολλές συνεχόμενες ώρες. Τα εργατικά ατυχήματα και οι εργατικές νόσοι, ευθύνονται περαιτέρω για απουσίες από την εργασία, για επιβάρυνση του συστήματος υγείας και του ασφαλιστικού συστήματος.

Στα επιχειρήματα υπέρ της μείωσης του χρόνου εργασίας, συγκαταλέγεται και η αναγκαία ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής, καθώς σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας¹⁵, το 33,3% των εργαζομένων που εργαζόταν πάνω από 41 ώρες ανά εβδομάδα ανέφερε προβλήματα στη συμφιλίωση της εργασίας τους με άλλους τομείς της ζωής του, ποσοστό που πέφτει στο μισό περίπου (15,6 %) για αυτούς που εργάζονταν 35-40 ώρες την εβδομάδα και αντίστοιχα στο 11,2% για όσους εργάζονταν 30-34 ώρες την εβδομάδα. Τέλος, πρέπει να ληφθεί υπόψη και η επίδραση των αυξημένων ωρών εργασίας υπό το έμφυλο πρίσμα της, καθώς οι αυξημένες ώρες εργασίας επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση των γυναικών, οι οποίες είναι κατά κανόνα επιφορτισμένες με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, λαμβάνοντας μετά από πειραματική αρχικά εφαρμογή, οδεύουν ολοταχώς προς μία μείωση του χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών, διαβλέποντας τη βελτίωση όχι μόνο της

¹³ Βασίλης Δελής, Ειρήνη-Ακριβή Νταή, ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΦΕΛΗ

¹⁴ Philip Tucker Simon Folkard, Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper

¹⁵ Eurofound (2016a) Sixth European working conditions survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union

ζωής των εργαζομένων αλλά και των δυνατοτήτων της ίδιας της Οικονομίας της χώρας.

Εύλογα γεννάται με βάση τα παραπάνω, το ερώτημα εκ **μέρους των εργαζόμενων (Άποψη Β)**, γιατί εφόσον υφίστανται τόσα πολλά πλεονεκτήματα για την οικονομία, την παραγωγικότητα, τους εργαζόμενους και τους εργοδότες εκ της μείωσης του χρόνου εργασίας, το νομοσχέδιο προβλέπει την παροχή περαιτέρω εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων. Η απάντηση, βρίσκεται στην «δύσκολη» σχέση μεταξύ ωρών εργασίας και μέσου ετήσιου μισθού πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα, όπως εισαγωγικά εκτέθηκε, η οποία και αποτυπώνει τελικώς την κατάσταση στην αγορά εργασίας: οι εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες για να αυξήσουν τις αποδοχές τους, που είναι σημαντικά χαμηλότερες από πολλές άλλες Ευρωπαϊκές χώρες και να καλύψουν τις ανάγκες τους και οι εργοδότες, λόγω και της δυσκολίας εξεύρεσης διαθέσιμου προσωπικού στηρίζουν την παραγωγικότητα τους, στο ήδη διαθέσιμο προσωπικό. Η εν λόγω ρύθμιση ενώ αντιμετωπίζει παροδικά ένα πρόβλημα, μακροπρόθεσμα αναμένεται να έχει δυσμενή επίδραση στην πορεία της οικονομίας, στην λειτουργία των επιχειρήσεων αλλά και στην ζωή των εργαζομένων.

Επιπροσθέτως, η **πλευρά των εργαζόμενων (Άποψη Β)** επισημαίνει, ότι σύμφωνα με το άρθρο **193 Υπέρβαση ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας» επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως α) Επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση αιφνίδιων ζημιών που έχουν επέλθει είτε στο υλικό, είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της εκμετάλλευσης.β) Επείγουσας φύσης εργασιών παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης για την εξυπηρέτηση του κοινού. γ) Επείγουσας επισκευής πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων των κάθε φύσης μεταφορικών μέσων. δ) Εξαιρετικής σώρευσης εργασίας. ε) Παραμονής των εξαιρεσίμων εορτών. στ) Προπαρασκευαστικών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες από τη φύση της εργασίας εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου ημερήσιας εργασίας των γενικών εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης εκτός του γενικού ωραρίου της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. ζ) Ανακοίνωσης ωρών που απωλέσθηκαν σε περίπτωση ομαδικής διακοπής εργασίας, η οποία προήλθε: ζα) από αιφνίδια αίτια**

ή ανωτέρα βία (αιφνίδιες ζημίες που επήλθαν στο υλικό, διακοπή κινητήριας δύναμης, γενική έλλειψη πρώτων υλών, θεομηνίες), ζβ) λόγω επίσημων ή τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής και εκείνων που εξομοιούνται με αυτήν και ζγ) λόγω καιρικών μεταβολών, σε βιομηχανίες ή εργασίες οι οποίες λόγω της φύσης τους υπόκεινται σε επίδραση των καιρικών μεταβολών.

Από τις προπαρατεθείσες διατάξεις προκύπτει, ότι η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται εξαιρετικά και μόνο στις ανωτέρω στο άρθρο 193 απαριθμούμενες περιπτώσεις. Επομένως σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση, η τυχόν υπέρβαση δεν είναι νόμιμη.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση καταλήγουν οι φορείς των εργαζομένων (Αποψη Β), η υπερωριακή εργασία καθίσταται μία εργασιακή κανονικότητα η οποία αναμένεται να επηρεάσει αρνητικά, τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες. Ο σχεδιασμός αυτός, δεν μπορεί να αποτελεί την νέα κανονικότητα της αγοράς εργασίας, καθώς είναι βέβαιο, ότι τα προβλήματα της εργασιακής κόπωσης, των εργατικών ατυχημάτων, της μείωσης της παραγωγικότητας και της απομάκρυνσης όλο και περισσότερων υποψηφίων εργαζομένων από την αγορά εργασίας, θα οδηγήσουν σε νέες παρεμβάσεις.

Άρθρο 7

Διευθέτηση χρόνου εργασίας- Τροποποίηση του άρθρου 202 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση επεκτείνεται η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, από έξη σε δώδεκα μήνες, ετησίως. Συγκεκριμένα, σε επιχειρήσεις, που εφαρμόζεται ωράριο εργασίας έως 40 ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο αυξημένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος να απασχολείται για συνολικά δέκα ώρες και οι ώρες που υπερβαίνουν τις οκτώ ή οι επιπλέον ώρες των 40 να αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μίας περιόδου μειωμένης απασχόλησης. Αντί της μείωσης των ωρών, μπορεί να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας. Η παροχή

της εργασίας αυτής δεν είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο αλλά η άρνηση του κρίνεται με βάση την καλή πίστη. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης ο εργαζόμενο εργάζεται δέκα ώρες και στις υπερβάσεις το νομίμου ωραρίου μέχρι δέκα ώρες καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα ωρών, δεν καταβάλλεται υπερωρία ή αμοιβή για υπερεργασία. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, πραγματοποιείται κατόπιν συμφωνίας με την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, κατόπιν σύναψης επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας, ή συμφωνίας με το συμβούλιο των εργαζομένων ή ένωση προσώπων. Εάν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, τότε ο εργοδότης δύναται να συμφωνήσει με τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις (άποψη Α) επισημαίνουν, ότι με την αξιολογούμενη ρύθμιση επέρχονται τροποποιήσεις στο άρθρο 202 του ΚΕΔ, προκειμένου αφενός να δοθεί η δυνατότητα για μεγαλύτερη ευελιξία στους εργαζομένους αναφορικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας τους, λαμβάνοντας ιδιαιτέρως υπόψη τις προσωπικές ανάγκες τους και με πλήρη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων τους, όπως αυτά προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία, αφετέρου και συναφώς με τη ρύθμιση αυτή επιδιώκεται ο περαιτέρω εξορθολογισμός και η αποτελεσματικότητα των συστημάτων διευθέτησης, ώστε αυτά να εφαρμόζονται και να ανταποκρίνονται τόσο στις ανάγκες των εργαζομένων που επιθυμούν την καλύτερη οργάνωση της εργασίας τους μέσω της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, όσο στις ανάγκες των επιχειρήσεων, ιδίως εκείνων που παρουσιάζουν διαφορετικό ρυθμό και έκταση δραστηριοτήτων ανά διαστήματα, αλλά και μεταβαλλόμενες ανάγκες εργασίας ακόμα και εντός του ίδιου μήνα ή εβδομάδας.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις οργανώσεις εργοδοτών (άποψη Α):

- το χρονικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους δώδεκα μήνες, αντί έξι που ισχύει σήμερα.
- δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο της μιας εβδομάδας [περίοδος αναφοράς]
- η εφαρμογή του συστήματος 4ημερης εργασίας επί δέκα ώρες ημερησίως σε σύστημα πενθήμερης εργασίας επιτρέπεται καθ' όλο το έτος [αντί των έξι μηνών που ισχύει σήμερα].
- Αντί της μείωσης εργασίας κατά το χρονικό διάστημα μειωμένης απασχόλησης, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ρεπό ή ανάλογη

προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών, ημερών ανάπαυσης και ημερών αδειάς [με το ισχύον σύστημα επιτρέπεται συνδυαστικά μόνο η χορήγηση ημερών ανάπαυσης και ημερών αδειάς].

- Κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης παραμένει ότι η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες [χωρίς να εφαρμόζεται το άρθρο 194 του ΚΕΔ περί υπερωριών]
- Κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης παραμένει ότι η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194 του ΚΕΔ.
- Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται με Επιχειρησιακές ΣΣΕ ή συμφωνία του εργοδότη με τη συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που θα αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη με το συμβούλιο εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Εάν δεν υπάρχει οι παραπάνω οργανώσεις στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων και επιχείρησης, η διευθέτηση μπορεί να εφαρμοστεί μετά από έγγραφη συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου.
- Με επιχειρησιακές ή κλαδικές ΣΣΕ μπορεί να επιτραπεί άλλο σύστημα διευθέτησης από αυτό που προβλέπει ο νόμος, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης ή του κλάδου, αντίστοιχα.
- Παραμένει η διάταξη της παρ. 9 η οποία ορίζει ότι οι διατάξεις του άρθρου 202 του ΚΕΔ περί διευθέτησης εφαρμόζονται και στις (α) εποχικές επιχειρήσεις (β) στους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.
- Προβλέπονται διάφορες διατάξεις που διασφαλίζουν τη διαφάνεια εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων [κατάθεση των σχετικών ΣΣΕ και συμφωνιών στην Επιθεώρηση Εργασίας, εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε περίπτωση μη εφαρμογής ή σε περίπτωση μη ολοκλήρωσης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας για οποιονδήποτε

λόγο, αποζημίωση του εργαζομένου για τις υπερβάλλουσες ώρες εργασίας που τυχόν αυτός έχει απασχοληθεί στην περίπτωση που η σύμβασή του λυθεί πριν τη λήψη, ολικά ή μερικά, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπει η σχετική ρύθμιση για την περίοδο μειωμένης απασχόλησης κ.λπ.

Στο πλαίσιο αυτό οι εργοδοτικοί φορείς προτείνουν (άποψη Α):

- **Με την ισχύουσα διατύπωση** του άρθρου 202 παρ. 1 (α) του ΚΕΔ, η διευθέτηση επιτρέπεται με τις προβλέψεις της παρ. αυτής και τις προϋποθέσεις που θέτει το συγκεκριμένο άρθρο. Σύμφωνα με την περ. (β) της ίδιας παραγράφου, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. **Με την αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 1 (α) του ΚΕΔ, η διευθέτηση απαιτεί ρητά συμφωνία **είτε** μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων [Συνδικαλιστικής οργάνωσης, Συμβουλίου Εργαζομένων ή Ένωσης Προσώπων] και επιχείρησης **είτε** υπό τις προϋποθέσεις που θέτει το άρθρο μετά από έγγραφη συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου. Δεν προκύπτει αν η τροποποίηση αυτή είναι σκόπιμη ή έγινε εκ παραδρομής στην προσπάθεια νομοτεχνικών διορθώσεων λόγω μεταβολής της ουσίας της ρύθμισης περί διευθέτησης.
- Συναφώς με την παραπάνω επισήμανση, **στην αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 1 παραμένει, ως περίπτωση (β), το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας. Η ρύθμιση αυτή θα ήταν απόλυτα δικαιολογημένη, εφόσον θα μπορούσε να επιβληθεί σύστημα διευθέτησης από τον εργοδότη στο πλαίσιο της άσκησης διευθυντικού δικαιώματος ή υπό προϋποθέσεις ως αποτέλεσμα της εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης που προβλέπεται σε ΣΣΕ ή σε συλλογική συμφωνία. Εφόσον όμως η διευθέτηση προϋποθέτει συμφωνία, η οποία υπό προϋποθέσεις μπορεί να γίνει και απευθείας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σε ατομικό επίπεδο, στην περίπτωση αυτή η ειδικότερη ρύθμιση αναφορικά με τη δυνατότητα άρνησης του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία του κατά παράβαση της συμφωνίας διευθέτησης δεν προκύπτει να δικαιολογείται επαρκώς. Η μη

παροχή εργασίας στην περίπτωση αυτή μπορεί να αντιμετωπιστεί με βάση τις διατάξεις περί αδυναμίας παροχής εργασίας ή υπερημερίας, ανάλογα, όπως σε κάθε άλλη περίπτωση.

Πρόταση: (i) Να προβλεφθεί ρητά η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας εντός του πλαισίου που ορίζει η σχετική διάταξη νόμου [ως 10 ώρες ημερησίως στην περίοδο αυξημένης απασχόλησης] κατόπιν άσκησης διευθυντικού δικαιώματος [εφόσον βεβαίως δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή δεν επιτευχθεί συμφωνία με αυτά], με δυνατότητα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη στην καλή πίστη και ασφαλώς στο πλαίσιο και κατά τρόπο που θα συνάδει με τις ενωσιακού δικαίου προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας **(ii)** εναλλακτικά, το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας να μην καταλαμβάνει τις περιπτώσεις κατά τις οποίες το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ατομικά, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που θέτει η διάταξη του άρθρου 202 του ΚΕΔ.

Σε κάθε περίπτωση, με δεδομένο (α) ότι κατά την εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης εργασίας διατηρούνται πλήρως οι προστατευτικές διατάξεις αναφορικά με το χρόνο εργασίας και ανάπαυσης και (β) ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του εργαζομένου διασφαλίζεται πλήρως, και μέσω της πρόβλεψης με την οποία παρέχεται ρητά το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την επιπλέον εργασία, η παντελής έλλειψη της δυνατότητας διευθέτησης στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, εφόσον δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή δεν επιτευχθεί συμφωνία με αυτά και εφόσον επιβάλλεται από τις εργασιακές ανάγκες λόγω της φύσης της εργασίας, δεν είναι επαρκώς δικαιολογημένη και στερεί ευελιξία στις επιχειρήσεις.

- Στην αξιολογούμενη ρύθμιση περί διευθέτησης έχει προβλεφθεί, προφανώς προς μεγαλύτερη προστασία των δικαιωμάτων των

εργαζομένων, ότι δεν αρκεί η έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης και συμφωνίας με αυτή, προκειμένου το σύστημα διευθέτησης να μπορεί να συμφωνηθεί με ατομική συμφωνία εργοδότη – εργαζομένου. Από τη γραμματική διατύπωση προκύπτει ότι θα πρέπει επίσης να μην υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, ούτε ένωση προσώπων, ή να μην έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ αυτών και του εργοδότη.

Πρόταση: Ωστόσο, σκόπιμο θα ήταν να διευκρινιστεί ότι στις επιχειρήσεις που υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση και έχει γίνει συνεννόηση ή/και διαβούλευση μεταξύ αυτής και του εργοδότη για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αλλά τελικά δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ τους, τότε στις περιπτώσεις αυτές να μην είναι υποχρεωτική η περαιτέρω συνεννόηση/διαβούλευση του εργοδότη για το ίδιο ζήτημα με το συμβούλιο εργαζομένων και την ένωση προσώπων, αλλά να μπορεί ο εργοδότης να προχωρήσει απευθείας σε ατομική συμφωνία με τον εργαζόμενο [η ενημέρωσή τους και η ενδεχόμενη παρέμβασή τους στις διαβουλεύσεις και συνεννοήσεις είναι διακριτό ζήτημα]. Συναφώς, να διευκρινιστεί ότι, εφόσον υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση, ο εργοδότης δεν μπορεί να παρακάμψει το σωματείο εργαζομένων και να συμφωνήσει σύστημα διευθέτησης με το συμβούλιο εργαζομένων ή την ένωση προσώπων, εφόσον προηγουμένως δεν έχει αποτύχει η διαπραγμάτευση με την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση.

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 5 (β) προβλέπεται ότι κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης η υπέρβαση του συμφωνηθέντος ωραρίου αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194. Με δεδομένο ότι στο άρθρο 202 παρ. 1 προβλέπεται η δυνατότητα, αντί της μειωμένης απασχόλησης ή σε συνδυασμό με αυτή, να χορηγηθεί ανάλογη προσαύξηση ημερών ανάπαυσης ή/και αδείας στον εργαζόμενο, εκτιμάται ότι η δυνατότητα αυτή θα μπορούσε να δοθεί και στην περίπτωση που καλείται να ρυθμίσει η παρ. 5 περ (β). Ο δικαιολογητικός λόγος είναι ότι η διευθέτηση μπορεί να αφορά χρονικό διάστημα ως ένα έτος και η ανάγκη για επιπλέον απασχόληση είναι έκτακτη και γίνεται κατ’

εξαίρεση, συνεπώς δεν μπορεί να προβλεφθεί εκ των προτέρων, ώστε να συμφωνηθεί κάποιος εναλλακτικός τρόπος στο πλαίσιο του συστήματος της διευθέτησης κατά το χρόνο της αρχικής εφαρμογής του, όπως ορίζεται στο άρθρο 202 παρ.1 (α).

Πρόταση: Να προστεθεί η φράση «.....Εναλλακτικά, μπορεί να χορηγηθεί στον εργαζόμενο ανάλογη προσαύξηση των ημερών ανάπαυσης ή/και αδείας».

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 1 (γ) προβλέπεται ότι οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις 48 κατά μέσο όρο κατά την περίοδο αναφοράς, η οποία με βάση τη διάταξη της παρ. 1 περ. (α) μπορεί να είναι ως 12 μήνες. Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 174 του ΚΕΔ ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά μέσο όρο ανά περίοδο 4 μηνών. Περαιτέρω, οι παρεκκλίσεις και οι περιορισμοί των παρεκκλίσεων από τις περιόδους αναφοράς όσον αφορά τη μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας, που προβλέπει η σχετική Οδηγία 2003/88/ΕΚ στα άρθρα 17, 18 και 19 αυτής και οι αντίστοιχες ρυθμίσεις του άρθρου 182 του ΚΕΔ το οποίο έχει ενσωματώσει τις διατάξεις αυτές της Οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, ορίζουν ότι παρεκκλίσεις επιτρέπεται να θεσπίζονται μέσω νομοθετικής οδού ή μέσω συλλογικών συμβάσεων ή με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων [άρα όχι με ατομικές συμφωνίες] και υπό τις προϋποθέσεις που αυτές προβλέπουν και επιπλέον για περίοδο αναφοράς που δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά κανόνα τους 6 μήνες [άρα όχι για δώδεκα μήνες]. Κατά συνέπεια, η αξιολογούμενη ρύθμιση του άρθρου 202 παρ. 1 (γ) εκτιμάται ότι ενδέχεται να έρχεται σε αντίφαση και να παραβαίνει τις παραπάνω διατάξεις του ενωσιακού δικαίου και τη σχετική διάταξη του άρθρου 182 του ΚΕΔ, εφόσον η περίοδος αναφοράς του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας υπερβαίνει τους 4 μήνες ή το σύστημα διευθέτησης συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σε ατομικό επίπεδο.

Πρόταση: Να διευκρινιστεί η πρόθεση του νομοθέτη, να υπάρξει αξιοποίηση, ενσωμάτωση και ορθή εφαρμογή των άρθρων 19 και 22 της

Οδηγίας για την εξυπηρέτηση του σκοπού που έχει θέσει ο νομοθέτης αναφορικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 7 προβλέπεται η δυνατότητα με επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Πρόταση: Να διευκρινιστεί ότι το σύστημα αυτό που θα προβλεφθεί με ΣΣΕ θα είναι συμπληρωματικό τού συστήματος διευθέτησης που προβλέπει ο νόμος στο άρθρο 202 παρ. 1 και ότι ο εργοδότης θα εξακολουθεί και στην περίπτωση αυτή να έχει δικαίωμα να εφαρμόσει **το σύστημα διευθέτησης του νόμου** [άρθρο 202 του ΚΕΔ] στην επιχείρησή του, είτε κατόπιν σχετικής συμφωνίας με το επιχειρησιακό σωματείο, το συμβούλιο εργαζομένων ή την ένωση προσώπων και επικουρικά με ατομική συμφωνία με κάθε εργαζόμενο, όπως δηλαδή προβλέπει η διάταξη του 202 του ΚΕΔ [εφόσον το εναλλακτικό σύστημα διευθέτησης θα έχει προβλεφθεί με κλαδική ΣΣΕ] είτε κατόπιν ατομικής συμφωνίας με κάθε εργαζόμενο [εφόσον το εναλλακτικό σύστημα διευθέτησης θα έχει προβλεφθεί με επιχειρησιακή ΣΣΕ]. Σε διαφορετική περίπτωση, αν η αξιολογούμενη διάταξη παραμείνει ως έχει, θα μπορεί να προβλεφθεί σύστημα διευθέτησης με κλαδική ΣΣΕ, το οποίο όμως μπορεί να μην ανταποκρίνεται και να μην εξυπηρετεί τις ανάγκες κάποιων επιχειρήσεων και των εργαζομένων της, ενώ θα τους εξυπηρετούσε το σύστημα διευθέτησης που προβλέπει ο νόμος [202 ΚΕΔ] ή άλλο σύστημα που θα συμφωνούσε ο εργοδότης με τον εργαζόμενο ατομικά. Συνέπεια αυτής της εξέλιξης, μειώνεται η ευελιξία και δεν επιτυγχάνεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ κάτι τέτοιο θα ήταν εφικτό μέσω της εφαρμογής της αξιολογούμενης ρύθμισης του σ/ν.

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 8 και 12, η πρόβλεψη ότι σε κάθε περίπτωση **αδιακρίτως** τής λύσης της σύμβασης εργασίας έχουν πλήρη εφαρμογή οι διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και ότι κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος λαμβάνει

αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194 [άρα ως αμοιβή υπερωρίας με την ανάλογη προσαύξηση], εκτιμάται ότι αυτή δεν αποβαίνει σε ισόρροπη και δίκαιη αντιμετώπιση του ζητήματος σε όλες τις περιπτώσεις, αντίθετα εξισώνει όλες τις περιπτώσεις λύσης της σύμβασης εργασίας κατά τρόπο ώστε να επέρχονται οι ίδιες δυσμενείς συνέπειες για τον εργοδότη, και τούτο ανεξαρτήτως του λόγου και του τρόπου λύσης της σύμβασης εργασίας. Δηλαδή ακόμα και αν η αιτία λύσης της σύμβασης και μη ολοκλήρωσης της διευθέτησης οφείλεται σε καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου [παραίτηση] ή ακόμα και σε καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη λόγω σοβαρής παράβασης από πλευράς του εργαζομένου των εργασιακών υποχρεώσεών του που έχει επιφέρει ζημία στον εργοδότη, ο εργοδότης θα υποχρεούται **αίφνης και αναδρομικά** να καταβάλει υπερωριακή αμοιβή στον εργαζόμενο για τις υπερβάλλουσες ώρες εργασίας κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης και μάλιστα με προσαύξηση. Μια τέτοια ρύθμιση δεν αποσκοπεί ούτε διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ούτε διευκολύνει την ευελιξία στην εργασία, ούτε διασφαλίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Οι **φορείς των εργαζομένων (άποψη Β)** από την άλλη πλευρά, αμφισβητούν την δυνατότητα του εργαζόμενου να παρέχει ελευθέρως την συναίνεση του, επισημαίνοντας, ότι **«γενικά το εργατικό δίκαιο είναι επιφυλακτικό ως προς τον γνήσιο χαρακτήρα της συμφωνίας του εργαζόμενου»¹⁶**, καθώς η σχέση εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη, μπορεί πολύ εύκολα να οδηγήσει σε παροχή συναίνεσης υπό το καθεστώς μη γνήσιας συμφωνίας. Η δυνατότητα ρύθμισης με ατομική συμφωνία έχει σοβαρά μειονεκτήματα ,διότι στο χώρο των εργασιακών σχέσεων η συμβατική ελευθερία, λόγω της δομικής διαπραγματευτικής αδυναμίας του εργαζόμενου, δεν είναι σε θέση να λειτουργήσει σύμφωνα με το σκοπό και την

¹⁶Ι.Σκανδάλη Ο χρόνος εργασίας στο πλαίσιο του νόμου 4808/2021 (ΔΕΝ 78/2022 σελ. 498) . Όμοια Κ. Παπαδημητρίου Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2022 σελ. 269 («το εργατικό δίκαιο «υποπτεύεται» γενικά τις ατομικές συμφωνίες εργαζόμενου και εργοδότη, λόγω της εξάρτησης του πρώτου από τον δεύτερο»).

αποστολή της, δηλαδή ως μέσο αυτόνομης και από τα δύο μέρη συνδιαμόρφωσης της έννομης σχέσης, ως μηχανισμός που παρέχει και στους δύο συμβαλλομένους τη δυνατότητα να πετύχουν, μέσα από διαπραγματεύσεις και αμοιβαίες υποχωρήσεις, μια δίκαιη εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων τους. Δυστυχώς, η εμπειρία έχει αποδείξει, ότι στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται «σε συναίνεση», μη δυνάμενοι να αρνηθούν και τελικώς μη δυνάμενοι να αντιδράσουν, καθώς ο εργοδότης ελευθέρως και άνευ αιτιολογίας μπορεί να προβεί σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας κατά κανόνα καταλήγει να παραπέμψει την διαφορά στα αρμόδια εργατικά δικαστήρια, τα οποία δυστυχώς, καθυστερούν σε σημαντικό βαθμό τόσο στην εκδίκαση των υποθέσεων όσο και στην έκδοση αποφάσεων. Αποτέλεσμα της καταστάσεως αυτής, είναι ότι παράγεται ένα περιβάλλον ασφυκτικό για τους εργαζόμενους, που θέτει σε σοβαρή αμφισβήτηση την έκταση της ελεύθερης και αβίαστης συναίνεσης τους. Η ενίσχυση των ελέγχων της Επιθεώρησης, η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της αποτελεί στο σημείο αυτό, ένα πολύ ισχυρό ζητούμενο, για τον έλεγχο των καταχρήσεων και την αποφυγή καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων.

Σύμφωνα με **τις οργανώσεις εργαζομένων (άποψη Β)** ο κίνδυνος, το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας να αποτυπώνει μια δυσανάλογη προάσπιση των συμφερόντων του ενός μέρους σε βάρος του άλλου, είναι προφανής και εξηγεί, γιατί ένα μεγάλο μέρος των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας είναι διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, διατάξεις, οι οποίες καθορίζουν δεσμευτικά για τα μέρη, τι θα ισχύσει ως περιεχόμενο της σύμβασης ή απαγορεύουν κάποια ρύθμιση. Ο τρόπος αυτός νομοθετικής επέμβασης στο περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας λειτουργεί εξισορροπητικά απέναντι στη διαπραγματευτική μειονεξία του εργαζομένου. Ο κύριος όμως μηχανισμός εξισορρόπησης της υφιστάμενης σε ατομικό επίπεδο διαπραγματευτικής ανισότητας των μερών της ατομικής σύμβασης εργασίας είναι η συλλογική αυτονομία, η διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων εργασίας σε συλλογικό επίπεδο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, είναι σε θέση να προασπίσουν αποτελεσματικότερα τα συμφέροντα των εργαζομένων και μέσα από

αυτόνομες ρυθμίσεις να επιδιώξουν τη διαφύλαξη και προαγωγή τους. Για το λόγο αυτό το Σύνταγμα κατοχυρώνει τη συλλογική αυτονομία παρέχοντας στους φορείς της την εξουσία να θεσπίζουν κανόνες δικαίου με άμεση και αναγκαστική ισχύ για τους τρίτους, δηλαδή για τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο, μολονότι για λόγους ιστορικούς, δογματικούς, συστηματικούς και διδακτικούς αντιμετωπίζεται ως χωριστός κλάδος του εργατικού δικαίου, εντούτοις αποτελεί με το ατομικό εργατικό δίκαιο μια ενότητα, αφού οι θεσμοί και ρυθμίσεις του συλλογικού εργατικού δικαίου τελικά στη διαμόρφωση των ατομικών εργασιακών σχέσεων αποβλέπουν (**ΖΕΡΔΕΛΗΣ Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εισαγωγή, εκδ. 2016**).

Άρθρο 8

Καταχώρηση της ετήσιας άδειας στο ΠΣ Εργάνη II- Τροποποίηση παρ. 3 του άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Με την **αξιολογούμενη ρύθμιση** τροποποιείται το άρθρο 224 παρ. 3 με σκοπό την απλούστευση της διαδικασίας δήλωσης των αδειών, και πιο συγκεκριμένα την κατάργηση της υποχρέωσης για προδήλωση της ετήσιας άδειας, η οποία αντικαθίσταται από την υποχρέωση απογραφικής δήλωσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II εντός του πρώτου δεκαημέρου του μήνα που ακολουθεί το μήνα χορήγησής της [όπως ήδη έχει προβλεφθεί μέσω της ΥΑ με στοιχεία 40331/Δ1. 13521/13-9-2019 (Β' 3520) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως ισχύει]. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση απλοποιείται η διαδικασία και περιορίζεται το γραφειοκρατικό βάρος σε μια μόνο ενέργεια – δήλωση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II.

Άρθρο 9

Χρονική Κατάτμηση άδειας – Αντικατάσταση του άρθρου 225 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την προτεινόμενη διάταξη επιτρέπεται πλέον η κατάτμηση της άδειας, αρκεί έξη εργάσιμες ημέρες (σε περίπτωση εξαήμερης εργασίας) ή πέντε εργάσιμες ημέρες (σε

περίπτωση πενθήμερης εργασίας) να περιέχονται σε ένα τουλάχιστον μέρος της άδειας. Υπενθυμίζεται, ότι με την υφιστάμενη ρύθμιση επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου άδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ενώ η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου άδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη.

Η ρύθμιση μεταβάλει σημαντικά τον τρόπο χορήγησης της άδειας καθώς στην προηγούμενη μορφή του άρθρου η κατάτμηση αποτελούσε εξαιρετική περίπτωση και σχετίζονταν με ιδιαίτερα σοβαρές και επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης ενώ στην ένα ρύθμιση, η κατάτμηση είναι επιτρεπτή κατόπιν εγγράφου αιτήσεως του εργαζομένου και συμφωνίας του εργοδότη.

Οι εργοδοτικοί φορείς (Άποψη Α) εκτιμούν, ότι η εν λόγω διάταξη κινείται σε ορθή κατεύθυνση και επισημαίνουν, ότι η διάταξη θα μπορούσε να είναι πιο αποτελεσματική, εφόσον παρείχε απόλυτη ελευθερία στον εργοδότη και στον εργαζόμενο να συμφωνούν από κοινού για την περίοδο που θα αποδοθεί η ετήσια άδεια εντός του έτους. Εναλλακτικά, προτείνουν εφόσον επιλεγεί η διατήρηση των δύο περιόδων, την επέκταση της θερινής περιόδου, ώστε να περιλαμβάνει το χρονικό διάστημα από τον Μάιο μέχρι και τον Οκτώβριο.

Ειδικότερα προτείνουν:

Να επανέλθει η δυνατότητα αυτή που ανταποκρίνεται σε πραγματικές ανάγκες και έχει λειτουργήσει, χωρίς να προκύπτει ότι μέσω αυτής θίγονται συμφέροντα των εργαζομένων άξια περαιτέρω προστασίας και περιορισμών και χωρίς να υπάρχουν ενδείξεις που συνηγορούν στη αναγκαιότητα της κατάργησής της.

Ενδεχομένως, θα εξυπηρετούσε την ευελιξία και τις ανάγκες των εργαζομένων και θα ανταποκρινόταν στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, νομοθετική πρόβλεψη που θα ρύθμιζε συγκριμένα τη δυνατότητα χορήγησης άδειας στο σύνολο των εργαζομένων σε περιπτώσεις οπότε σταματά η λειτουργία της επιχείρησης για κάποιο χρονικό διάστημα [π.χ. κατά το διάστημα 1-31 Αυγούστου] ή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε περίπτωση επιχειρησιακών αναγκών υπό αυστηρές και συγκεκριμένες προϋποθέσεις [π.χ. η άδεια να χορηγείται σε συγκεκριμένο διάστημα του έτους εκ των προτέρων γνωστό στους εργαζομένους και τουλάχιστον δύο μήνες πρωτίτερα ή/και η χορήγηση άδειας να αφορά τουλάχιστον το 1/3 των εργαζομένων στην επιχείρηση με αντίστοιχη πρόβλεψη για τους υπόλοιπους εργαζομένους, λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση υπόψη τις επιθυμίες / αιτήσεις των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων σε ιδιαίτερα σοβαρές ή επείγουσες καταστάσεις κρίνεται σκόπιμο να διατηρηθεί η διάταξη της παρ.1 του άρθρου 225 του ΚΕΔ όπως ισχύει σήμερα.

Η πλευρά των φορέων των εργαζομένων (άποψη Β) επισημαίνει, ότι ο θεσμός της άδειας αναψυχής δεν επιβλήθηκε μόνο για την προστασία του εργαζομένου αλλά και για λόγους γενικότερου συμφέροντος. Αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του κοινωνικού κράτους, γιατί συμβάλλει στη διατήρηση του εργαζόμενου πληθυσμού σε ένα υψηλό επίπεδο υγείας και στη μεγαλύτερη συμμετοχή του στα αγαθά του ελεύθερου χρόνου, που με τη σειρά τους αποτελούν και αυτά μέρος του παραγωγικού μηχανισμού.

Ως ενιαία αξίωση αντιλαμβάνεται το δικαίωμα άδειας αναψυχής μετ' αποδοχών και το Δικαστήριο της Ένωσης, το οποίο επισημαίνει συγχρόνως τον διττό σκοπό που υπηρετεί το δικαίωμα αυτό: αφενός να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και αφετέρου να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα ανάπαυλας και αναψυχής. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, «το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντίστοιχων αποδοχών αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος». Η καταβολή αποδοχών άδειας αποσκοπεί στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να λάβει πράγματι την ετήσια άδεια που δικαιούται. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την άδεια είναι δημόσιας τάξης. Συνεπώς, αποκλείεται ο περιορισμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή η παραίτηση απ' αυτά. Ως

ρύθμιση θα μπορούσε να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των εργαζομένων, υπό την αναγκαία προϋπόθεση, ότι στο πλαίσιο του αυστηρού ελέγχου τήρησης της νομοθεσίας, θα υπάρξει πιστή εφαρμογή των ως άνω διατάξεων και θα διασφαλιστεί η «γνήσια» συναίνεση των εργαζομένων.

Άρθρο 10

Ακατάσχετο- Ανεκχώρητο και αφορολόγητο επίδοματος γονικής άδειας- προσθήκη παρ. 13 στο άρθρο 231 Κώδικας Εργατικού Δικαίου.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση, εισάγεται παράγραφος 13 στο άρθρο 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και προβλέπεται, ότι το επίδομα γονικής αδειάς είναι ακατάσχετο, ανεκχώρητο και αφορολόγητο ενώ δεν μπορεί να δεσμευτεί ή να συμψηφιστεί με βεβαιωμένα χρέη προς την φορολογική διοίκηση, το δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, ασφαλιστικά ταμεία και πιστωτικά ιδρύματα.

Η εν λόγω διάταξη κρίνεται θετικά, καθώς το επίδομα γονικής αδειάς (αρ. 25 και 28 ν.4808/2021) συμβάλει στην υποστήριξη των εργαζόμενων με τέκνα. Η ΟΚΕ κρίνει θετικά την εν λόγω ρύθμιση ορθή και κοινωνικά δίκαιη που ανταποκρίνεται το σκοπό του σ/ν.

Άρθρο 11

Επέκταση της άδειας μητρότητας στην αναδοχή- Τροποποίηση παρ. 2 του άρθρου 236 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το ως άνω άρθρο η άδεια μητρότητας επεκτείνεται και στην περίπτωση της αναδοχής. Η ρύθμιση κρίνεται θετικά, ως μέτρο, που στηρίζει τον θεσμό της οικογένειας.

Άρθρο 12 - Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II»- Τροποποίηση άρθρου 330 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την **αξιολογούμενη ρύθμιση** τροποποιείται το άρθρο 330 του ΚΕΔ επέρχονται αναγκαίες βελτιώσεις και προσαρμογές αναφορικά με τη διαπίστωση και την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, ιδίως στην περίπτωση αυθαίρετης και αδικαιολόγητης αποχής από την εργασία.

Οι φορείς των εργοδοτών (άποψη Α) επισημαίνουν, ότι η διάταξη αποσκοπεί στον περαιτέρω εξορθολογισμό του πλαισίου και τη διαχείριση αυτών των περιπτώσεων με μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου και με διαδικασίες απλές, διαφανείς και αποτελεσματικές αξιοποιώντας την τεχνολογία. Παράλληλα επέρχονται προσαρμογές και νομοτεχνικές μεταβολές που είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση συνθηκών που έχουν προκύψει στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, ενώ γίνεται προσπάθεια να μειωθεί το γραφειοκρατικό βάρος και οι περιττές ενέργειες. Ειδικότερα:

- Με σχετική τροποποίηση **στην παρ. 3** του άρθρου 330, μειώνεται από πέντε συναπτές εργάσιμες ημέρες σε τρεις συναπτές εργάσιμες ημέρες το χρονικό διάστημα της αυθαίρετης αποχής του εργαζομένου, πέραν του οποίου ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε όχληση προς τον εργαζόμενο, προκειμένου αυτή να θεωρηθεί ως καταγγελία εκ μέρους του [οικειοθελής αποχώρηση] υπό τις προϋποθέσεις του νόμου.
- Με σχετική τροποποίηση **στην παρ. 3** του άρθρου 330, μειώνεται από πέντε συναπτές εργάσιμες ημέρες σε δύο συναπτές εργάσιμες ημέρες το χρονικό διάστημα που πρέπει να παρέλθει μετά τη σχετική όχληση του εργοδότη, προκειμένου η αυθαίρετη αποχή του εργαζομένου να θεωρηθεί ως καταγγελία υπό τις προϋποθέσεις του νόμου και με την τήρηση των τυπικών διατυπώσεων που προβλέπονται.

Επισήμανση: Η ρύθμιση αυτή κινείται στην ορθή κατεύθυνση, καθότι με το ισχύον σύστημα απαιτείται να έχει παρέλθει συνολικά χρονικό διάστημα 10 συναπτών εργάσιμων ημερών, προκειμένου να θεωρηθεί η απουσία του εργαζομένου ως οικειοθελής αποχώρηση, το οποίο (διάστημα) κρίνεται υπερβολικό για τις ανάγκες της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας, ενώ κατά ο χρόνο αυτό έχει αποδειχθεί ότι προκαλούνται αναπόφευκτα περαιτέρω προβλήματα και ζητήματα που άπτονται της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου και της λειτουργίας των επιχειρήσεων και ότι διατηρείται αδικαιολόγητα μια κατάσταση ανασφάλειας και αβεβαιότητας.

- Με σχετική τροποποίηση **στην παρ. 3** του άρθρου 330, διευκρινίζεται ότι στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II δεν χρειάζεται να αναρτάται η τυχόν έγγραφη όχληση

του εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Αποσαφηνίζεται ότι οι σχετικές υποχρεώσεις του εργοδότη εξαντλούνται στα εξής: (α) να δηλώσει υπεύθυνα στο ΕΡΓΑΝΗ II ότι έχει προβεί σε όχληση προς τον εργαζόμενο λόγω της αυθαίρετης απουσίας του πέραν των πέντε συναπτών εργάσιμων ημερών και (β) η όχληση να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο.

Επισήμανση: Διασφαλίζεται απολύτως ότι ο εργαζόμενος θα λαμβάνει γνώση της ΥΔ που έχει υποβάλει ο εργοδότης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II αναφορικά με τη όχλησή του προς τον εργαζόμενο, καθότι μετά τη συντέλεσή της θα αποστέλλεται αυτόματα σχετική ειδοποίηση για τη δήλωση αυτή στον εργαζόμενο μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής MyErgani [η εφαρμογή αυτή θα πρέπει να είναι εγκαταστημένη στο κινητό του].

- Με σχετική τροποποίηση στην παρ. 3 του άρθρου 330, αυξάνεται σε δύο συναπτές εργάσιμες ημέρες [αντί της επόμενης εργάσιμης ημέρας, όπως προβλέπεται με το ισχύον δίκαιο] η προθεσμία για να αναγγείλει ο εργοδότης την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στον ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του τελευταίου.
- **Στην παρ. 4** παραμένει η ρύθμιση ότι αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης [αδιακρίτως], η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία.

Επισημάνσεις / Προτάσεις:

1^η επισήμανση / πρόταση Αναφορικά με τις περιπτώσεις που ρυθμίζει η παρ. 1 του άρθρου 330, κατά τις οποίες προκύπτει και αποδεικνύεται εγγράφως η λύση της σύμβασης εργασίας είτε με καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου [οικειοθελής αποχώρηση] είτε με κοινή συμφωνία των μερών περί λύσης της σύμβασης εργασίας είτε λόγω αυτοδίκαιης λύσης δοκιμαστικής περιόδου, η συνέπεια που προβλέπεται σε περίπτωση καθυστερημένης υποβολής της σχετικής αναγγελίας κρίνεται υπερβολική.

2^η επισήμανση / πρόταση: Αναφορικά με την περίπτωση που ρυθμίζει η παρ. 3 του άρθρου 330, εφόσον έχει προηγηθεί και αποδεικνύεται εγγράφως τόσο η όχληση του εργοδότη όσο και η ΥΔ του στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, οπότε ο

εργαζόμενος θα έχει λάβει αυτόματα και σχετική ειδοποίηση για αυτή, η συνέπεια που προβλέπει η παρ. 4 σε περίπτωση μη εμπρόθεσμης αναγγελίας αυτής στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II εντός δύο εργάσιμων ημερών [δηλαδή να θεωρείται άτακτη καταγγελία του εργοδότη] είναι επίσης υπερβολική και ανεπιεικής. Η καθυστέρηση μπορεί να οφείλεται σε παραδρομή, σε τεχνικό θέμα ή σε άλλο λόγο, ενώ σε κάθε περίπτωση η εξέλιξη της εργασιακής σχέσης (δηλαδή η λύση της) δεν αμφισβητείται από τον εργαζόμενο και δεν επηρεάζεται από την έλλειψη της αναγγελίας. Σημειωτέον ότι παρέχεται πλέον η δυνατότητα και στον εργαζόμενο να υποβάλει την αναγγελία [βλ. παρακάτω παρ. 6], συνεπώς η ρύθμιση αυτή περισσότερο μπερδεύει και περιπλέκει τη διαδικασία παρά αντιμετωπίζει κάποια πραγματική ανάγκη.

- Προστίθεται παρ. 6 με την οποία δίνεται πλέον η δυνατότητα στον εργαζόμενο να υποβάλλει ο ίδιος τη δήλωση οικειοθελούς αποχώρησής του στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II. Η συγκεκριμένη ευχέρεια είναι στη σωστή κατεύθυνση και αντιμετωπίζει μια παθογένεια που παρατηρείται στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, θα πρέπει να διασφαλιστεί η διαφάνεια και η γνώση του εργοδότη.

Επισημάνσεις / Προτάσεις:

1^η επισήμανση / πρόταση: Προκρίνεται να δίνεται η συγκεκριμένη ευχέρεια στον εργαζόμενο μετά την πάροδο κάποιου συγκεκριμένου σύντομου χρονικού διαστήματος [π.χ. μετά την πάροδο πέντε συναπτών εργάσιμων ημερών από την ημεροχρονολογία που ο εργαζόμενος θα έχει δηλώσει και ενημερώσει εγγράφως με οποιονδήποτε τρόπο τον εργοδότη για την οικειοθελή αποχώρησή του ή/και θα έχει υπογράψει το σχετικό έντυπο αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, εφόσον σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης δεν θα έχει προβεί στη σχετική αναγγελία κατά το διάστημα αυτό]. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η διαφάνεια, η ενημέρωση, καθώς επίσης η απλότητα, η ενότητα και η ορθότητα των στοιχείων και πληροφοριών της εργασιακής σχέσης.

2^η επισήμανση / πρόταση: Σε κάθε περίπτωση προκρίνεται να ειδοποιείται άμεσα και αυτόματα ο εργοδότης μέσω εφαρμογής Ergani αναφορικά με την υποβολή της σχετικής αναγγελίας από πλευράς του εργαζομένου.

Προκρίνεται επίσης να εξεταστεί για την περίπτωση αυτή [όταν την αναγγελία αποχώρησης υποβάλει ο εργαζόμενος], να δοθεί σύντομη προθεσμία κάποιων ημερών στον εργοδότη μετά τη λήψη της σχετικής ειδοποίησης, προκειμένου να υποβάλει και ο ίδιος σχετική αναγγελία, εφόσον διαπιστώσει ότι κάποια στοιχεία / πληροφορίες της αναγγελίας του εργαζομένου έχουν δηλωθεί εσφαλμένα.

3^η επισημάνση / πρόταση: Να διευκρινιστεί ότι η δυνατότητα αυτή που παρέχεται στον εργαζόμενο με την παρ. 6 δεν καταργεί και δεν θίγει την υποχρέωση προμήνυσης του εργαζομένου που προβλέπεται στο άρθρο 348 ΚΕΔ. Επισημαίνεται ότι δεν θίγονται και δεν καταργούνται οι υποχρεώσεις του εργαζομένου για την καταγγελία της σύμβασής του.

Η πλευρά των φορέων των εργαζομένων (άποψη Β) επισημαίνει τον κίνδυνο μονομερούς καταχώρησης οικειοθελούς αποχωρήσεως του εργαζομένου, με επίκληση αυθαίρετης απουσίας, χωρίς να συντρέχουν πραγματικά οι προϋποθέσεις αυτής. Επιβάλλεται, οποιαδήποτε διαδικασία γίνεται μονομερώς να διασφαλίζεται, ότι αποτυπώνει την πραγματική βούληση του εργαζομένου και να μην αποτελεί μέσο για την απομάκρυνση εργαζομένων, χωρίς την καταβολή αποζημιώσεως, υπό το πρόσχημα της οικειοθελούς αποχωρήσεως.

Άρθρο 13

Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή- τροποποίηση άρθρου 343 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το προτεινόμενο άρθρο προστίθεται τέταρτο εδάφιο το οποίο προβλέπει, ότι θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580.

Η διάταξη, αν και θα μπορούσε κατ' αρχήν να θεωρηθεί αυτονόητη, κινείται σε ορθή κατεύθυνση καθώς αποτυπώνει με πανηγυρικό τρόπο την απαγόρευση μίας εξόχως καταχρηστικής συμπεριφοράς εκ μέρους του εργοδότη.

Άρθρο 14

Προστασία από την απόλυση λόγω άρνησης παροχής υπερωριακής εργασίας - Προσθήκη υποπερ. γιε) στην περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το υπό κρίση άρθρο, προστίθεται παράγραφος γιε στο άρθρο 350 παρ. 1 με αποτέλεσμα πλέον πανηγυρικά να προβλέπεται, ότι είναι άκυρη η απόλυση εργαζόμενου να παρέχει υπερωριακή απασχόληση, εφόσον η άρνηση αυτή δεν αντίκειται στην καλή πίστη.

Εκ μέρους των εργοδοτών (άποψη Α), εγείρονται αμφιβολίες αν έχει κάποια προστιθέμενη αξία η συμπερίληψη της διάταξης αυτής. Προτείνεται να προβλεφθεί ρητά ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να δηλώσει τους λόγους της άρνησής του και να διασφαλιστεί ότι ο εργοδότης έχει λάβει γνώση έγκαιρα, και οπωσδήποτε πριν την καταγγελία, των λόγων της άρνησης του εργαζομένου να εργαστεί υπερωριακά.

Η πλευρά των εργαζομένων (άποψη Β) διαφωνεί με την προτεινόμενη ρύθμιση εκ μέρους των εργοδοτών και αντιτείνει ότι η πρόσκληση/ γνωστοποίηση για υπερωριακή εργασία απαιτείται να γίνεται εγγράφως εκ μέρους του εργοδότη και να αναφέρει συνοπτικά τους λόγους για τους οποίους γίνεται.

Επισημαίνει δε, ότι η διάταξη κινείται σε ορθή κατεύθυνση, παρά το γεγονός, ότι η χρήση της αόριστης νομικής έννοιας της καλής πίστης αναφορικά με την άρνηση παροχή υπερωριακής εργασίας, θα μπορούσε να απαλειφθεί. Αντ' αυτού προτείνεται η παραπομπή στο άρθρο 193 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, που προβλέπει τις περιπτώσεις στις οποίες η υπέρβαση του ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας και καθορίζει (ενδεικτικά) τις περιπτώσεις, που η υπέρβαση αυτή είναι δικαιολογημένη. Η χρήση μίας αόριστης νομικής έννοιας δυσχεραίνει σε πολλές περιπτώσεις τον εργαζόμενο να ασκήσει το νόμιμο δικαίωμα του και να αρνηθεί την παροχή υπερωριακής απασχόλησης, καθώς δεν είναι σε θέση να γνωρίζει εάν η άρνηση του

αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως αντίθετη στην καλή πίστη ή όχι. Το εργατικό δίκαιο, το οποίο απευθύνεται σε εργοδότες και εργαζόμενους, απαιτείται να περιέχει διατάξεις σαφείς, χωρίς αιρέσεις και χωρίς αμφισβητούμενα ή διφορούμενα στοιχεία.

Άρθρο 15

Κατάργηση υποχρέωσης τήρησης εγγράφων στον χώρο εργασίας - Τροποποίηση παρ. 3 και 6 άρθρου 572 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το άρθρο 15 καταργείται η υποχρέωση τήρησης στο χώρο εργασίας, εγγράφων και συνακόλουθα και η επιβολή προστίμων για μη επίδειξη τους. Πρόκειται περί του βιβλίου αδειών, του πίνακα προσωπικού και του προγράμματος ωρών εργασίας, εντύπων ατομικής σύμβασης, εκκαθαριστικών σημειωμάτων. Η διάταξη κρίνεται θετικά, δεδομένου, ότι μειώνει την περιττή γραφειοκρατία.

Η αξιολογούμενη ρύθμιση εξυπηρετεί το σκοπό της μείωσης του γραφειοκρατικού βάρους και εντάσσεται στη συνολική προσπάθεια απλοποίησης της νομοθεσίας και των διαδικασιών. Ειδικότερα, αφενός καταργούνται ορισμένες περιπτώσεις [βα), ββ), βε) και βστ)] της παρ. 3 του άρθρου 572 [μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού, μη επίδειξη βιβλίου αδειών, μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας και μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο], οι οποίες παύουν αν συνιστούν ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της νομοθεσίας που επισύρουν διοικητική κύρωση, χωρίς να απαιτείται πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη. Αφετέρου και συναφώς, τροποποιείται η παρ. 6, ώστε να καταργηθεί η υποχρέωση των επιχειρήσεων να τηρούν στο χώρο εργασίας τα αντίστοιχα έγγραφα.

Επισημάνσεις σχετικές:

- Προβλέπεται η κατάργηση του βιβλίου αδειών με το σ/ν
- Οι ουσιώδεις όροι εργασίας γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο σύμφωνα με το άρθρο 75 ΚΕΔ
- Το ειδικό βιβλίο υπερωριών έχει ήδη καταργηθεί και έχει αντικατασταθεί η διαδικασία δήλωσής τους

- Η μισθοδοσία γίνεται πλέον διατραπεζικά και είναι διαθέσιμα τα αντίστοιχα αποδεικτικά. Συνεπώς, η τήρηση των εκκαθαριστικών στον τόπο εργασίας δεν φαίνεται να εξυπηρετεί και είναι ήδη αναχρονιστική, ενώ σε κάθε περίπτωση δεν εξυπηρετεί ουσιαστικά το σκοπό για τον οποίο είχε θεσπιστεί [Σημειωτέον ότι μια επιχείρηση μπορεί να έχει πολλές εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα, αλλά ένα λογιστήριο κεντρικά].

Άρθρο 16

Υποβολή στοιχείων στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η αξιολογούμενη ρύθμιση επίσης σκοπεί στη μείωση του ψηφιακού γραφειοκρατικού βάρους και εντάσσεται στη συνολική προσπάθεια απλοποίησης της νομοθεσίας και των διαδικασιών.

Ειδικότερα, καταργείται η υποχρέωση υποβολής στο ΕΡΓΑΝΗ II α) της ατομικής σύμβασης εργασίας β) τροποποιήσεων της σύμβασης εργασίας γ) του ετήσιου πίνακα προσωπικού. Το ΕΡΓΑΝΗ II θα παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, τόσο για τον ατομική σύμβαση εργασίας όσο και συνολικά για την επιχείρηση. Επίσης, προστίθεται στη συγκεκριμένη παρ., ως στοιχείο που υποχρεούται να δηλώνει ο εργοδότης στο ΕΡΓΑΝΗ II, η ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας (περ. ε), η οποία ενσωματώνει στοιχεί του πίνακα προσωπικού και πράγματι εξυπηρετεί την εποπτεία της αγοράς εργασίας, καθότι αποτυπώνει στοιχεία και πληροφορίες για το εργατικό δυναμικό της επιχείρησης σε πραγματικό χρόνο.

Η εν λόγω δυνατότητα είναι σημαντική και μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην πληροφόρηση των εργαζομένων για βασικά στοιχεία, που αφορούν στην απασχόληση τους.

Άρθρο 17

Δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ergani» - Προσθήκη άρθρου 577Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το προτεινόμενο άρθρο προβλέπεται η δημιουργία ειδικής εφαρμογής για την υποβολή στοιχείων και δηλώσεων στο ΕΡΓΑΝΗ II. Ο εργοδότης θα έχει πλέον τη

δυνατότητα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, να αναρτά, υποβάλει και τροποποιεί τις δηλώσεις και τα έντυπα που προβλέπεται να υποβάλλονται στο ΕΡΓΑΝΗ II μέσω αυτής της εφαρμογής.

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση διευκολύνεται και εξορθολογίζεται η διαδικασία υποβολής εντύπων και στοιχείων και εξυπηρετείται ο σκοπός της ψηφιακής οργάνωσης των πληροφοριών εργασίας, με απώτερο στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας, της απλοποίησης, της πληροφόρησης, της ασφάλειας δικαίου και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η αξιοποίηση της τεχνολογίας στην δημόσια διοίκηση και η πρόσβαση μέσω εφαρμογών σε βασικές λειτουργίες, που αφορούν την επιχείρηση, μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην μείωση της γραφειοκρατίας, εξοικονομώντας παράλληλα πολύτιμο χρόνο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις.

Άρθρο 18

Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Αντικατάσταση άρθρου 578 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την προτεινόμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 578 του ΚΕΔ, ώστε να περιοριστεί το διοικητικό βάρος και η ψηφιακή γραφειοκρατία. Απλοποιείται το σύστημα και διευκολύνεται η διαδικασία πρόσληψης. Ο εργαζόμενος διευκολύνεται, διότι όλα τα στοιχεία εργασίας του είναι συγκεντρωμένα και ευχερώς προσβάσιμα και οι επιχειρήσεις διευκολύνονται, διότι απαλλάσσονται από περιττή γραφειοκρατία και ενέργειες, που μεταξύ άλλων εκθέτουν σε κίνδυνο τη συμμόρφωσή τους με διάφορες υποχρεώσεις τους και τη γενικότερη λειτουργία τους.

Ειδικότερα, με την αξιολογούμενη ρύθμιση καταργείται η υποχρέωση ανάρτησης των **βασικών** όρων εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ II και της έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας του εργαζομένου κατά την πρόσληψή του, υποχρέωση που δημιουργούσε προβλήματα πολυεπίπεδα ακόμα και ζητήματα εμπιστευτικότητας. Διατηρείται ωστόσο η υποχρέωση ψηφιακής αναγγελίας έναρξης εργασίας, η οποία θα περιέχει όλους τους **ουσιώδεις** όρους εργασίας του άρθρου 73.

Περαιτέρω, στην παρ. 3 του άρθρου 578 προβλέπεται ρητά ότι ο εργοδότης εκπληρώνει την υποχρέωσή του για την παροχή πληροφοριών βάσει του άρθρου 75 του ΚΕΔ, με τη γνωστοποίηση της ψηφιακής αναγγελίας έναρξης εργασίας στον εργαζόμενο.

Άρθρο 19 **

Πρόσληψη για κάλυψη επειγουσών αναγκών - Προσθήκη άρθρου 578Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το άρθρο αυτό, παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να προβαίνει στην πρόσληψη εργαζομένων για την κάλυψη επειγουσών αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως δύο ημερών την εβδομάδα μέσω ηλεκτρονικής εφαρμογής «ταχείας πρόσληψης». Ο εργαζόμενος λαμβάνει ειδοποίηση και μπορεί να αποδεχθεί την πρόσληψη μέσω MyErgani. Η ίδια διαδικασία θα εφαρμόζεται και σε περίπτωση τροποποίησης κάποιου από τους ουσιώδεις όρους.

Η πλευρά των εργαζομένων επισημαίνει ότι η ρύθμιση θα μπορούσε να θεωρηθεί θετική, εφόσον περιείχε σαφή περιορισμό στην δυνατότητα επάλληλης πρόσληψης δύο ημέρες κάθε εβδομάδα του ιδίου εργαζόμενου, με την επίκληση επειγουσών αναγκών. Ωστόσο, η εν λόγω διάταξη φαίνεται να συνδέεται με την διάταξη του άρθρου 182 Α του ν. 5053/2023, σύμφωνα με την οποία το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου μπορεί να είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο (σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία). Πρόκειται στην πραγματικότητα για συμβάσεις ετοιμότητας εργασίας, στις οποίες τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν σε ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, άλλως η σύμβαση είναι άκυρη. Με βάση αυτές, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τελούν σε ετοιμότητα εργασίας, χωρίς να γνωρίζουν πραγματικά ποιες θα είναι οι ώρες που θα εργαστούν και πότε. Και βεβαίως, ο νόμος προβλέπει, ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την ανάληψη της εργασίας αν ο εργοδότης είτε α) δεν γνωστοποίησε εγγράφως με τη σύμβαση εργασίας ή το έντυπο γνωστοποίησης των όρων εργασίας το πλαίσιο των

ωρών και ημερών εντός των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να κληθεί να εργασθεί είτε β) ο εργαζόμενος δεν έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας.

Εκ μέρους των εργαζόμενων διατυπώνεται η σοβαρή επιφύλαξη, ότι οι συμβάσεις αυτού του είδους, που πλέον διευκολύνονται σημαντικά μέσω της ηλεκτρονικής διαδικασίας πρόσληψης για διάστημα δύο ημερών, επιβαρύνουν σημαντικά τους εργαζόμενους, καθώς δεν τους παρέχουν την ασφάλεια ενός σταθερού και προβλέψιμου εισοδήματος, διαταράσσουν υπέρμετρα την οικογενειακή και προσωπική ζωή αυτών και τελικώς αποτελούν μια μορφή ελαστικής απασχόλησης, η οποία όσο και εάν σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί να εξυπηρετεί τις ανάγκες και του εργοδότη και του εργαζόμενου, στην πραγματικότητα, είναι εξαιρετικά δυσμενείς για τους εργαζόμενους, ιδιαίτερα, όταν οι ανάγκες, που καλούνται να καλύψουν δεν είναι πραγματικά έκτακτες αλλά πάγιες. Οι «γρήγορες συμβάσεις» δύνανται να άγουν σε καταστρατήγηση του άρθρου 11 της οδηγίας 2019/1152, καθώς για τους εργαζόμενους αυτούς δεν προβλέπεται καμία προστασία από καταχρηστικές πρακτικές.

Προτείνεται να τεθεί περιορισμός στην εν λόγω ρύθμιση, μέσω της απαγόρευσης συστηματικής πρόσληψης για δύο ημέρες κάθε εβδομάδα και ακόμα περισσότερο όταν πρόκειται περί του ιδίου εργαζόμενου.

Οι φορείς των εργοδοτών (Άποψη Α) από την άλλη θεωρούν ότι η προτεινόμενη ρύθμιση εκτιμάται ότι θα έχει θετικό αντίκτυπο και θα εξυπηρετήσει πραγματικές ανάγκες, ενώ είναι ακόμα ένα εργαλείο στην καταπολέμηση της αδήλωτης ή της υποδηλωμένης εργασίας. Εκτιμούν ότι η αξιολογούμενη ρύθμιση δεν εισαγάγει παρεκκλίσεις από την εργατική νομοθεσία, απλώς και μόνο απλοποιεί τη διαδικασία αναγγελίας σε επιχειρήσεις που λόγω της φύσης τους και των ιδιοτεροτήτων της δραστηριότητάς τους εμποδίζονται ή δυσχεραίνονται στην τήρηση των διατυπώσεων αναγγελίας πρόσληψης εργαζομένου.

Άρθρο 20 ****Ευέλικτη προσέλευση - Χρόνος προετοιμασίας - Μονές σημάνσεις - Προσθήκη παρ. 2Α, 2Β και 2Γ στο άρθρο 580 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Με το υπό κρίση άρθρο προβλέπεται αφενός για τις επιχειρήσεις, που έχουν ενταχτεί στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας η δυνατότητα μέσω έγγραφη συμφωνίας με τους εργαζόμενους να επιτρέπεται η ευέλικτη προσέλευση αυτών μέχρι χρονικό διάστημα 120 λεπτών ημερησίως. Προβλέπεται δε, ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας γίνεται κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου και μετά τον χρόνο προετοιμασίας για εργασία και κατά την λήξη του ωραρίου και πριν τον χρόνο προετοιμασίας για αποχώρηση. Ρητά δε καθορίζεται, ότι στις βιομηχανίες, ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 30 λεπτά πριν και μετά την έναρξη και την λήξη της εργασίας, ενώ στις λοιπές επιχειρήσεις ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δέκα λεπτά πριν την έναρξη και μετά το τέλος της εργασίας.

Σύμφωνα με τους φορείς των εργαζόμενων (Αποψη Β), η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης των εργαζομένων θα μπορούσε να αξιολογηθεί θετικά, υπό το πρίσμα, ότι σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να συμβάλει στην εξυπηρέτηση των προσωπικών αναγκών τους. Εξάλλου, υπενθυμίζεται, ότι και στο Δημόσιο, οι εργαζόμενοι δύνανται να επιλέξουν μεταξύ διαφορετικών ζωνών προσέλευσης και αποχώρησης. Με τον ίδιο τρόπο, και ο σαφής καθορισμός του χρόνου προετοιμασίας για εργασία, είναι σημαντικός στο μέτρο, που δεν είναι λίγες οι φορές, που οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο ελέγχων από το ΣΕΠΕ «καλούνται να δικαιολογήσουν» την παρουσία τους στον χώρο της εργασίας τους, μέσω της επίκλησης, ότι προσήλθαν νωρίτερα για να προετοιμαστούν γι' αυτήν.

Ωστόσο, ο καθορισμός τριάντα λεπτών πριν και τριάντα λεπτών μετά την εργασία, στον κλάδο της βιομηχανίας και δέκα λεπτών πριν και δέκα λεπτών μετά την εργασία στους λοιπούς κλάδους, αν και δεν υπάρχει αμφιβολία, ότι ήδη οι εργαζόμενοι καλούνται να προσέλθουν νωρίτερα, προκειμένου να προετοιμαστούν για την εργασία τους, αποτελεί μία ακόμα πρόσθετη επιβάρυνση του χρόνου, που ο

εργαζόμενος πρέπει να έχει διαθέσιμο, προκειμένου να παρέχει την εργασία του και μάλιστα χωρίς να αμείβεται γι' αυτόν. Εάν δε συνδυαστεί ο χρόνος προετοιμασίας με το διάλλειμα, τις αναγκαίες μετακινήσεις των εργαζομένων από και προς την εργασία τους και την δυνατότητα παροχής συνολικά 13 ωρών εργασίας, οι ώρες ανάπαυσης και αναψυχής του εργαζόμενου συμπίεζονται σε βαθμό ασφυκτικό, ιδιαίτερα σε μεγάλα αστικά κέντρα, όπου οι μετακινήσεις είναι δύσκολες και πολύωρες. Όπως, ωστόσο, ανωτέρω εκτέθηκε, παραγωγικοί εργαζόμενοι είναι οι υγιείς, ξεκούραστοι και ικανοποιημένοι εργαζόμενοι. Αντίστοιχα, παραγωγικές επιχειρήσεις είναι αυτές, των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να ισορροπούν τις εργασιακές απαιτήσεις με την οικογενειακή ζωή και διαθέτουν επαρκή χρόνο για την ανάπαυση και την αναψυχή τους.

Οι **φορείς των εργοδοτών (άποψη Α)**, ωστόσο επισημαίνουν, ότι η θεσμοθέτηση πλέον των ρυθμίσεων που αφορούν στην εφαρμογή συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, αφενός για τον χρόνο προετοιμασίας όσο και της ευέλικτης προσέλευσης, συμβάλλουν στη διασφάλιση της ενιαίας και ορθής εφαρμογής από τα ελεγκτικά όργανα. Εκτιμάται δε ότι ο χρόνος των 30 λεπτών θα πρέπει να επεκταθεί σε όλες ή και σε άλλες επιχειρήσεις, πέραν της βιομηχανίας, που παρουσιάζουν αντίστοιχες ανάγκες [π.χ. επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε λιμάνια, αερολιμένες, εργοτάξια, τουριστικές επιχειρήσεις ξενοδοχείων κ.λπ., καθότι ο χρόνος των 10 λεπτών δεν είναι επαρκής λόγω της χωροθέτησης ή/και της έκτασης ή/και των περιορισμών στη μετακίνηση εντός των χώρων της επιχείρησης ή/και λόγω ασφαλείας ή/και άλλων λόγων που δυσκολεύουν τη συμμόρφωση με την υποχρέωση αυτή εντός χρονικού διαστήματος μόλις 10 λεπτών].

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ : ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 21 – Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχονται οι αναγκαίες εξουσιοδοτήσεις στον Υπουργό Εργασίας, ώστε να καθοριστούν τα επιμέρους τεχνικά ζητήματα που αφορούν τις ηλεκτρονικές εφαρμογές των άρθρων 577^Α και 578^Α του ΚΕΔ.

Επίσης, προστίθεται περ. δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της ΑΠΔ βάσει των καταχωρήσεων που γίνονται στο ΕΡΓΑΝΗ II, ώστε να καταλαμβάνει όλες τις επιχειρήσεις και όχι μόνο αυτές που έχουν υποχρέωση ένταξης στην ψηφιακή κάρτα εργασίας.

Άρθρο 22 - Καταργούμενες διατάξεις

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται η κατάργηση διαφόρων διατάξεων.

Επισημάνση / πρόταση: Προκρίνεται και θα ήταν σκόπιμο να προβλεφθεί πως δεν υπάρχει υποχρέωση προαναγγελίας και αναγγελίας / δήλωσης των ωρών υπερωριακής εργασίας, στις επιχειρήσεις που είναι ενταγμένες στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Με τον τρόπο αυτό απαλείφεται άλλη μια γραφειοκρατική διαδικασία / βάρος χωρίς να θίγονται τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Άρθρο 29- Ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων - Τροποποίηση άρθρου 503 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το άρθρο 29 του υπό διαβούλευση Σχεδίου Νόμου τροποποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 503 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), αναφορικά με τις ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων. Η ΟΚΕ επισημαίνει την αναγκαιότητα άμεσης επικαιροποίησης - συμπλήρωσης του σχετικού νομικού πλαισίου, με την προσθήκη των τίτλων σπουδών των Γεωτεχνικών (Γεωπόνων, Δασολόγων, Κτηνιάτρων, Γεωλόγων, Ιχθυολόγων) στις ειδικότητες των επιστημόνων που μπορούν να αναλάβουν καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας. Με βάση τις σχετικές διατάξεις του υπό διαβούλευση Σχεδίου Νόμου, θεωρείται ιδιαιτέρως θετικό το γεγονός ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υιοθέτησε την προσθήκη, ως τεχνικών ασφαλείας, των Γεωπόνων στις Βιομηχανίες Τροφίμων και Ποτών (ΚΑΔ 10 και 11) και των Γεωλόγων στον κλάδο των Γεωτρήσεων (ΚΑΔ 42.21.24 και 43.13).

Εντούτοις, οι υπόλοιπες διατάξεις του νομικού πλαισίου για τις ειδικότητες των τεχνικών ασφαλείας, οι οποίες σημειωτέον θεσπίστηκαν εδώ και περίπου 40 χρόνια, αφενός παρουσιάζουν σημαντικές ελλείψεις και δεν λαμβάνουν υπόψη τις

σύγχρονες εξελίξεις της επιστήμης και της τεχνολογίας, αλλά ούτε και τις διαχρονικές μεταβολές των προγραμμάτων σπουδών των Ελληνικών Πανεπιστημίων και τις αλλαγές που έχουν επέλθει στην Ανώτατη Εκπαίδευση της χώρας και αφετέρου παραβλέπουν το επιστημονικό υπόβαθρο και τα κατοχυρωμένα, με το Π.Δ. 344/2000 (Α' 297), επαγγελματικά δικαιώματα των Γεωτεχνικών και περιορίζουν άδικα και αδικαιολόγητα τη δυνατότητα επαγγελματικής απασχόλησης τους στο αντικείμενο του τεχνικού ασφαλείας.

Με βάση τα παραπάνω, η Ο.Κ.Ε. προτείνει επί του εν λόγω σχεδίου νόμου την τροποποίηση – συμπλήρωση του σχετικού Πίνακα του άρθρου 29, με την προσθήκη των τίτλων σπουδών των Γεωτεχνικών στους αντίστοιχους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ως ακολούθως

(σε παρένθεση οι ΚΑΔ):

α) Φυτική και ζωική παραγωγή, θήρα και συναφείς δραστηριότητες (ΚΑΔ 01) – Να προστεθούν οι εξής γεωτεχνικές ειδικότητες:

- Κτηνίατροι στον κλάδο της Ζωικής Παραγωγής & Κτηνοτροφίας
- Δασολόγοι στον κλάδο της Θήρας

β) Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια (ΚΑΔ 03):

- Να προστεθεί η ειδικότητα των Ιχθυολόγων.

γ) Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη – Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου -

Εξόρυξη μεταλλευμάτων - Λοιπά ορυχεία και λατομεία – Υποστηρικτικές

δραστηριότητες εξόρυξης (ΚΑΔ 05, 06, 07, 08, 09)

- Να προστεθεί ο κλάδος των Γεωλόγων.

δ) Βιομηχανία τροφίμων (ΚΑΔ 10) - Να προστεθούν οι εξής γεωτεχνικοί κλάδοι:

- Κτηνίατροι (στις αντίστοιχες επιχειρήσεις)
- Ιχθυολόγοι (στις αντίστοιχες επιχειρήσεις)

ε) Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό (ΚΑΔ 16)

- Να προστεθεί ο κλάδος των Δασολόγων.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

Εκ μέρους των εργαζόμενων (Άποψη Β), παρατίθεται πρόταση προσθήκης εδαφίου στο άρθρο 51,

Άρθρο 51- Απρόσκοπτη διενέργεια των ελέγχων και προστασία του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων Υπουργείων που συνδράμουν στους ελέγχους - Τροποποίηση άρθρου 20Α ν. 3996/2011 και παρ. 4 άρθρου 576 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

για την περίπτωση επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς.

Με το άρθρο 51 εισάγεται πρόβλεψη, ότι όποιος εργοδότης, διευθυντής επιχείρησης, εκπρόσωπος ή οποιοσδήποτε τρίτος παρεμποδίζει υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Υπουργείου να διενεργήσει έλεγχο, ή αρνείται να παράσχει στοιχεία ή πληροφορίες ή αυτά, που παρέχει είναι ψευδή, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιάκοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές

Η ανάγκη ελέγχου της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, επισημαίνεται, εκ μέρους των εργαζομένων, ως ένα στοιχείο κομβικής σημασίας, που μπορεί να συμβάλλει ουσιαστικά στην πάταξη της ανασφάλιστης, υποαμειβόμενης ή υποασφαλιζόμενης εργασίας και στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Την ίδια στιγμή, ο έλεγχος των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο στην πάταξη του ιδιότυπου «αθέμιτου ανταγωνισμού» μεταξύ επιχειρήσεων, που τηρούν την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία και εκείνων, που συστηματικά την παραβιάζουν και δεν τιμωρούνται γι' αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, οποιαδήποτε διάταξη εισάγει μέτρα, που διευκολύνουν την άσκηση ελέγχων, αξιολογείται θετικά από την πλευρά των εργαζομένων (Ομάδα Β), με την επισήμανση, ότι αυτό που πραγματικά απαιτείται πέραν των ελέγχων είναι η διαμόρφωση συνείδησης ασφαλιστικής και εργασιακής συμμόρφωσης των εργοδοτών έναντι του κράτους και των εργαζομένων στις επιχειρήσεις τους, που θα συμβάλλει στην αποτροπή καταχρηστικών και παράνομων συμπεριφορών. Η δε διαμόρφωση μίας

τέτοιας συνείδησης, δεν συνδέεται μόνο με αυστηρά μέτρα ή επιβολή προστίμων αλλά και με την παροχή κινήτρων, όπως φορολογικών ή μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών, για όσους εργοδότες τηρούν την νομοθεσία.

Σε αντιδιαστολή, η ομάδα εργοδοτών (άποψη Α) δε συμφωνεί με την προσθήκη αυτή.

Άρθρο 53 – Πρόταση απάλειψης αναφοράς σε συγκεκριμένη ιδιότητα ή πρόταση προσθήκης εδαφίου ώστε αυτή να αποτυπώνει με μεγαλύτερη σαφήνεια ο λόγος ειδικής ανάγκης προσδιορισμού της επαγγελματικής ιδιότητας.

Κείμενο άρθρου στο Σχέδιο Νόμου με πρόταση σε πλάγια γραφή

5 (...) Ένας (1) εκ των συνεργατών που καλύπτει θέση μετακλητού υπαλλήλου δύναται να είναι δημοσιογράφος, ο οποίος αμείβεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4354/2015 (Α' 176).» *Η ιδιότητα του δημοσιογράφου κρίνεται ιδιαιτέρως σημαντική για τη βέλτιστη και αδιάλειπτη παρουσίαση στο κοινό με διαφάνεια των αποτελεσμάτων της Επιθεώρησης Εργασίας.*

Άρθρο 54 – Πρόταση προσθήκης στοιχείων στο κείμενο του Νόμου ώστε να προάγεται η διασφάλιση διαφάνειας, παραθέτοντας ενδεικτικούς λόγους ανάθεσης, και κυρίως προσδιορισμού εμπειρίας στο Εργατικό Δίκαιο και προσόντων σχετικών με την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά και την ύπαρξη εχέγγυων φερεγγυότητας.

1. Η Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να επικουρείται από δικηγόρους, στους οποίους ανατίθεται κατά περίπτωση ο χειρισμός δικαστικών και εξωδίκων υποθέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας, με αμοιβή για κάθε υπόθεση ξεχωριστά. Η ανάθεση, οι προϋποθέσεις επιλογής των ως άνω δικηγόρων καθώς και ειδικότερα θέματα σχετικά με την ανάθεση των υποθέσεων ορίζονται με απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας που εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Προϊσταμένου της Νομικής Υπηρεσίας.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 67

Ρυθμίσεις για την Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων και για την Ειδική Εισφορά Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 38 ν. 3863/2010, παρ. 4 άρθρου 11 ν. 3865/2010, παρ. 11 και 13 άρθρου 44 ν. 3986/2011, παρ. 14 άρθρου 2 ν. 4002/2011

Με το άρθρο 38 του ν.3863/2010 προβλέφθηκε, η Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων, από 1-8-2010 η οποία τηρείται σε λογαριασμό με οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια, στο Ασφαλιστικό Κεφάλαιο Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ). Σκοπός του Λογαριασμού είναι η κάλυψη ελλειμμάτων των Κλάδων Κύριας Σύνταξης των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης έως 31.12.2018, καθώς και η χρηματοδότηση του Προγράμματος «Πρόγραμμα κατ' οίκον φροντίδας συνταξιούχων». Η Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων παρακρατείται μηνιαία κατά την καταβολή της σύνταξης από τις συντάξεις κύριας ασφάλισης των συνταξιούχων του Δημοσίου, ΝΑΤ και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Φ.Κ.Α.) αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υπολογίζεται στο συνολικό ποσό της σύνταξης . Κυμαίνεται δε ανάλογα με το ύψος της συντάξεως από ποσοστό 3% έως και ποσοστό 10%, ενώ τα εν λόγω ποσοστά αυξήθηκαν μεταγενεστέρως.

Με τις 244/2017 και 504/2021 αποφάσεις της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου (βλ. σκέψη Χ της απόφασης 244/2017 και σκέψεις 61 και 62 της απόφασης 504/2021) κρίθηκε, ότι οι διατάξεις των άρθρων 38 του ν.3863/2010 και 11 του ν.3865/2010, καθ' ο μέρος θεσπίζουν παρακράτηση εισφοράς αλληλεγγύης σε βάρος των συνταξιούχων του Δημοσίου, συνακόλουθα και οι ρυθμίσεις των άρθρων 44 παρ. 10 του ν.3986/2011 και 2 παρ. 13 του ν.4002/2011, με τις οποίες αυξήθηκε το ύψος της εισφοράς αυτής, παραβιάζουν το Σύνταγμα και, συνεπώς, είναι ανίσχυρες. Με την πρώτη απόφαση, όμως, έγινε δεκτό ότι όσοι εκ των συνταξιούχων δεν είχαν εγείρει αρμοδίως ζήτημα αντισυνταγματικότητας των ρυθμίσεων μέχρι τη δημοσίευση της ως άνω απόφασης του Ελεγκτικού Συνεδρίου με την οποία διαγνώστηκε η αντισυνταγματικότητα αυτών, ήτοι μέχρι την 8η Φεβρουαρίου του 2017, έχουν αξίωση κατά του Δημοσίου εκ της εν λόγω παρακράτησης μόνο για το χρονικό

διάστημα μετά τη δημοσίευσή της (βλ. ΕΔΔΑ απόφαση της 12.2.2019, ... κατά Ελλάδας, σκ. 38-44 κ.ά.).

Τέλος, η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου αποφάνθηκε με τη 1477/2021 απόφασή της (βλ. σκέψη 74) ότι από 1ης Ιανουαρίου του 2019, η επιβολή της εν λόγω εισφοράς δεν αντίκειται σε συνταγματικές ή σε άλλες υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεις.

Με την υπό κρίση διάταξη προβλέπεται, ότι όταν ο εργαζόμενος συνταξιούχος δικαιούται προσαύξηση στη σύνταξή του από την εργασία του, η επιπλέον παροχή δεν οδηγεί σε αύξηση του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων. Η εν λόγω πρόβλεψη κρίνεται θετικά, καθώς επιφέρει ελάφρυνση των εργαζόμενων συνταξιούχων.

Άρθρο 68

Υπολογισμός εισφορών σε περίπτωση προσαύξησης για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες πλέον της νόμιμης - Τροποποίηση άρθρου 41 ν. 5184/2025

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται η διάταξη του άρθρου 41 του ν. 5184/2025 η οποία προέβλεπε «Στην περίπτωση προσαύξησης των αποδοχών των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 143, περί επιδόματος νυχτερινής εργασίας, 184, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 209, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), το συνολικό ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών υπολογίζεται επί του ποσού των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να προσμετράται η προσαύξηση αυτή, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης».

Στην ως άνω ρύθμιση περιλαμβάνονται πλέον και τυχόν καταβαλλόμενες πρόσθετες αποδοχές για επίδομα νυχτερινής εργασίας, αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας, αμοιβής για εργασία τις Κυριακές και αργίες, που οφείλονται βάσει συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή καταβάλλονται οικειοθελώς από τον εργοδότη.

Η ρύθμιση, αν και φαίνεται να έχει μικρή εμβέλεια, κρίνεται θετικά, καθώς η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών αποτελεί ένα σημαντικό αίτημα των εργοδοτών τους προς την κατεύθυνση μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας αλλά και των εργαζομένων για την ενίσχυση του καθαρού εισοδήματος τους.

Άρθρο 70

Συνυπολογισμός διαδοχικού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας - Τροποποίηση άρθρου 32 ν. 4387/2016 και Και άρθρο 82 παρ. 3

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται, ότι από την δημοσίευση του νόμου αλλά και για όσες αιτήσεις έχουν υποβληθεί από 1ης.1.2025 μέχρι τη δημοσίευση του νόμου και έχουν απορριφθεί λόγω μη συμπλήρωσης του απαιτούμενου, σύμφωνα με τις γενικές, ειδικές ή καταστατικές διατάξεις, χρόνου ασφάλισης, σε ενταγμένο στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό, εφόσον επανυποβληθούν εντός έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση του, για την χορήγηση του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών, ο χρόνος ασφάλισης, που λαμβάνεται υπόψη εξάγεται με συνυπολογισμό του συνολικού χρόνου ασφάλισης, που έχει διανυθεί στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ, ασχέτως κλάδου, φορέα, τομέα ή λογαριασμού. Η ρύθμιση κρίνεται θετικά, καθώς αναμένεται να διευκολύνει μισθωτούς, που έχουν συμπληρώσει μεν ασφάλιση 200 ημερών αλλά σε διαφορετικούς κλάδους, φορείς, τομείς ή λογαριασμούς, που υπάγονται στον e-ΕΦΚΑ. Οι συνέπειες, της επανυποβολής της αίτησης ανατρέχουν στον χρόνο υποβολής της αρχικής αίτησης, που απορρίφθηκε.

Άρθρο 73

Συμπλήρωση οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής από εκκαθαριστές όλων των δημοσίων υπηρεσιών – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 17 ν. 4670/2020

Με το επίμαχο άρθρο επέρχεται τροποποίηση της παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 4670/2020 και περιέχονται ρυθμίσεις για την περίπτωση, που βάσει των οποίων η

συμπλήρωση του ΔΑΥΚ γίνεται με βάσει τα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας του υπαλλήλου, από τα οποία αντλούνται τα οικονομικά στοιχεία ασφάλισης, οι κρατήσεις και οι εισφορές. Σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής ή παλαιότητας, η συμπλήρωση του ΔΑΥΚ γίνεται βάσει των στοιχείων υπηρεσιακών μεταβολών και την μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου, όπως προκύπτουν από τον υπηρεσιακό του φάκελο του και για το διάστημα από 1-1-2020 και εφεξής βάσει των στοιχείων του Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης του υπαλλήλου.

Με την ρύθμιση αυτή επιλύεται το πρόβλημα, που εντοπίζεται σε αρκετές περιπτώσεις, λόγω απώλειας ή καταστροφής των στοιχείων, βάσει των οποίων συμπληρώνεται το ΔΑΥΚ και παρέχεται η δυνατότητα, στους αρμοδίους υπαλλήλους να συμπληρώσουν τα ΔΑΥΚ βάσει των διαθέσιμων στοιχείων του υπηρεσιακού του φακέλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΕΚ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΗΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ

Άρθρο 80

Λήψη μέτρων εξυγίανσης, λύσης και εκκαθάρισης εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων - Προσθήκη άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023

Με το άρθρο 98 του ν. 5078/2023 προβλέφθηκε, ότι η ασφάλιση τα Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, που προήλθαν από μετατροπή από 1-1-2026 καθίσταται προαιρετική. Τα εν λόγω ταμεία υποχρεούνται να υποβάλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στην Εθνική Αναλογιστική Αρχή και στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μέχρι την 31η.12.2024 σχέδιο τροποποιημένου καταστατικού και αναλογιστική έκθεση. Εντός τριών μηνών από την έναρξη ισχύος του νόμου 5078/2023 όφειλαν να υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πρόταση επιλογής είτε του κεφαλαιοποιητικού συστήματος είτε του διανεμητικού συστήματος προκαθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC). Μέχρι το τέλος του πρώτου εξαμήνου κάθε έτους, τα εν λόγω Ταμεία υποβάλουν στην Εθνική Αναλογιστική Αρχή αναλογιστικές εκθέσεις και οικονομικές καταστάσεις για τον έλεγχο της βιωσιμότητάς τους.

Η μετατροπή της ασφάλισης στα εν λόγω Ταμεία σε προαιρετική από 1-1-2026 αναμένεται να οδηγήσει σε αδυναμία πλήρους κεφαλαιοποίησης τους και να κλονίσει την βιωσιμότητα αυτών, όπως έχει πολλάκις εκφραστεί από τις Διοικήσεις των υπό κρίση Ταμείων.

Με την ρύθμιση, που εισάγεται στο παρόν νομοσχέδιο, προβλέπεται η λήψη μέτρων για την εξυγίανση, διαφύλαξη και αποκατάστασης της χρηματοοικονομικής κατάστασης των ταμείων αυτών, μέσω του ορισμού διαχειριστή, της αναστολής δραστηριοτήτων του Ταμείου και της αναστολής πληρωμών. Εκτενώς δε ρυθμίζεται η διαδικασία λύσεως και εκκαθάρισεως των Ταμείων και διάθεσης του προϊόντος της εκκαθάρισης ενώ προβλέπεται, ότι μετά το πέρας της εκκαθάρισεως, η καθαρή κινητή και ακίνητη περιουσία των εν λόγω Ταμείων, περιέχεται στον e- ΕΦΚΑ.

Με τις προβλέψεις του παρόντος άρθρου, ολοκληρώνεται το νομικό πλαίσιο, το οποίο διαμορφώθηκε αρχικά από τον ν. 5078/2023 και πλέον προβλέπεται η διαδικασία και ο τρόπος λύσης και εκκαθάρισης των Ταμείων αυτών.

Παρακάτω, παρουσιάζεται ένα πλέγμα στρατηγικών προτεραιοτήτων εκ μέρους της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την προώθηση των πολιτικών απασχόλησης και την ενίσχυση τη αγοράς εργασίας, με έμφαση στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής, την προστασία των δικαιωμάτων και τη διασφάλιση των έννομων αγαθών της ελεύθερης επιλογής και της ισότιμης συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Κεντρικός πυλώνας σε μια μελλοντική αναθεωρημένη στρατηγική της πολιτείας για την ενίσχυση της αγοράς και των συνθηκών εργασίας πρέπει να είναι αναμφίβολα η προώθηση και στήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα σε ένα σύγχρονο θεσμικό περιβάλλον, σύμφωνα και με την Οδηγία 2022/2041 για τους Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς στην ΕΕ, δεδομένων και των αντίρροπων συνθηκών χαμηλής ανεργίας, διαρροής ανθρώπινου δυναμικού, κρίσης του δημογραφικού και ελλείμματος εργατικού δυναμικού υψηλής αλλά και χαμηλής ειδίκευσης. Οι πολιτικοί και κοινωνικοί φορείς οφείλουν να επισημάνουν το επείγον για τα σημαντικά προβλήματα που απορρέουν από την παράλληλη σύμπτωση του ελλείμματος εργατικού δυναμικού και της απομείωσης του ενεργού πληθυσμού, που επιδρούν πολλαπλασιαστικά αρνητικά στην παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας.

- Αναβάθμιση και ενίσχυση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και η διαβούλευση και συνεργασία με τους θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους.
- Παροχή ρυθμιστικών, ασφαλιστικών και φορολογικών κινήτρων για την προσέλκυση εργαζόμενων, για τους νέους γονείς, τους μετανάστες 2^{ης} γενιάς, την επανακατοίκηση της υπαίθρου.
- Στο σκέλος της υγιεινής και ασφάλειας, έμφαση πρέπει να δοθεί στην μείωση των εργατικών ατυχημάτων και στην αναβάθμιση του ρόλου των τριμερών οργάνων κοινωνικής διαβούλευσης, όπως το Ανώτατο Συμβούλιο του Υπουργείου Εργασία για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΣΥΑΕ). Οι απαιτούμενες μετρήσεις επάνω σε θέματα υγείας και ασφάλειας της

εργασίας θα μπορούν πλέον να ανατίθενται στο ΕΛΙΝΥΑΕ ή σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα.

- Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην αποτελεσματική συνεργασία των Επιθεωρητών με επιχειρήσεις και εργαζόμενους, καθώς και στον εξορθολογισμό των προστίμων, σύμφωνα με βαρύτητα και συχνότητα παράβασης, με στόχο πάντα την ενίσχυση της συμμόρφωσης και τη μείωση των παραβάσεων. Στην κατεύθυνση αυτή, πρέπει να ενεργοποιηθεί το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.), στο οποίο θα έρχονται απευθείας σε επαφή και διαβούλευση οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι με τους Επιθεωρητές της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο θα συμβάλλει στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη επίλυση των ζητημάτων της αγοράς εργασίας.
- Χρειάζεται, παράλληλα, να αυξηθεί ο αριθμός των Επιθεωρητών και να ενισχυθεί η εκπαίδευση και κατάρτισή τους στη χρήση των σύγχρονων εργαλείων και πλατφορμών, ώστε να διασφαλίζεται αφενός η επαρκής κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, αφετέρου η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών ελέγχου και καθοδήγησης προς τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.
- Επιβάλλεται να πραγματοποιηθεί η διασύνδεση και διαλειτουργικότητα όλων των πληροφοριακών συστημάτων του δημοσίου (ΕΡΓΑΝΗ, e-ΕΦΚΑ, ΑΑΔΕ), για την ταχύτερη, ενιαία και αποτελεσματικότερη σύνδεση όλων των δεδομένων.
- Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης χρειάζεται πιο στενή σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ιδίως σε επίπεδο δεξιοτήτων. Η συνεργασία με επιχειρήσεις και ιδιωτικούς φορείς μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα στην αντιστοίχιση θέσεων και εργατικού δυναμικού.
- Αναμόρφωση του πλαισίου προσόντων και άσκησης καθηκόντων ιατρού εργασίας, με στόχο την αύξηση της διαθεσιμότητας, χωρίς έκπτωση στην ποιότητα των υπηρεσιών.
- Διαμόρφωση μιας νέας πολιτικής για την προστασία της μητρότητας και την ομαλή επανένταξη των νέων γονέων στην αγορά εργασίας.
- Πρόβλεψη επέκτασης του χρόνου καταβολής επιδόματος ανεργίας στους εποχικά εργαζόμενους πέραν του σημερινού χρονικού ορίου