



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας – Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας»

I. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

A. Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, όπως το επεξεργάστηκε η Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, διαρθρώνεται σε έξι Μέρη (Α΄ - ΣΤ΄) και αποτελείται από τριάντα πέντε (35) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου, που ορίζει τον χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου.

Στο Μέρος Α΄ (άρθρα 1-2), με τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», καθορίζεται ο σκοπός του νομοσχεδίου (άρθρο 1) και προσδιορίζεται το αντικείμενό του (άρθρο 2).

Στο Μέρος Β΄ (άρθρα 3-18), με τίτλο «Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», τροποποιείται ο Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), ώστε να εισαχθούν ρυθμίσεις ενσωμάτωσης της ανωτέρω Οδηγίας. Συγκεκριμένα, αντικαθίσταται το άρθρο 69 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και ορίζονται ο σκοπός, το αντικείμενο, το πεδίο εφαρμογής και οι ορισμοί της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας (άρθρο 3), εισάγεται άρθρο 1Α, σχετικά με τη δοκιμαστική περίοδο σε συμβάσεις αορίστου και ορισμένου

2

χρόνου και τις διατάξεις που εφαρμόζονται κατά την περίοδο αυτή στον δόκιμο εργαζόμενο (άρθρο 4), αντικαθίσταται το άρθρο 71 ως προς τον τρόπο και τον χρόνο ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας (άρθρο 5), το άρθρο 70 αναφορικά με την υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας (άρθρο 6), το άρθρο 73 ως προς την μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και τις πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή (άρθρο 7), το άρθρο 72 για τις πληροφορίες που πρέπει να παρασχεθούν σε εργαζόμενο, ο οποίος πρόκειται να παράσχει την εργασία του σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα (άρθρο 8), και τροποποιείται το άρθρο 189, με την εισαγωγή της καταρχήν απαγόρευσης σύναψης συμφωνίας ή θέσης ρήτρας περί απαγόρευσης παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη (άρθρο 9). Περαιτέρω, εισάγεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου άρθρο 182Α, με τίτλο «Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας – Προστατευτικά μέτρα», σχετικά με τις προϋποθέσεις οι οποίες πρέπει να πληρούνται όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο (άρθρο 10), άρθρο 69Α, σχετικά με την δυνατότητα υποβολής αιτήματος από πλευράς του εργαζομένου μετά την ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου για τροποποίηση της σύμβασής του (άρθρο 11), το άρθρο 70Α, το οποίο ρυθμίζει την περίπτωση παροχής κατάρτισης στον εργαζόμενο για την εκτέλεση συμφωνηθείσας εργασίας σε περίπτωση που από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη (άρθρο 12), και άρθρο 69Β σχετικά με τη διατήρηση σε ισχύ ευνοϊκότερων όρων εργασίας που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 13). Εν συνεχεία, αντικαθίσταται το άρθρο 74 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου σχετικά με τις συνέπειες που προκύπτουν από την παράλειψη του εργοδότη να προσκομίσει σχετικά έγγραφα ή να ανταποκριθεί σε αίτηση του εργαζομένου για παροχή των σχετικών πληροφοριών (άρθρο 14), προστίθεται άρθρο 74Α ως προς το δικαίωμα του εργαζομένου να ζητήσει παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων (άρθρο 15), άρθρο 74Β, με το οποίο προβλέπεται η απαγόρευση οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος των εργαζομένων (άρθρο 16), τροποποιείται το άρθρο 339 σχετικά με την προστασία από τις απολύσεις (άρθρο 17), και εισάγεται άρθρο 74Γ σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται στον εργοδότη για την παραβίαση των άρθρων 1Α, 69 έως 74Β κα, 182Α και 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (άρθρο 18).

Στο Μέρος Γ' (άρθρο 19), με τίτλο «Συμπλήρωση ρυθμίσεων Κώδικα Ατο-

μικού Εργατικού Δικαίου», εισάγεται διάταξη σχετικά με την καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους 12 μήνες, χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης.

Το Μέρος Δ' (άρθρα 20-32), με τίτλο «Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της κάρτας εργασίας - αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας», περιέχει δύο Κεφάλαια (Α' -Β'). Στο Κεφάλαιο Α' (άρθρα 20-23), με τίτλο «Δημιουργία ψηφιακής πλατφόρμας και απλοποίηση των διαδικασιών του πληροφοριακού συστήματος "ΕΡΓΑΝΗ II" - Ενίσχυση του θεσμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας», τίθεται διάταξη για την δημιουργία ψηφιακής πλατφόρμας με την επωνυμία «Rebrain Greece» για τη διασύνδεση επιστημόνων – εργαζομένων, που διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδας με θέσεις εργασίας υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται σε επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα της εγχώριας αγοράς εργασίας (άρθρο 20), καθώς και διάταξη σχετικά με την ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και της ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (άρθρο 21). Στη συνέχεια, εισάγεται τροποποίηση στο άρθρο 80 του ν. 4144/2013 αναφορικά με την καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (άρθρο 22), και αντικαθίσταται το άρθρο 320 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου με τίτλο «Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας» (άρθρο 23).

Στο Κεφάλαιο Β' (άρθρα 24-32), με τίτλο «Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας», τροποποιείται το άρθρο 103 του ν. 4808/2021 σχετικά με την αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας να ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των αρμοδίων οργάνων (άρθρο 24), και εισάγεται ρύθμιση στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου για την κατ' εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρο 25), και ρύθμιση για την κατ' εξαίρεση και υπό προϋποθέσεις απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρο 26). Περαιτέρω, τροποποιούνται διατάξεις του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και εισάγεται η δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας σε συγκεκριμένες κατηγορίες επιχειρήσεων (άρθρο 27), και η δυνατότητα, αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου

4

εργασίας, κατόπιν έγγραφης συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο, και διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση μη συναίνεσης του εργαζομένου απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας (άρθρο 28). Στη συνέχεια, προβλέπεται η καταβολή ειδικού εποχιακού βοηθήματος σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (άρθρο 29), θεσπίζεται νομοθετική εξουσιοδότηση περί καθορισμού των ειδικοτήτων ιατρών οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο (άρθρο 30), ορίζονται οι κυρώσεις σε περίπτωση παρεμπόδισης εργαζομένων οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία και επιθυμούν να εργασθούν (άρθρο 31), και, τέλος, προβλέπεται η υποχρέωση συμμόρφωσης των εργοδοτών να μεριμνούν για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων (άρθρο 32).

Στο Μέρος Ε' (άρθρα 33-34), με τίτλο «Εξουσιοδοτικές και καταργούμενες διατάξεις», τίθενται οι εξουσιοδοτικές (άρθρο 33) και οι καταργούμενες διατάξεις (άρθρο 34).

Με το Μέρος ΣΤ' (άρθρο 35), με τίτλο «Εναρξη ισχύος», ορίζεται η έναρξη ισχύος του νόμου.

Β. Με το Μέρος Β' του νομοσχεδίου, ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Νομική βάση για την Οδηγία αυτή αποτελεί το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δύνανται να θεσπίζουν, μεταξύ άλλων, στον τομέα που αφορά τους όρους εργασίας, «μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβανομένων υπόψη των και των τεχνικών ρυθμίσεων που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος. Στις οδηγίες αυτές αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων».

Εξ άλλου, σύμφωνα με το άρθρο 31 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων: «1. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του. 2. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών».

Περαιτέρω, η αρχή 5 του Κεφαλαίου II του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ο οποίος διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ τον Νοέμβριο

του 2017, διαλαμβάνει τα εξής: «α. Ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση. Προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου. β. Διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές των οικονομικών συγκυριών, σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις. γ. Προάγονται καινοτόμες μορφές εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας. Ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση. Διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα. δ. Αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων. Κάθε δοκιμαστική περίοδος θα πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια». Επίσης, όπως ορίζει η αρχή 7, σχετικά με την ενημέρωση για τους όρους απασχόλησης και προστασία σε περίπτωση απολύσεων «α. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου. β. Πριν από τυχόν απόλυση, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τους λόγους αυτής και να τους παρέχεται έγκαιρη προειδοποίηση. Έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα επανόρθωσης, όπου περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης».

Με τη θέσπιση της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 καταργήθηκε, με ισχύ από την 1η Αυγούστου 2022, η Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Όπως αναφέρεται στο σημείο 5 του προοιμίου της υπό ενσωμάτωσης Οδηγίας, «[σ]ύμφωνα με την οδηγία 91/533/ΕΟΚ, η πλειονότητα των εργαζομένων στην Ένωση έχουν το δικαίωμα να λάβουν γραπτή ενημέρωση σχετικά με τους όρους εργασίας τους. Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ δεν καλύπτει, ωστόσο, το σύνολο των εργαζομένων στην Ένωση. Επιπλέον, έχουν προκύψει κενά στην προστασία για νέες μορφές απασχόλησης που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στην αγορά εργασίας από το 1991».

Συγκεκριμένα, όπως επισημάνθηκε στην πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τον Δεκέμβριο του 2017 για την υιοθέτηση νέας οδηγίας για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Εγγραφο

52017PC0797) «[π]ρώτον, η αξιολόγηση της οδηγίας 91/533/EOK που διενεργήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος βελτίωσης της καταλληλότητας και της αποδοτικότητας του κανονιστικού πλαισίου (REFIT) της Επιτροπής εντόπισε ελλείψεις στο προσωπικό και το ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και υπέδειξε τρόπους βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς της. Δεύτερον, η δημόσια διαβούλευση για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ανέδειξε κενά μεταξύ του ισχύοντος κοινωνικού κεκτημένου της ΕΕ και των πρόσφατων εξελίξεων στην αγορά εργασίας».

Τέλος, σύμφωνα με το προοίμιο της Οδηγίας (σημείο 46), στόχος της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας είναι «η βελτίωση των όρων εργασίας με την προώθηση πιο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας», ενώ, επισημαίνεται επίσης, ότι η Οδηγία «καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός αν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία. Ειδικότερα, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας» (σημείο 47 του προοιμίου της Οδηγίας).

II. Γενικές παρατηρήσεις

Επί του Μέρους Β΄

Παρατηρείται ότι τα άρθρα της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, τα οποία ενσωματώνονται στο εσωτερικό δίκαιο με τροποποίηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, αναφέρονται εντός παρενθέσεων, υπό τον τίτλο των άρθρων του νομοσχεδίου με τα οποία προτείνονται οι τροποποιήσεις, δεν αναφέρονται, όμως, και στα αντίστοιχα άρθρα του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), όπου εντάσσονται. Για λόγους σαφήνειας, διατάξεις της Οδηγίας οι οποίες μεταφέρονται στην εθνική έννομη τάξη, είτε με τροποποίηση - αντικατάσταση άρθρων του π.δ. 80/2022 είτε με εισαγωγή νέων άρθρων στο ανωτέρω π.δ., θα ήταν, ενδεχομένως, χρήσιμο να τεθούν εντός παρένθεσης και στον τίτλο των σχετικών άρθρων του π.δ. 80/2022 (βλ., σχε-

τικά, Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο στην Ελλάδα, Εγχειρίδιο Εναρμόνισης, Γενική Γραμματεία της Κυβέρνησης, 2013, σελ. 36).

III. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 3

Με το άρθρο 3 αντικαθίσταται το άρθρο 69 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022). Με την παρ. 1 ορίζονται τα άρθρα του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, με τα οποία ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152, και, με την παρ. 2, αποσαφηνίζεται ότι τα συγκεκριμένα άρθρα «α) δεν θίγουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων διατάξεων για τους εργαζομένους που προβλέπονται από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία και β) εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων δανεισμού εργαζομένου, με την επιφύλαξη των οικείων διατάξεων και ιδίως του άρθρου 118».

Συναφώς παρατηρείται ότι τα άρθρα 12 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 ενσωματώνονται με τα άρθρα 69Α και 69Β του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, όπως εισάγονται με τα άρθρα 11 και 13 του νομοσχεδίου. Ερωτάται, επομένως, αν στις παρ. 1 και 2 του άρθρου 3 του νομοσχεδίου πρέπει να γίνει ρητή μνεία και των άρθρων 69Α και 69Β.

2. Επί των άρθρων 4 και 19

Με τις υπό ψήφιση διατάξεις επιδιώκεται να ορισθούν τα δικαιώματα των μερών της εργασιακής σχέσης κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Συγκεκριμένα, με το άρθρο 4 του νομοσχεδίου εισάγεται άρθρο 1Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και προβλέπεται το ανώτατο χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου, που δύναται να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά τη διάρκεια της οποίας η εργασιακή σύμβαση τελεί υπό δοκιμή. Επιπλέον, ορίζεται ότι, αν ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και τον διατηρήσει στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του, θεσπίζεται δε η δυνατότητα πρόβλεψης δοκιμαστικής περιόδου και σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Καταρχάς, επισημαίνεται ότι, σε πολλές περιπτώσεις, ο εργοδότης δεν επιθυμεί να αναλάβει αμέσως τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας, και καταφεύγει, προηγουμένως, στη σύμβαση δοκιμής. Πρόκειται για τη σύμβαση η οποία αποσκοπεί στο να δοκιμασθούν οι εργασιακές

ιδιότητες του μισθωτού, πριν συναφθεί η κανονική σύμβαση εργασίας (βλ. Ι. Κουκιάδη, Ατομικές Εργατικές Σχέσεις, 2021, σελ. 482 επ., Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2022, σελ. 150, Ε. Στοφόρου, Συμβάσεις ετοιμότητας προς παροχή εργασίας-On call work σε Δ. Λαδά (επιμ.), Ευέλικτες μορφές εργασίας, 2021, σελ. 145 επ.).

Η λειτουργία της σύμβασης δοκιμής δεν ρυθμίζεται, μέχρι σήμερα, ειδικά από τον νόμο, όμως, η συναλλακτική ελευθερία παραχωρεί μια τέτοια δυνατότητα, δηλαδή ο εργοδότης και ο εργαζόμενος να συμφωνήσουν ότι η οριστική σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου θα καταρτισθεί, μετά από επιτυχή δοκιμασία του μισθωτού (βλ. ΑΠ 1719/2012, ΔΕΝ 2013, σελ. 810, ΑΠ 258/2019, ΔΕΝ 2019, σελ. 1297). Προηγείται, λοιπόν, η δοκιμαστική περίοδος και έπεται, μετά την επιτυχία της δοκιμασίας, η σύναψη της οριστικής σύμβασης εργασίας.

Η σύμβαση δοκιμής μπορεί να λάβει τη μορφή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, οπότε λύεται αυτοδικαίως με την πάροδο του ορισθέντος χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης οφείλει να κρίνει αν η δοκιμαστική περίοδος ήταν ή όχι ευδόκιμη, χωρίς, πάντως, να αποκλείεται και η καταγγελία της σύμβασης προηγουμένως, αλλά μόνο για σπουδαίο λόγο. Επίσης, η σύμβαση δοκιμής μπορεί να λάβει τη μορφή της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, με αίρεση, δηλαδή δικαίωμα του εργοδότη να την λύσει «και πριν από τη λήξη του χρόνου της δοκιμασίας αζημίως αν κρίνει, κατ' αντικειμενική και δίκαιη κρίση, ότι ο εργαζόμενος δεν είναι κατάλληλος για την εργασία του» (ΑΠ 1719/2012, ΔΕΝ 2013, σελ. 810).

Ο καθορισμός της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου είναι κρίσιμος, καθώς, αν καταγγελθεί η σύμβαση κατά τη διάρκειά της, δεν εφαρμόζονται οι σχετικές με την καταγγελία διατάξεις και, ειδικότερα, δεν καταβάλλεται αποζημίωση και δεν επιβάλλεται η τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης. Η προγενέστερη του 2010 νομολογία είχε δεχθεί ότι ο καθορισμός της διάρκειας της δοκιμής ελέγχεται, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, με σκοπό να αποφεύγεται η καταστρατήγηση των διατάξεων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Έτσι, η διάρκεια της δοκιμής «πρέπει να βρίσκεται μέσα στα εύλογα όρια που είναι αναγκαία στον εργοδότη για να διαπιστώσει την καταλληλότητα ή μη του προσληφθέντος μισθωτού» (ΑΠ 1719/2012, ΔΕΝ 2013, σελ. 810, Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, όπ. π. σελ., 151).

Εν προκειμένω, ιδιαίτερης σημασίας είναι η διάταξη του άρθρου 74 παρ. 2 εδ. Α του ν. 3863/2010, η οποία προστέθηκε με τη διάταξη του άρθρου 17 παρ. 5 εδ. α του ν. 3899/2010 και με την οποία ορίστηκε ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμα-

στικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη».

Η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης έκρινε, σε Απόφαση της 23ης Μαΐου 2012 (Προσφυγή 65/2011, σκ. 25-28), ότι η εν λόγω διάταξη του ν. 3899/2010 συνιστά παραβίαση του άρθρου 4§4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, καθώς προβλέπει μακρά δοκιμαστική περίοδο.

Τέλος, η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία προτείνεται να ενσωματωθεί με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, προβλέπει στο άρθρο 8 υπό τον τίτλο «Μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου»: «1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν η σχέση εργασίας υπόκειται σε δοκιμαστική περίοδο, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική, η εν λόγω περίοδος δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες. 2. Στην περίπτωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι ανάλογη προς την αναμενόμενη διάρκεια της σύμβασης και τη φύση της εργασίας. Σε περίπτωση ανανέωσης μιας σύμβασης για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν απαιτείται νέα δοκιμαστική περίοδος για τη σχέση εργασίας. 3. Τα κράτη μέλη δύνανται, κατ' εξαίρεση, να προβλέπουν δοκιμαστικές περιόδους μεγαλύτερης διάρκειας, στις περιπτώσεις που αυτό δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας ή είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου».

Με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 1Α του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, όπως εισάγεται διά του άρθρου 4 του νομοσχεδίου, ορίζεται, όπως ακριβώς προβλέπει και η Οδηγία, ότι η δοκιμαστική περίοδος επί σύμβασης αορίστου χρόνου δεν πρέπει να υπερβαίνει τους έξι μήνες, ενώ, με την παρ. 4 του άρθρου 1Α, ορίζεται ότι επί σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, η δοκιμαστική περίοδος πρέπει να είναι ανάλογη με τη διάρκεια της σύμβασης και, ειδικότερα, να μην υπερβαίνει το ένα τέταρτο (1/4) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, καθώς και το όριο των έξι μηνών.

Στην παράγραφο 3 του προτεινόμενου άρθρου 1Α ορίζεται ότι αν, κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή «λύεται αυτοδικαίως». Δεδομένου ότι, εν προκειμένω, δεν πρόκειται περί αυτοδίκαιης λύσεως, καθώς παρεμβαίνει η εργοδοτική κρίση, η οποία δεν αποκλείεται να ελεγχθεί δικαστικά ως προς το αν είναι σύμφωνη με τις αρχές της καλής πίστης, θα μπορούσε, ενδεχομένως, αντί της φράσης «λύεται αυ-

τοδικαίως», να τεθεί η φράση «λύεται χωρίς καταβολή αποζημίωσης και χωρίς προειδοποίηση» ή η φράση «χωρίς την τήρηση άλλων διατυπώσεων».

Συναφής προς τα ανωτέρω είναι και η διάταξη του άρθρου 19 του υπό ψηφίση νομοσχεδίου, με την οποία προστίθεται νέο άρθρο 325Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται ότι «[η] απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη».

Ουσιαστικά, η ανωτέρω διάταξη επαναλαμβάνει το περιεχόμενο του άρθρου 74 παρ. 2 εδ. Α του ν. 3863/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 17 παρ. 5 εδ. α του ν. 3899/2010, σύμφωνα με το οποίο «Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη», χωρίς να χαρακτηρίζεται, από την προτεινόμενη διάταξη, το πρώτο 12μηνο της εργασιακής σχέσης ως δοκιμαστική περίοδος.

Εν προκειμένω, κρίσιμος δεν είναι μόνο ο νομοθετικός χαρακτηρισμός. Κρίσιμη είναι και η λειτουργία του θεσμού της δοκιμαστικής περιόδου, έστω και αν η Οδηγία για τους «διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας» παραπέμπει ως προς την έννοια της δοκιμαστικής περιόδου στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Όπως αναφέρεται ανωτέρω, σκοπός της δοκιμαστικής περιόδου είναι να μην εφαρμόζονται κατά τη διάρκειά της οι ρυθμίσεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και ειδικότερα για την προμήνυση και για την καταβολή αποζημίωσης (Ι. Κουκιάδη, όπ. π., σελ. 483). Από τη στιγμή κατά την οποία, στο δεύτερο εξάμηνο της εργασιακής σχέσης, καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς προμήνυση (προειδοποίηση) και χωρίς καταβολή αποζημίωσης, πρόκειται και πάλι, λειτουργικά, περί δοκιμαστικής περιόδου, όπως συμβαίνει και κατά το πρώτο εξάμηνο της εργασιακής σχέσης.

Η παρατήρηση αυτή είναι κρίσιμη προκειμένου να σταθμισθεί η συμβατότητα της προτεινόμενης διάταξης του άρθρου 19 με το άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, που ορίζει μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου τους έξι μήνες. Από τη στιγμή, συνεπώς, που η λειτουργία της δοκιμαστικής περιόδου εκτείνεται ουσιαστικά και πέραν των έξι μηνών, δηλαδή μέχρι και τους δώδεκα μήνες, δημιουργείται προβληματισμός ως προς τη συμβατότητα της προτεινόμενης διάταξης με τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 1 της εν λόγω Οδηγίας.

3. Επί των άρθρων 5-8 και 18

Με τις προτεινόμενες διατάξεις επιχειρείται η συμμόρφωση της ελληνικής νομοθεσίας προς τις νέες ρυθμίσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, οι οποίες, όπως σημειώθηκε ανωτέρω στις εισαγωγικές παρατηρήσεις, αντικαθιστούν τις αντίστοιχες της προγενέστερης Οδηγίας 91/533/ΕΟΚ, η οποία είχε ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ. 156/1994 – το οποίο, σύμφωνα με το άρθρο 34 παρ. 1 του νομοσχεδίου, εφεξής καταργείται. Επιπλέον, έχουν προκύψει κενά στην προστασία για νέες μορφές απασχόλησης, που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στην αγορά εργασίας από το 1991.

Με το άρθρο 6 του νομοσχεδίου αντικαθίσταται το άρθρο 70 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και εισάγονται νέες, δηλαδή πέραν αυτών που είχαν προβλεφθεί στο π.δ. 156/1994, περιπτώσεις παροχής πληροφοριών, όπως σχετικά με τον χώρο εργασίας και τη διαδικασία λύσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας με καταγγελία, τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής υπηρεσίας, το δικαίωμα κατάρτισης και τις περιπτώσεις στις οποίες το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο. Ορίζεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη μπορεί να γίνεται όχι μόνο με παράδοση εντύπου, αλλά και σε ηλεκτρονική μορφή, ενώ συντέμνεται η προθεσμία παροχής των πληροφοριών, κατά περίπτωση, σε μια εβδομάδα ή σε ένα μήνα.

Περαιτέρω, με τα άρθρα 7 και 8 του υπό ψήφιση νομοσχεδίου εισάγονται νέες απαιτήσεις για την παροχή πρόσθετων πληροφοριών στους εργαζομένους που αποστέλλονται για εργασία σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα.

Επίσης, με το άρθρο 18 ορίζονται διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν τηρεί τις σχετικές με την ενημέρωση του εργαζομένου υποχρεώσεις.

Τέλος, στην παράγραφο 4 του άρθρου 182Α του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, όπως εισάγεται με το προτεινόμενο άρθρο 10, γίνεται αναφορά στην περίπτωση κατά την οποία το πρόγραμμα εργασίας είναι μη προβλέψιμο, πέραν του ελάχιστου αριθμού αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου του «συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών». Εν προκειμένω, θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμο, προκειμένου «ο εργαζόμενος (...) να είναι σε θέση να κάνει τον ανάλογο προγραμματισμό», όπως ρητά αναφέρεται στο σημείο 34 του Προοιμίου της Οδηγίας (ΕΕ) 1152/2019, να περιλαμβάνεται στο περιεχόμενο της πληροφόρησης και «ο συμφωνημένος συνολικός αριθμός ωρών εργασίας».

4. Επί του άρθρου 9

α. Το άρθρο 9 του νομοσχεδίου αντικαθιστά το άρθρο 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και ενσωματώνει το άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 ως προς την παράλληλη απασχόληση.

Συναφώς παρατηρείται ότι η ελευθερία εργασίας του μισθωτού και η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητάς του (άρθρο 5 Σ) υπαγορεύουν τη δυνατότητα του εργαζομένου να εργάζεται παράλληλως σε άλλον εργοδότη, τόσο αν η κύρια εργασία του παρέχεται κατά πλήρες ωράριο όσο και, πολύ περισσότερο, αν πρόκειται για εργασία μερικής απασχόλησης.

Η νομολογία έχει δεχθεί ότι είναι δυνατόν, με ειδική ρήτρα, να απαγορευθεί η παράλληλη απασχόληση (ΑΠ 1168/1976, ΔΕΝ 1977, σελ. 118, ΑΠ 1192/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 85 και ΕΕργΔ 1993, σελ. 915, πρβλ. ΕφΑθ 10304/1980, ΕΕργΔ 1981, σελ. 464). Στην περίπτωση αυτή πρέπει να διαπιστώνεται αν υπάρχει βάσιμος λόγος για μια τέτοια απαγόρευση, έτσι ώστε οι εν λόγω ρήτρες να ελέγχονται από πλευράς καταχρηστικότητας (Βλ. Χρ. Νικολαΐδη, Η αρχή της αναλογικότητας στο εργατικό δίκαιο, 2016, σελ. 148). Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η παράλληλη απασχόληση σε ανταγωνιστική επιχείρηση, αφού μια τέτοια δραστηριότητα μπορεί να βλάψει τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης (ΑΠ 1192/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 85).

Περαιτέρω, τα ανώτατα νόμιμα ωράρια εργασίας τα οποία αφορούν τόσο την ημέρα όσο και την εβδομάδα ισχύουν ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία ο μισθωτός απασχολείται σε περισσότερους του ενός εργοδότες. Με άλλα λόγια, λαμβάνεται υπόψη ο εργαζόμενος, και όχι μεμονωμένα ο εργοδότης (Δ. Ζερδελή, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2022, σελ. 1187). Έτσι, όταν ο μισθωτός απασχολείται σε περισσότερους εργοδότες, και η συνολική απασχόλησή του υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο, η δεύτερη σύμβαση είναι άκυρη, στο μέτρο που υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο (ΑΠ 413/1980, ΔΕΝ 1980, σελ. 644). Στην περίπτωση κατά την οποία η συνολική διάρκεια του χρόνου εργασίας, στο πλαίσιο των περισσότερων της μιας συμβάσεων του μισθωτού, δεν υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο, οι εν λόγω συμβάσεις είναι οπωσδήποτε έγκυρες.

Το προτεινόμενο άρθρο ενσωματώνει αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 και προβλέπει την απαγόρευση και την ακυρότητα συμφωνιών ή ρητρών οι οποίες απαγορεύουν στον εργαζόμενο να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους. Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, αντίστοιχες ήταν οι λύσεις που είχε δεχθεί μέχρι σήμερα και η νομολογία.

Στο τέταρτο εδάφιο του υπό ψήφιση άρθρου ορίζεται, επίσης, ότι παράλληλη απασχόληση του τρίτου εδαφίου επιτρέπεται με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Η εν λόγω αναφορά των άρθρων 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου είναι ενδεικτική, ωστόσο, προκύπτει το ερώτημα αν εφαρμόζεται και η διάταξη του άρθρου 180 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, το οποίο κωδικοποιεί το άρθρο 2 του από 27.06.1932 π.δ. και καθιερώνει νόμιμο ανώτατο ημερήσιο όριο εργασίας, ως εξής: «Οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις οκτώ ώρες κάθε ημέρα και τις σαράντα οκτώ κάθε εβδομάδα». Αν πρόθεση του νομοθέτη είναι να συνεχίσει να ισχύει ανώτατο ημερήσιο όριο εργασίας, δοθέντος ότι στην προτεινόμενη διάταξη αναφέρεται ότι «η υπό ψήφιση ρύθμιση τελεί υπό την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί του χρόνου εργασίας», θα ήταν, για λόγους σαφήνειας, ενδεχομένως σκόπιμο να προστεθεί στις ενδεικτικώς αναφερόμενες διατάξεις που πρέπει να τηρούνται, και η διάταξη του άρθρου 180 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, η οποία είναι εν προκειμένω κρίσιμη.

6. Περαιτέρω, στη διάταξη ορίζεται ότι «[σ]ε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών προσαυξάνονται οι μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με την περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4387/2016 (Α' 85)». Συναφώς παρατηρείται ότι η διάταξη του άρθρου 28 του ν. 4387/2016 σύμφωνα με την οποία ως συντάξιμες αποδοχές για τον υπολογισμό του ανταποδοτικού μέρους σύνταξης λαμβάνονται υπόψη «[γ]ια τους μισθωτούς, ο μέσος όρος μηνιαίων αποδοχών του ασφαλισμένου καθ' όλη τη διάρκεια του ασφαλιστικού βίου του. (...) Ως σύνολο μηνιαίων αποδοχών που έλαβε ο ασφαλισμένος νοείται το άθροισμα των μηνιαίων αποδοχών που υπόκεινται σε εισφορές, καθ' όλη τη διάρκεια του ασφαλιστικού βίου του», ισχύει, ως γενική διάταξη του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης, και στην περίπτωση της παράλληλης απασχόλησης, που ρυθμίζεται στο άρθρο 9 του νομοσχεδίου. Περαιτέρω, το περιεχόμενο του ανωτέρω εδαφίου του άρθρου 9 του νομοσχεδίου αφορά ζήτημα κοινωνικής ασφάλισης και εκ του αντικειμένου του δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (βλ., σχετικά, Εγχειρίδιο Νομοπαρασκευαστικής Μεθοδολογίας, Αθήνα, 2020, σελ. 16).

5. Επί του άρθρου 10

Με το άρθρο 10 προστίθεται το άρθρο 182Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, υπό τον τίτλο «Ελάχιστη προβλεψιμότητα εργασίας – Προστατευτικά μέτρα».

Επισημαίνεται ότι η σύμβαση μηδενικών ωρών απασχόλησης είναι εκείνη στην οποία ο εργαζόμενος συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, χωρίς, όμως, να είναι εκ των προτέρων γνωστό αν και πόσες ώρες θα εργασθεί σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Αντίστοιχη μορφή είναι η κατά παραγγελία (ή κατά κλήση) σύμβαση εργασίας. Σε αυτές τις συμβάσεις ο εργοδότης είναι εκείνος, ο οποίος τελικά καθορίζει τον κυμαινόμενο αριθμό των ωρών απασχόλησης του μισθωτού, και τον αμείβει μόνο γι' αυτές (Βλ. Ι. Σκανδάλη, Χρόνος Εργασίας, 2017, σελ. 44 επ., Κ. Παπαδημητρίου, Νέες μορφές απασχόλησης, ΔΕΕ 2018, σελ. 695 επ., Δ. Ζερδελή, Εργασία κατόπιν κλήσεως και όρια ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας (άρθρο 10 Οδηγίας 2019/1152), ΔΕΝ 2023, σελ. 193 επ., Eurofound, *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*, passim).

Αυτές οι μορφές απασχόλησης απαντούν, κυρίως, σε ορισμένες αγγλοσάξωνικές χώρες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία, οριακά, όμως, και σε ορισμένες άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Οι εν λόγω συμβάσεις αποτελούν μορφή ετοιμότητας προς παροχή εργασίας, ζήτημα με το οποίο έχει ασχοληθεί η θεωρία και η πράξη του εργατικού δικαίου (Βλ. Γ. Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 181 επ. και την εκεί βιβλιογραφία, Ι. Σκανδάλη, Ο χρόνος εργασίας στο πλαίσιο του νόμου 4808/2021, ΔΕΝ 2022, σελ. 504 επ., Ε. Στοφόρου, όπ. π., σελ. 151 επ., Β. Waas, "New Forms of Employment" : A Challenge for the Legislature, σε R. Blanpain & F. Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Wolters Kluwer, 2016, σελ. 131, S. Deakin, *New Forms of Employment: Implications for EU Law - The Law as it stands* σε R. Blanpain & F. Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Wolters Kluwer, 2016. G. Vallée, *Employees' Obligation to Be Available to Employers: A (New) Pathway to Precariousness or a Source of Flexibility?* *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32, no 3 2016, σελ. 275 επ.).

Στην Ελλάδα η ετοιμότητα προς παροχή εργασίας δεν έχει ρυθμισθεί νομοθετικά, χωρίς να επιτρέπεται ούτε και να απαγορεύεται ρητά. Το πλεονέκτημα για την επιχείρηση προκειμένου να προσφύγει σε αυτήν τη μορφή απασχόλησης, είναι ότι της επιτρέπει να προσαρμόσει την ποσότητα της παροχής εργασίας των εργαζομένων προς τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της. Με τον τρόπο αυτό, όμως, μετακυλίεται στον εργαζόμενο η ανάγκη της επιχείρησης για ευελιξία, χωρίς την ελάχιστη ασφάλεια για αυτόν, αφού μπορεί και να προβλέπεται ελάχιστος αριθμός σταθερών ωρών απασχόλησης (Eurofound, *Work on demand: Recurrence, effects and challenge*, σελ. 3, S. Deakin, όπ. π., σελ. 47 επ, Eurofound, *Casual work: Characteristics and implications*, 2019, σελ. 4).

Εξ άλλου, μια σειρά διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως οι κανόνες για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, μπορούν εμμέσως να τεθούν εκποδών, αν ο εργοδότης, όπως έχει δικαίωμα βάσει της λειτουργίας αυτής της σύμβασης, δεν παρέχει ικανό αριθμό, πέραν των σταθερών, ωρών απασχόλησης στον εργαζόμενο, αναγκάζοντάς τον, τελικά, να αποχωρήσει «οικειοθελώς» (B. Waas, όπ. π., σελ. 132).

Από την άλλη πλευρά, προβάλλεται, πάντως, ότι αυτού του είδους η απασχόληση μπορεί να ευνοήσει ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι νέοι, να αποκτήσουν πρόσβαση στην απασχόληση, όπως και να μειώσει την αδήλωτη απασχόληση (βλ. Eurofound, *New forms of employment*, 2015, σελ. 70 επ.).

Εν προκειμένω, το μείζον ερώτημα είναι σε ποιο σημείο θα τεθεί η διαχωριστική γραμμή: προς την ευελιξία της εργασίας ή προς την ασφάλεια του εργαζομένου;

Στο πλαίσιο αυτό, η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 αναφέρεται στην ανάγκη καταπολέμησης των καταχρηστικών περιπτώσεων προσφυγής όσον αφορά τις κατά παραγγελία συμβάσεις εργασίας: «Τα κράτη μέλη που επιτρέπουν τέτοιες συμβάσεις θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι εφαρμόζονται αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησής τους. Τα μέτρα αυτά θα μπορούσαν να λάβουν τη μορφή περιορισμών στη χρήση και τη διάρκεια των συμβάσεων αυτών, μαχητού τεκμηρίου ύπαρξης σύμβασης εργασίας ή σχέσης εργασίας με εγγυημένο ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας με βάση ώρες εργασίας που παρασχέθηκαν σε προηγούμενη περίοδο αναφοράς» (προοίμιο σημείο 35).

Περαιτέρω, και στο άρθρο 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 ορίζεται ρητά ότι «[ό]ταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν τη χρήση συμβάσεων κατά παραγγελία ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας, λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα για την πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών: α) περιορισμούς στη χρήση και τη διάρκεια των κατά παραγγελία ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας· β) μαχητό τεκμήριο για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας με ελάχιστο ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας βάσει του μέσου όρου των ωρών εργασίας που παρασχέθηκαν κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου· γ) άλλα ισοδύναμα μέτρα που εξασφαλίζουν αποτελεσματική πρόληψη των καταχρηστικών πρακτικών».

Στο άρθρο 182Α του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, όπως εισάγεται με το άρθρο 10 του νομοσχεδίου, ορίζεται ότι στην περίπτωση της κατά παραγγελία απασχόλησης η εργασία πρέπει να παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, και ο εργαζόμενος να έχει ειδοποιηθεί από

τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας σε εύλογο χρόνο, που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας. Αν δεν τηρηθούν οι παραπάνω υποχρεώσεις, ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί, χωρίς συνέπειες σε βάρος του, την παροχή της εργασίας, ενώ, αν ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεση της εργασίας, οφείλει αντίστοιχη αποζημίωση.

Δεδομένου ότι το άρθρο 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 απαιτεί την επιβολή περιορισμών στη χρήση και τη διάρκεια των κατά παραγγελία συμβάσεων ή τη λήψη ισοδύναμων μέτρων, η εθνική νομοθεσία πρέπει να διασφαλίζει αυτές τις απαιτήσεις. Η τέταρτη παράγραφος του υπό ψήφιση άρθρου 182Α ορίζει ότι τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν «ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών».

Κατά τα ανωτέρω, ο εργοδότης δεσμεύεται να απασχολεί, υπό οιαδήποτε εκδοχή, τον εργαζόμενο τις «ελάχιστες αμειβόμενες ώρες». Όμως, ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο κατά τη διακριτική του ευχέρεια μέχρι το «συμφωνημένο συνολικό αριθμό ωρών», εφόσον, βεβαίως, προβεί προηγουμένως στην κατάλληλη προειδοποίηση, και ο εργαζόμενος υποχρεούται, αντιστοίχως, να δεχθεί να απασχολείται.

Εν προκειμένω, δημιουργείται, εν τούτοις, προβληματισμός για την αποτελεσματική εφαρμογή της οδηγίας, καθόσον δεν προβλέπονται περιορισμοί στη χρήση των εν λόγω συμβάσεων, καθώς και ως προς τη χρονική περίοδο σε σχέση με την οποία θα συμφωνούνται οι ελάχιστες αμειβόμενες ώρες, π.χ. ημέρα, εβδομάδα, μήνας ή έτος. Το στοιχείο αυτό είναι κρίσιμο, καθώς βάσει αυτού εξαρτάται αν μια πρακτική αποκτά ή όχι καταχρηστικό χαρακτήρα, και έτσι θα κριθεί αν συμβιβάζεται ή όχι με το εν λόγω άρθρο της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152. Επομένως, άλλη σημασία έχει αν ο ελάχιστος αριθμός αμειβομένων ωρών υπολογίζεται ανά εβδομάδα και άλλη αν υπολογίζεται ανά μήνα ή ακόμη σε ευρύτερα χρονικά διαστήματα. Στην πρώτη περίπτωση υπάρχει σχετικά αξιόλογη προβλεψιμότητα, ενώ, στην τελευταία περίπτωση πολύ μικρή.

Επίσης, προβλέπεται, στην παράγραφο 4 της υπό ψήφιση διάταξης αναλογία μεταξύ ενός «ελάχιστου αριθμού αμειβομένων ωρών εργασίας» και ενός «συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών». Ο ελάχιστος αριθμός των αμειβομένων ωρών εργασίας δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών ή, με άλλη διατύπωση, οι κατά παραγγελία κυμαινόμενες ώρες απασχόλησης μπορούν να είναι στην περίοδο αναφοράς πολλαπλάσιες, δηλαδή μέχρι και τριπλάσιες ώρες των ελαχίστων. Σημειώνεται ότι στη Γερμανία, όπου υπάρχει αντίστοιχη ρύθμιση,

οι κατά κλήση ώρες δεν μπορούν, κατά κανόνα, να υπερβαίνουν το 25% των σταθερών (Δ. Ζερδελή, Εργασία κατόπιν κλήσεως και όρια ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας (άρθρο 10 Οδηγίας 2019/1152), όπ. π., σελ. 205 υποσ. 31), δηλαδή είναι υποπολλαπλάσιες. Σκοπός των νομοθετικών αυτών ρυθμίσεων είναι να ωθείται ο εργοδότης να συμφωνεί μεγαλύτερο αριθμό εγγυημένων ωρών απασχόλησης, ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο μεγαλύτερη ασφάλεια ως προς τον προγραμματισμό του χρόνου εργασίας του. Ως εκ τούτου, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς αν, με την υπό ψήφιση διάταξη, καταπολεμούνται οι καταχρηστικές πρακτικές ως προς την προσφυγή στην κατά παραγγελία εργασία, πράγμα που απαιτεί η εν λόγω Οδηγία, η οποία προτείνεται να ενσωματωθεί στο σημείο αυτό.

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν τηρείται αυτή η αναλογία, προβλέπεται, επίσης, στην τέταρτη παράγραφο του υπό ψήφιση άρθρου, η ακυρότητα της σύμβασης. Εν τούτοις, έχει παρατηρηθεί ότι η ακυρότητα καταλήγει να είναι μια δυσμενής συνέπεια για τον εργαζόμενο, καθώς οι αποδοχές οφείλονται πλέον με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού (ΑΚ 904) και όχι με βάση τη σύμβαση, έτσι ώστε καταλήγουν συχνά να είναι χαμηλότερες από τις συμφωνημένες (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, όπ. π. σελ. 70-71 και, ενδεικτικά, ΟΛΑΠ 4/2021, ΕΕργΔ 2021, σελ. 632). Κατά συνέπεια, δεν προκύπτει κύρωση ή δυσμενής συνέπεια για τον εργοδότη, αλλά για τον εργαζόμενο.

Ερωτάται, περαιτέρω, αν τυχόν υπάρξει υπέρβαση και του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, θα οφείλεται προσαύξηση, όπως ακριβώς συμβαίνει στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης (άρθρο 38, παρ. 11, εδάφιο 3 του ν. 1892/1990, βλ. Ι. Σκανδάλη, Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/19, ΔΕΝ 2020, σελ. 32 επ.).

Τέλος, δεδομένου ότι στο άρθρο 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 προβλέπεται ότι η ενσωμάτωσή της δεν αποτελεί «επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών», ερωτάται αν η μη εφαρμογή, εφεξής, με την υπό ψήφιση ρύθμιση, ορισμένων διατάξεων της υφιστάμενης νομοθεσίας, όπως λ.χ. αυτών για τον ακριβή προσδιορισμό του χρόνου απασχόλησης ως ελάχιστου περιεχομένου της σύμβασης εργασίας (άρθρο 38 παρ. 5 στοιχείο γ' του άρθρου 38 ν. 3892/1990. Βλ. Ι. Κουκιάδη, όπ. π., σελ. 556. Δ. Ζερδελή, Εργασία κατόπιν κλήσεως και όρια ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας (άρθρο 10 Οδηγίας 2019/1152), όπ. π., σελ. 201), για την εφαρμογή προσαύξησης, σε περίπτωση που παρέχεται πρόσθετη εργασία, για τη δυνατότητα του εργαζομένου να αρνείται να παράσχει πρόσθετη

εργασία όταν αυτή λαμβάνει κατά συνήθη τρόπο (βλ. άρθρο 38, παρ. 11, εδάφια 3 και 4 του ν. 1892/1990, Δ. Ζερδελή, Εργασία κατόπιν κλήσεως και όρια ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας (άρθρο 10 Οδηγίας 2019/1152), όπ. π., σελ. 203), συνιστά τέτοια υποβάθμιση.

6. Επί του άρθρου 11

Με το άρθρο 11 προστίθεται το άρθρο 69Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, υπό τον τίτλο «Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης». Παρατηρείται ότι, στο πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων που απασχολούνται με ατυπικές μορφές απασχόλησης, δηλαδή, αυτές που δεν είναι πλήρους απασχόλησης, ή αορίστου χρόνου ή σε ένα μόνο εργοδότη (τυπική σύμβαση εργασίας), γίνεται προσπάθεια να διευκολυνθεί η πρόσβαση των εργαζομένων με ατυπική μορφή απασχόλησης σε θέσεις κανονικής/τυπικής απασχόλησης. Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 6 του π.δ. 81/2003, προβλέπεται, ήδη, ότι οι εργοδότες οφείλουν να ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση, ώστε να εξασφαλίζεται ότι θα έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικούν θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου, όπως οι άλλοι εργαζόμενοι. Επίσης, οι μερικώς απασχολούμενοι, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχουν δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση (άρθρο 38 παρ. 13 ν. 1892/1990). Αντίστοιχα, οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας (άρθρο 118 παρ. 1 ν. 4052/2012).

Στην υπό ψήφιση διάταξη, η οποία ενσωματώνει το άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, ορίζεται, αντίστοιχα, ότι εργαζόμενος με έξι (6) τουλάχιστον μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη και μη προβλέψιμους όρους εργασίας, που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική περίοδο, δύναται να υποβάλει αίτημα για την τροποποίηση της σύμβασής του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή η απασχόληση είναι δυνατή.

7. Επί του άρθρου 17

Με το άρθρο 17 τροποποιείται το άρθρο 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου υπό τον τίτλο «Προστασία από τις απολύσεις».

Συναφώς παρατηρείται ότι η διάταξη του άρθρου 66 παρ. 1 ν. 4808/2021, ορίζει τις περιπτώσεις στις οποίες προκύπτει απόλυτη ακυρότητα της κα-

ταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Με το πρώτο εδάφιο της παρ. 1α του άρθρου 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, όπως εισάγεται διά του άρθρου 17, προστίθεται στις περιπτώσεις αυτές και η περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, που προκύπτει από τα άρθρα 1Α, 69 έως 74Β, 182Α και 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Επισημαίνεται, καταρχάς, ότι δεδομένου ότι ήδη στην παράγραφο 1 περ. β) του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι είναι άκυρη η καταγγελία που γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, η προτεινόμενη προσθήκη θα μπορούσε, ενδεχομένως, να απαλειφθεί.

Τέλος, στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1α του άρθρου 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, όπως εισάγεται διά του άρθρου 17, ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι η καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη γίνεται λόγω άσκησης δικαιωμάτων του που συνδέονται με την παροχή πληροφοριών, την παράλληλη απασχόληση, την προβλεψιμότητα της εργασίας ή τη δοκιμαστική περίοδο, δύνανται να ζητήσουν τη γνωστοποίηση των λόγων της απόλυσης από τον εργοδότη τους. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει εγγράφως και τεκμηριωμένα. Με την υπό ψήφιση ρύθμιση εισάγεται για πρώτη φορά η υποχρέωση του εργοδότη να αναφέρει την αιτία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, καθώς η καταγγελία αυτή είναι, κατά το ισχύον νομικό καθεστώς, αναιτιώδης, δηλαδή το κύρος της δεν εξαρτάται, κατ' αρχήν, από συγκεκριμένη αιτία, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι, τελικά, η εν λόγω καταγγελία δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια ως προς τον παράνομο χαρακτήρα της (Ι. Κουκιάδη, όπ. π., σελ. 1011 επ. και Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, όπ. π., σελ. 538).

8. Επί του άρθρου 20

Στο άρθρο 20 προβλέπεται η δημιουργία ψηφιακής πλατφόρμας «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη II», «για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων - εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα». Αυτονόητο είναι ότι η επεξεργασία των δεδομένων που είναι προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης [Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 – GDPR] και του εθνικού δικαίου (ν. 4624/2019).

9. Επί του άρθρου 21

Με την προτεινόμενη διάταξη ορίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να αναρτά ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν από την έναρξη της εργασίας, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζομένου. Θα μπορούσε, ενδεχομένως, να αποσαφηνισθεί αν οι «βασικοί όροι εργασίας» διαφοροποιούνται από τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, όπως καθορίζονται στο άρθρο 70 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, το οποίο αντικαθίσταται διά του άρθρου 6 του νομοσχεδίου.

Περαιτέρω, στην παρ. 3 ορίζεται ότι στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας». Για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας και ασφάλειας δικαίου θα μπορούσαν, ενδεχομένως, να απαριθμούνται εντός της προτεινόμενης διάταξης οι βασικοί όροι εργασίας.

10. Επί του άρθρου 22

Με το προτεινόμενο άρθρο προστίθεται περ. βα´ στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 περί καταχώρισης αλλαγής ωραρίου και υπερωριών, και προβλέπεται, εφεξής, ότι οι εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Εφόσον, όμως, «πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση». Πρόκειται, επομένως, για πρόστιμο που επιβάλλεται σε περίπτωση υποδηλωμένης εργασίας και εξομοιώνεται, ως προς το ύψος του, με το ποσό που επιβάλλεται σε περίπτωση μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας εργασίας (βλ. άρθρο 22 του ν. 4808/2021 και απόφαση ΥΑ 800/2022, Β´ 46931/2022).

Επισημαίνεται, καταρχάς, ότι από την εν λόγω διάταξη προκύπτει ότι οποιασδήποτε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση εργαζόμενου που δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας συνιστά τυπική παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία επισύρει την προβλεπόμενη δι-

οικητική κύρωση, κατά δέσμια αρμοδιότητα της Διοίκησης, με μόνη τη διαπίστωση της τέλεσης της παράβασης, ανεξαρτήτως τυχόν υπαιτιότητας του εργοδότη ή τήρησης των λοιπών εργοδοτικών του υποχρεώσεων (πρβλ. ΣτΕ 160/2020 σκ. 8, 2383/2018 σκ. 6, κ.α.).

Η εν λόγω ρύθμιση, που ορίζει πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση, υπόκειται στην προβλεπόμενη από το άρθρο 25 παρ.1 του Συντάγματος αρχή της αναλογικότητας. Τίθεται, ως εκ τούτου, το ερώτημα, αν το ύψος του προστίμου το οποίο, σύμφωνα με την Ανάλυση Συνεπειών της ρύθμισης (βλ. ανάλυση συνεπειών ρύθμισης επί του άρθρου 22, σελ. 31), στοχεύει στην αντιμετώπιση του φαινομένου της αναντιστοιχίας της πραγματικής απασχόλησης με τη σχετική σήμανση της ψηφιακής κάρτας, υπαγορεύεται από επιτακτικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος ή είναι ρύθμιση προδήλως απρόσφορη, επιβάλλουσα κύρωση που μπορεί κατά την εφαρμογή της να υπερακοντίζει τον επιτακτικό σκοπό δημοσίου συμφέροντος τον οποίο αποβλέπει να εξυπηρετήσει (πρβλ. ΣτΕ. 2151/2017, με την οποία κρίθηκε συνταγματικό ως μη αντικείμενο στην αρχή της αναλογικότητας αντίστοιχο ύψος προστίμου για αδήλωτο εργαζόμενο ηλικίας άνω των 25 ετών. Βλ. και ΔΠρΑθ 3935/2022).

11. Επί του άρθρου 24

Με το άρθρο 24 τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 103 του ν. 4808/2021 και ορίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, «όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των κατά περίπτωση αρμοδίων οργάνων».

Σημειώνεται, ενημερωτικά, ότι η έκδοση ερμηνευτικών εγκυκλίων, μετά την έναρξη ισχύος των ερμηνευόμενων διατάξεων, αποτελεί συνήθη πρακτική της Διοίκησης, η οποία αποσκοπεί στη διαμόρφωση συγκεκριμένων κριτηρίων εφαρμογής τους. Με τις ερμηνευτικές εγκυκλίους, η ερμηνεία του κανόνα δικαίου γίνεται κεντρικά και στα ανώτατα διοικητικά κλιμάκια, ώστε να επιτυγχάνεται, αφενός, η απλοποίηση και η επιτάχυνση της εφαρμογής του νόμου και, αφετέρου, ο προγραμματισμός, ο συντονισμός και η αποτελεσματικότητα της διοικητικής δράσης [βλ. Α. Γέροντα, Οι εγκύκλιοι (Νομική φύση, διακρίσεις, δικαστικός έλεγχος), 1993, σελ. 233-240].

Επισημαίνεται ότι, κατ' αρχήν, σύμφωνα με τη νομολογία του ΣτΕ, οι ερμηνευτικές εγκύκλιοι οι οποίες ερμηνεύουν και επεξηγούν διατάξεις, δεν εισάγουν νέες ρυθμίσεις (βλ. ΣτΕ 710/2015, 3747/2013, 844/2013, 909/2011, 2962/2001, 641/1998, καθώς και, Ε. Σπηλιωτόπουλο, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, 2017, σελ. 103 και Ε. Πρεβεδούρου, Κανόνες soft law στο Διοικητι-

κό Δίκαιο, 2017, σελ. 67).

Η δεσμευτικότητα των εγκυκλίων δύναται να θεωρηθεί ότι βρίσκει έρεισμα στην αρχή της αυτοδέσμευσης της Διοίκησης, η οποία αναγνωρίζεται από το ΣτΕ ως γενική αρχή δικαίου στο πεδίο της άσκησης της διακριτικής ευχέρειας της εκάστοτε αρχής (βλ. Ε. Πρεβεδούρου, όπ. π. σελ. 87, πρβλ. και ΣτΕ 276/2016). Κατά τούτο, το αρμόδιο όργανο για την έκδοση εγκυκλίου υιοθετεί συγκεκριμένη ερμηνεία ως προς τη διάταξη, και με τον τρόπο αυτό δεσμεύεται ως προς την ερμηνεία αυτή. Η υιοθέτηση συγκεκριμένης ερμηνευτικής λύσης, μεταξύ περισσότερων, μέσω της έκδοσης εγκυκλίου, προάγει, έτσι, την αρχή της προστατευόμενης εμπιστοσύνης του διοικούμενου, ενώ η μη τήρησή της ενδέχεται να κριθεί παράνομη, αν θίγει δικαιώματα που πολίτη (βλ., συναφώς, Γ. Φωτόπουλο, Ερμηνεία επί του άρθρου 9 του Κώδικα Φορολογικής Διαδικασίας σε Ι. Φωτόπουλο (επιμ.), Κώδικας Φορολογικής Διαδικασίας, 2018, σελ. 189, Ε. Πρεβεδούρου όπ. π., σελ. 67-68 και ΣτΕ 2049/2015 και 157/2016).

12. Επί των άρθρων 25 και 26

Με το άρθρο 25 εισάγεται το άρθρο 182Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου για την κατ' εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Περαιτέρω, με το άρθρο 26 του νομοσχεδίου εισάγεται το άρθρο 182Β στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου για την κατ' εξαίρεση και υπό προϋποθέσεις απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Συναφώς επισημαίνεται ότι ο χρόνος εργασίας των μισθωτών είναι δυνατόν να κατανέμεται είτε σε έξι είτε σε πέντε ημέρες κάθε εβδομάδας (άρθρο 55 παρ. 1 του ν. 4808/2021). Αντιστοίχως, γίνεται λόγος για εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση ή για πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση.

Η πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση προβλέφθηκε για πρώτη φορά ως δυνητικό σύστημα εργασίας στην ΕΓΣΣΕ της 26.2.1975. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 2 της από 29-12-1980 ΠΝΠ που κυρώθηκε με τον ν. 1157/1981, όπως και σύμφωνα με το άρθρο 55 παρ. 1 του ν. 4808/2021, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις μπορεί να καθιερώνεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στους εργαζόμενους του ιδιωτικού, αλλά και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Με τον τρόπο αυτό κατέστη δυνατή η κατανομή των μέχρι τότε προβλεπόμενων εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης από έξι σε πέντε ημέρες, δηλαδή η κατανομή των ωρών της μέχρι τότε έκτης ημέρας στις υπόλοιπες πέντε

εργάσιμες ημέρες. Πάντως, διατηρήθηκαν αμετάβλητες τόσο οι συνολικές εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης όσο και οι αντίστοιχες αποδοχές. Δηλαδή, η πενθήμερη ή η εξαήμερη εργασία δεν αφορά τις συνολικές ώρες απασχόλησης των εργαζομένων.

Έτσι, πολλές συλλογικές συμβάσεις έχουν, ήδη, καθιερώσει σε κλάδους εργαζομένων ή και σε μεμονωμένες επιχειρήσεις την πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση των εργαζομένων, και βάσει αυτού του συστήματος οργάνωσης του χρόνου εργασίας απασχολείται πλέον στη χώρα μας μεγάλος αριθμός εργαζομένων.

Δεν αποκλείεται, πάντως, εργαζόμενος που απασχολείται με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, να εργασθεί, παρά τα ανωτέρω, και κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας. Η απασχόληση την ημέρα αυτή είναι παράνομη και, συνεπώς, άκυρη, αφού παρέχεται σε ημέρα υποχρεωτικής αναπαύσεως, έστω και αν αυτή δεν είναι Κυριακή (ΑΠ 1215/2004, ΔΕΝ 2005, σελ. 215).

Με το άρθρο 8 του ν. 3846/2010 ορίστηκε ότι «Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμειβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις».

Με τη διάταξη αυτή πληρώθηκε νομοθετικό κενό, αφού προβλέπεται αμοιβή βάσει του, συνήθως υψηλότερου, καταβαλλόμενου ωρομισθίου, και όχι του συχνά χαμηλότερου νόμιμου, αλλά και επ' αυτού προσαύξηση κατά 30%.

Εν τούτοις, η εργασία κατά την έκτη ημέρα του πενθημέρου παρέμεινε, όπως αναφέρεται ανωτέρω, παράνομη και, συνεπώς, άκυρη, και, για τον λόγο αυτό, στην ανωτέρω διάταξη γίνεται λόγος για καταβολή προσαυξημένης αμοιβής «ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις».

Οι υπό ψήφιση διατάξεις δίνουν τη δυνατότητα να απασχολείται νομίμως κάποιος εργαζόμενος με πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση και κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, αναλόγως με τη φύση της επιχείρησης είτε οποτεδήποτε σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας είτε «σε εξαιρετικές περιπτώσεις κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας» στις λοιπές επιχειρήσεις.

Επίσης, αυξάνεται το ύψος της προσαύξησης των καταβλητέων αποδοχών από 30% σε 40%. Στις υπό ψήφιση διατάξεις, θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμο να αντικατασταθεί ο όρος «ημερομίσθιο» με τη λέξη «ωρομίσθιο», καθώς προβλέπεται η απασχόληση κατά την έκτη ημέρα να είναι και λιγότερη των οκτώ ωρών, οπότε οι αποδοχές θα αντιστοιχούν στις πραγματικές ώ-

ρες απασχόλησης, υπολογιζόμενες βάσει του ωρομισθίου. Μάλιστα, θα ήταν σκόπιμο να προσδιορισθεί ότι το εν λόγω είναι το καταβαλλόμενο.

Τέλος, ανακύπτει προβληματισμός ως προς τη σχέση των υπό ψήφιση διατάξεων με την ισχύουσα σήμερα διάταξη του άρθρου 8 του ν. 3846/2010 (άρθρο 186 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου). Η διάταξη αυτή, όπως αναφέρεται ανωτέρω, ρυθμίζει την εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου και ορίζει ότι ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, η εργασία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Στην περίπτωση κατά την οποία η εν λόγω διάταξη δεν τροποποιηθεί ή καταργηθεί, θα προκύψει το παράδοξο, η προσαύξηση, σε περίπτωση παράνομης απασχόλησης την έκτη ημέρα, να είναι μικρότερη (30%) σε σχέση με την προσαύξηση, όπως αυτή ορίζεται στις προτεινόμενες διατάξεις, σε περίπτωση νόμιμης απασχόλησης (40%).

13. Επί του άρθρου 28

Με το άρθρο 28 τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 192 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου σχετικά με τη δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου.

Συναφώς επισημαίνεται ότι η δυνατότητα συμψηφισμού των πρόσθετων ωρών εργασίας ενός χρονικού διαστήματος, με τις λιγότερες ώρες απασχόλησης ενός άλλου αντιστοίχου χρονικού διαστήματος, ασκεί άμεση επίδραση στην εφαρμογή των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που αφορούν στην υπέρβαση των χρονικών ορίων εργασίας. Περαιτέρω, επιδρά και στο κόστος εργασίας, καθώς και στην αμοιβή των εργαζομένων.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται σήμερα με συλλογικές συμφωνίες (επιχειρησιακή σ.σ.ε, συμφωνία εργοδότη και επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης οποιουδήποτε είδους για τα μέλη της, συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων), ενώ, παραχωρείται ελευθερία να καθορίζεται με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης. Επίσης, είναι δυνατή η διευθέτηση και με ατομική συμφωνία, η οποία θα συνάπτεται μετά από πρόταση του εργαζομένου (Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, όπ. π. σελ. 266 επ., Ι. Κουκιάδη, όπ. π., σελ. 604 και Δ. Ζερδελή, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, όπ. π., σελ. 1235).

Με την υπό ψήφιση διάταξη προτείνεται να μην απαιτείται πλέον πρόταση του εργαζομένου, αλλά να αρκεί, για τη νομιμότητα της διευθέτησης του ωραρίου, έγγραφη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

14. Επί του άρθρου 30

Με το άρθρο 30 προστίθεται νέα παράγραφος 4 στο άρθρο 16 του Κώδικα νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ν. 3850/2010), σύμφωνα με την οποία «[μ]ε 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 κατηγορίες 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 επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι ειδικότητες, οι όροι και προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας».

Εν προκειμένω παρατηρούνται τα εξής: η υποχρέωση απασχόλησης ιατρού εργασίας θεσμοθετήθηκε το πρώτον με το άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 1568/1985, με τίτλο: «Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας της επιχείρησης», και η ειδικότητα της ιατρικής εργασίας καθιερώθηκε με το π.δ. 213/86. Η ισχύουσα νομοθεσία ορίζει ότι πέραν όσων κατέχουν την ειδικότητα της ιατρικής εργασίας καθήκοντα ιατρού εργασίας δύνανται να ασκούν «β) Οι ιατροί που κατέχουν τίτλο οιασδήποτε ειδικότητας, πλην της ιατρικής της εργασίας, και έχουν εκτελέσει καθήκοντα ιατρού εργασίας σε επιχειρήσεις προ της 15ης Μαΐου 2009, γ) Οι ιατροί χωρίς ειδικότητα οι οποίοι έχουν ασκήσει καθήκοντα ιατρού εργασίας σε επιχειρήσεις συνεχώς επί επτά (7) τουλάχιστον έτη μέχρι και τις 15 Μαΐου 2009» (άρθρο 16 παρ. 1 του ν. 3850/2010, πρβλ. και άρθρο 12 του ν. 3762/2009).

Εξ άλλου, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 3366/1955 «1. Απαγορεύεται η χρησιμοποίησις τίτλου πλέον της μιας ιατρικής ειδικότητος. 2. Ιατροί τυχόντες αδείας χρησιμοποίησεως τίτλων πλειόνων της μιας ειδικότητος, δύνανται παραιτούμενοι να χρησιμοποίησωσι τον τίτλον ετέρας ειδικότητος από της απονομής αυτοίς της ειδικότητος ταύτης», και, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 1579/1985 «Η απαγόρευση χρησιμοποίησις περισσότερων από έναν (1) τίτλων ιατρικών ειδικότητων, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 12 του ν.δ. 3366/1955 (ΦΕΚ Α΄ 258/1955), ισχύει από τη δημοσίευση του νόμου αυτού και για τις τέως συναφείς ειδικότητες. Οι γιατροί που έχουν δύο (2) ειδικότητες μπορούν να αξιοποιήσουν το δεύτερο τίτλο τους

μόνο σε επιστημονικές ανακοινώσεις και σε συνέδρια».

Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι επιτρέπεται, καταρχάς, η χρήση του τίτλου μίας και μόνης ιατρικής ειδικότητας, η οποία έχει νομίμως αποκτηθεί. Ωστόσο, με την προτεινόμενη διάταξη, δίνεται η δυνατότητα άσκησης καθηκόντων ιατρού εργασίας και σε ιατρούς, οι οποίοι δεν κατέχουν τη συγκεκριμένη ειδικότητα, χωρίς να αποσαφηνίζεται, μάλιστα, αν πρόκειται για συνδυαστική ή αποκλειστική άσκηση. Οι ειδικότητες, οι οποίες οι οποίες θα επιτρέπουν την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας, θα καθορισθούν με την έκδοση Κοινής Υπουργικής Απόφασης. Παράλληλα, στην Κοινή Υπουργική Απόφαση καταλείπεται η ρύθμιση των ειδικότερων όρων και προϋποθέσεων και το χρονικό διάστημα της άσκησης καθηκόντων ιατρού εργασίας. Επισημαίνεται δε στην προτεινόμενη διάταξη ότι η διεύρυνση των ειδικοτήτων που δύνανται να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας λαμβάνει χώρα «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».

Η απασχόληση ιατρών εργασίας σε επιχειρήσεις και η παροχή ιατρικών υπηρεσιών από ιατρούς στους οποίους έχει απονεμηθεί η συγκεκριμένη ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας (ή την έχουν ασκήσει αποδεδειγμένα επί κάποια έτη, σύμφωνα με την ισχύουσα διάταξη) συναρτάται άμεσα με τη διασφάλιση του δικαιώματος της υγείας των εργαζομένων (άρθρο 5 παρ. 5 και 21 παρ. 3 του Σ και ΑΚ 662, βλ. και 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). Κατά συνέπεια, προκειμένου να μην υποβαθμίζεται το επίπεδο προστασίας του δικαιώματος της υγείας, η προτεινόμενη ρύθμιση, με την οποία διευρύνεται η δυνατότητα άσκησης καθηκόντων ιατρού εργασίας και από ιατρούς, ενδεχομένως, μη ειδικευμένους στην εν λόγω ειδικότητα, δικαιολογείται, υπό σαφώς καθορισμένους όρους, εφόσον θεωρηθεί ότι συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος.

15. Επί του άρθρου 31

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 93 ν. 4808/2021 «[η] συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία

τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε».

Περαιτέρω, με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι η υπαίτια παραβίαση της υποχρέωσης της παρ. 1 γεννά αστική ευθύνη, δηλαδή, υποχρέωση αποζημίωσης, εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου.

Με το άρθρο 31 του νομοσχεδίου προστίθεται παρ. 4 στο άρθρο 93 του ν. 4808/2021 σύμφωνα με την οποία τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών και χρηματική ποινή, όποιος «α) παρεμποδίζει με οποιοδήποτε τρόπο την ελεύθερη και ακώλυτη προσέλευση ή αποχώρηση από τον χώρο εργασίας εργαζομένων οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία και επιθυμούν να εργαστούν ή την παροχή της εργασίας από αυτούς, ή β) ασκεί σωματική βία ή απειλή με σωματική βία ή άλλη παράνομη πράξη ή παράλειψη σε βάρος τους, προκειμένου να εξαναγκαστούν να συμμετάσχουν στην απεργία ή γ) συμμετέχει σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους, κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανεξαρτήτως αυτής». Επίσης, προβλέπεται ότι η επανειλημμένη τέλεση της αξιόποινης πράξης συνιστά επιβαρυντική περίπτωση.

Εν προκειμένω, παρατηρείται ότι στο μέτρο που οι περιγραφόμενες συμπεριφορές τιμωρούνται ήδη από διατάξεις του ΠΚ (άρθρα 330, 334) (βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σελ. 824-825), οι απειλούμενες ποινές είναι φυλάκιση έως 2 έτη, ενώ οι ποινές που προβλέπει η προτεινόμενη διάταξη είναι 6 μήνες έως 5 έτη. Περαιτέρω επισημαίνεται ότι απειλείται το ίδιο πλαίσιο ποινής, δηλαδή, φυλάκιση τουλάχιστον 6 μήνες έως 5 έτη, τόσο για τις συμπεριφορές που περιγράφονται στο στοιχείο β' της προτεινόμενης διάταξης, όσο και για αυτές που περιγράφονται στα στοιχεία α' και γ'. Η συμπεριφορά, όμως, που προβλέπεται στο στοιχείο β', συνίσταται στη χρήση μέσων, όπως η σωματική βία ή η απειλή, που δεν συντρέχουν στις περιπτώσεις που υπάγονται στα στοιχεία α' και γ'. Εξ αυτού του λόγου, δημιουργείται προβληματισμός αν η εισαγωγή ενιαίου πλαισίου ποινής για όλες τις ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας, κατά την ειδικότερη έκφραση της υπό στενή εννοία αναλογικότητας, που διέπει τη σχέση μεταξύ ποινής και τιμωρούμενης συμπεριφο-

ράς, λαμβανομένου υπόψη και του πλαισίου ποινών που ήδη προβλέπεται στις σχετικές ισχύουσες διατάξεις του ΠΚ.

Αθήνα, 20 Σεπτεμβρίου 2023

Οι Εισηγητές
Δάφνη Ακουμιανάκη
Αθανασία Διονυσοπούλου
Επίκουρη Καθηγήτρια της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών (για την παρατήρηση επί του άρθρου 31)
Επιστημονικές Συνεργάτιδες
Δημήτριος Κανελλόπουλος
Προϊστάμενος του Τμήματος Νομικής
Υποστήριξης της Βουλής
Ειδικός Επιστημονικός Συνεργάτης

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών
Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών (για τις παρατηρήσεις
επί των άρθρων 4 και 19,
5-8 και 18, 9, 10, 11, 17, 25-26, 28 και 31)

Ο Προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Αναπληρωτής Καθηγητής
του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Ο Προϊστάμενος της Β΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αστέρης Πλιάκος
Καθηγητής του Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών