



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

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

I. Γενικές παρατηρήσεις

A. Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, όπως το επεξεργάστηκε η Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, διαρθρώνεται σε εννέα (9) Μέρη (Α΄ έως Θ΄) και αποτελείται από ενενήντα επτά (97) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου, που ορίζει τον χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου.

Το Μέρος Α΄ (άρθρα 1-24), υπό τον τίτλο «Μείωση της γραφειοκρατίας, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας», διαρθρώνεται σε επτά (7) Κεφάλαια (Α΄-Ζ΄).

Με το Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 1-2), με τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», ορίζεται ο σκοπός (άρθρο 1) και το αντικείμενο (άρθρο 2) του Μέρους Α΄ του νομοσχεδίου.

Με το Κεφάλαιο Β΄ (άρθρο 3), υπό τον τίτλο «Πολιτικές κατά της βίας και της παρενόχλησης – τροποποίηση Μέρους Β΄ Βιβλίου πρώτου Κώδικα Εργατικού Δικαίου», τροποποιείται το άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο στο εξής ρυθμίζει την υποχρέωση υιοθέτησης πολιτικής εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

Με το Κεφάλαιο Γ΄ (άρθρα 4-6), με τίτλο «Παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους – αναγγελία εκ περιτροπής και μερικής απασχόλησης – τροποποίηση Μέρους Γ΄ Βιβλίου Πρώτου Κώδικα Εργατικού Δικαίου», τροπο-

ποιούνται άρθρα του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ως προς την υποχρέωση ενημέρωσης και την ελάχιστη προβλεψιμότητα στην περίπτωση κατά την οποία το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο (άρθρο 4), τους τρόπους παροχής πληροφοριών στους εργαζομένους μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani» (άρθρο 5) και τη μερική και εκ περιτροπής απασχόληση (άρθρο 6).

Με το Κεφάλαιο Δ´ (άρθρα 7-13), υπό τον τίτλο «Χρόνος εργασίας - ετήσια άδεια – ενίσχυση μητρότητας – τροποποίηση Μέρους Δ´ Βιβλίου Πρώτου Κώδικα Εργατικού Δικαίου», τροποποιούνται άρθρα του ανωτέρω κώδικα ως προς τα χρονικά όρια εργασίας (άρθρο 7), τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρο 8), την καταχώριση της ετήσιας άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη II» (άρθρο 9), τη χρονική κατάτμηση της άδειας (άρθρο 10), το ακατάσχετο, ανεκχώρητο και αφορολόγητο του επιδόματος γονικής άδειας (άρθρο 11), την επέκταση της άδειας μητρότητας και στην αναδοχή (άρθρο 12), καθώς και την επέκταση της προστασίας από την απόλυση και στις ανάδοχες μητέρες (άρθρο 13).

Με το Κεφάλαιο Ε´ (άρθρα 14-16), με τίτλο «Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης – Μονομερής βλαπτική μεταβολή – τροποποίηση Μέρους Ε´ Βιβλίου Πρώτου Κώδικα Εργατικού Δικαίου», τροποποιούνται άρθρα του ανωτέρω κώδικα, ως προς την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη II» (άρθρο 14), την περίπτωση κατά την οποία 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 ή της εφαρμογής του συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας (άρθρο 15), και την προστασία από την απόλυση λόγω της άρνησης παροχής υπερωριακής εργασίας (άρθρο 16).

Με το Κεφάλαιο ΣΤ´ (άρθρα 17-22), με τίτλο «Ψηφιακή οργάνωση της εργασίας – τροποποίηση Μέρους Γ´ Βιβλίου Τρίτου Κώδικα Εργατικού Δικαίου», καταργείται η υποχρέωση τήρησης σε έντυπη μορφή εγγράφων με πληροφορίες που υπάρχουν ηλεκτρονικά (άρθρο 17), τροποποιούνται τα στοιχεία που υποβάλλονται στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη II» (άρθρο 18), δημιουργείται η ηλεκτρονική εφαρμογή «Ergani» (άρθρο 19), τροποποιείται άρθρο σχετικό με την αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη II» (άρθρο 20), προστίθεται άρθρο, σχετικά με την πρόσληψη για την κάλυψη επείγουσών αναγκών (άρθρο 21) και τροποποιείται το άρθρο σχετικά με την ψηφιακή κάρτα Εργασίας (άρθρο 22).

Με το Κεφάλαιο Ζ΄ (άρθρα 23-24), με τίτλο «Εξουσιοδοτικές και καταργούμενες διατάξεις», τίθενται οι εξουσιοδοτικές (άρθρο 23) και οι καταργούμενες διατάξεις (άρθρο 24) του Μέρους Α΄ του νομοσχεδίου.

Το Μέρος Β΄ (άρθρα 25-44), με τίτλο «Διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία», αποτελείται από πέντε (5) Κεφάλαια (Α΄ -Ε΄).

Με το Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 25-26), υπό τον τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», ορίζεται ο σκοπός (άρθρο 25) και το αντικείμενο (άρθρο 26) του Μέρους Β΄ του νομοσχεδίου.

Με το Κεφάλαιο Β΄ (άρθρα 27-39), με τίτλο «Προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων – τροποποίηση Μέρους Α΄ Βιβλίου Τρίτου Κώδικα Εργατικού Δικαίου», τροποποιούνται άρθρα σχετικά με τις αρμοδιότητες των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (άρθρο 27), την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης (άρθρο 28), την κατάταξη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (άρθρο 29), το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων του τεχνικού ασφάλειας (άρθρο 30), τις ειδικότητες του τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων (άρθρο 31), τις συμβουλευτικές αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας (άρθρο 32), την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας (άρθρο 33) και τις συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας (άρθρο 34). Περαιτέρω, αντικαθίσταται διάταξη σχετικά με την ενημέρωση του εργοδότη από τον ιατρό εργασίας για ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία (άρθρο 35), καθώς και για τη συνδρομή νόμιμων προϋποθέσεων λειτουργίας των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (άρθρο 36), τροποποιείται άρθρο ως προς τις γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών (άρθρο 37) και την αναγγελία ατυχημάτων και ασθενειών που οφείλονται στην εργασία (άρθρο 38), και προστίθεται διάταξη αναφορικά με την υποχρέωση παροχής εκπαίδευσης του εργαζομένου καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ (άρθρο 39).

Με το Κεφάλαιο Γ΄ (άρθρο 40-41), υπό τον τίτλο «Συντονιστές Ασφάλειας – Τροποποίηση π.δ. 305/1996 "Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας που πρέπει να εφαρμόζονται στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 92/57ΕΟΚ"», τροποποιείται άρθρο του π.δ. 305/1996 σχετικά με τα προσόντα και τα καθήκοντα των συντονιστών για θέματα ασφάλειας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου (άρθρο 40), και εισάγεται διάταξη στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου σχετικά με το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα «Ηριδανός» (άρθρο 41).

Με το Κεφάλαιο Δ΄ (άρθρο 42), με τίτλο «Λοιπές διατάξεις για την υγεία

και την ασφάλεια στην εργασία», τροποποιείται διάταξη σχετικά με την αποζημίωση των μελών των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010.

Με το Κεφάλαιο Ε΄ (άρθρο 43-44), υπό τον τίτλο «Εξουσιοδοτικές και καταργούμενες διατάξεις», εισάγονται οι εξουσιοδοτικές (άρθρο 43) και οι καταργούμενες διατάξεις (άρθρο 44) του Μέρους Β΄ του νομοσχεδίου.

Το Μέρος Γ΄ (άρθρα 45-50), περιλαμβάνει πέντε (5) Κεφάλαια (Α΄-Ε΄).

Το Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 45-46), με τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», περιλαμβάνει τον σκοπό (άρθρο 45) και το αντικείμενο (άρθρο 46) του Μέρους Γ΄ του νομοσχεδίου.

Με το Κεφάλαιο Β΄ (άρθρο 47), υπό τον τίτλο «Κύρωση Σύμβασης υπ' αρ. 155 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Ασφάλεια και την υγεία στην Εργασία και το εργασιακό περιβάλλον», κυρώνεται η εν λόγω Σύμβαση, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη την 22α Ιουνίου 1981.

Με το Κεφάλαιο Γ΄ (άρθρο 48), υπό τον τίτλο «Κύρωση Σύμβασης 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 μιας θεμελιώδους αρχής», κυρώνεται η εν λόγω Σύμβαση, η οποία υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη τη 12η Ιουνίου 2023.

Με το Κεφάλαιο Δ΄ (άρθρο 49), υπό τον τίτλο «Κύρωση Πρωτοκόλλου στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29 για την αναγκαστική εργασία», κυρώνεται 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.

Με το Κεφάλαιο Ε΄ (άρθρο 50), υπό τον τίτλο «Εξουσιοδοτική διάταξη», εισάγεται εξουσιοδοτική διάταξη του Μέρους Γ΄ του νομοσχεδίου.

Το Μέρος Δ΄ (άρθρα 51-61), υπό τον τίτλο «Διατάξεις για την Ανεξάρτητη Αρχή "Επιθεώρηση Εργασίας"», περιλαμβάνει τρία (3) Κεφάλαια (Α΄-Γ΄).

Στο Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 51-52), με τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», ορίζεται ο σκοπός (άρθρο 51) και το αντικείμενο (άρθρο 52) του Μέρους Δ΄ του νομοσχεδίου.

Με το Κεφάλαιο Β΄ (άρθρα 53-60), με τίτλο «Οργάνωση και λειτουργία της Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας"», αντικαθίσταται υφιστάμενη νομοθετική διάταξη περί νομικής εκπροσώπησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 53), τροποποιούνται διατάξεις οι οποίες σκοπούν στην απρόσκοπτη διενέργεια των ελέγχων και την προστασία του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων υπηρεσιών που διενεργούν ή συ-

ντρέχουν στη διενέργεια ελέγχων ή τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών (άρθρο 54), προστίθεται διάταξη ως προς τον προσδιορισμό ναυτικών μιλίων για την αναγνώριση των εξόδων διανυκτέρευσης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 55), τροποποιούνται διατάξεις σχετικές με το Συμβούλιο Διοίκησης και τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 56), τη στελέχωση του Γραφείου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 57), όπως προστίθενται διατάξεις σχετικά με τη λειτουργία της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 58) και το μισθολόγιο του ιατρικού προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 59) και τροποποιείται διάταξη αναφορικά με τη διενέργεια ελέγχων από τους Υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (άρθρο 60).

Το Κεφάλαιο Γ' (άρθρο 61), με τίτλο «Καταργούμενες Διατάξεις», περιλαμβάνει τις καταργούμενες διατάξεις του Μέρους Δ' του νομοσχεδίου.

Το Μέρος Ε' (άρθρα 62-69), υπό τον τίτλο «Διατάξεις για τη δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης», περιλαμβάνει τρία (3) Κεφάλαια (Α'-Γ').

Στο Κεφάλαιο Α' (άρθρα 62-63), με τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», ορίζεται ο σκοπός (άρθρο 62) και το αντικείμενο (άρθρο 63) του Μέρους Ε' του νομοσχεδίου.

Με το Κεφάλαιο Β' (άρθρο 64-68), υπό τον τίτλο «Αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και επικαιροποίηση ρυθμιστικού πλαισίου παροχών προς ανέργους», προστίθεται διάταξη ως προς τα προγράμματα επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς (άρθρο 64), τροποποιείται διάταξη που αφορά στις υποχρεώσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης προς αναζητούντες εργασία (άρθρο 65), θεσπίζεται αποζημίωση για τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών και των Πειραματικών Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (άρθρο 66), τροποποιείται διάταξη σχετικά με την καταβολή εισφορών από μακροχρόνια ανέργους (άρθρο 67), και παρατείνονται οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης κτηρίων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (άρθρο 68).

Το Κεφάλαιο Γ' (άρθρο 69), με τίτλο «Εξουσιοδοτική Διάταξη», περιέχει εξουσιοδοτική διάταξη για το Μέρος Ε' του νομοσχεδίου.

Το Μέρος ΣΤ' (άρθρα 70-89), περιλαμβάνει έξι (6) Κεφάλαια (Α'-ΣΤ').

Στο Κεφάλαιο Α' (άρθρα 70-71), με τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», ορίζεται ο σκοπός (άρθρο 70) και το αντικείμενο (άρθρο 71) του Μέρους ΣΤ' του νομοσχεδίου.

Με το Κεφάλαιο Β´ (άρθρα 72-76), υπό τον τίτλο «Συνταξιοδοτικές και Ασφαλιστικές Ρυθμίσεις», τροποποιείται σειρά άρθρων ως προς τον προσδιορισμό του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης σε περίπτωση αξιοποίησης χρόνου ασφάλισης από απασχόληση συνταξιούχου (άρθρο 72), υπολογισμό εισφορών μισθωτών πλήρους απασχόλησης και εργοδοτών σε περίπτωση νυχτερινής εργασίας, υπερεργασίας, υπερωρίας και εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες (άρθρο 73), προστίθεται διάταξη σχετικά με την αξιοποίηση χρόνου ασφάλισης του κλάδου πρόσθετης ασφάλισης αγροτών του πρώην Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (άρθρο 74), όπως και διάταξη σχετικά με τον συνυπολογισμό διαδοχικού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας (άρθρο 75), και τροποποιείται άρθρο ως προς τους δικαιούχους δικηγόρους του επιδόματος για την παραμονή παιδιών ασφαλισμένων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς (άρθρο 76).

Με το Κεφάλαιο Γ´ (άρθρα 77-83), υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις ζητημάτων Ηλεκτρονικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης», τροποποιείται διάταξη ως προς την αποζημίωση του προσωπικού που συμμετέχει σε κλιμάκια εκκαθάρισης εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης και ως προς το προσωπικό του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ε-Ε.Φ.Κ.Α.), το οποίο απασχολείται για την εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (άρθρο 77), διάταξη για τη συμπλήρωση οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων (άρθρο 78), τη γραμματειακή υποστήριξη της επιτροπής επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του ε-Ε.Φ.Κ.Α. (άρθρο 79), την επιβράβευση παραγωγικότητας για τις Διευθύνσεις του ε-Ε.Φ.Κ.Α. που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή (άρθρο 80), και την ενίσχυση της μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του ε-Ε.Φ.Κ.Α. (άρθρο 81). Τέλος, θεσπίζονται διατάξεις για την κάλυψη της δαπάνης προμήθειας καυσίμων κίνησης υπηρεσιακών οχημάτων του ε-Ε.Φ.Κ.Α. (άρθρο 82) και τη διευθέτηση ασφαλιστικών εισφορών για το ειδικό πρόγραμμα επανειδίκευσης, κατάρτισης και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για τους πρώην εργαζομένους της εταιρείας «ΘΡΑΚΗ Α.Ε.» (άρθρο 83).

Με το Κεφάλαιο Δ´ (άρθρα 84-86), υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις ζητημάτων Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης», τροποποιείται διάταξη ως προς τη μετάταξη και απόσπαση υπαλλήλων του ε-Ε.Φ.Κ.Α. προς το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (άρθρο 84), τη μετάταξη υπαλλήλων στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (άρθρο 85) και τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένου Διεύθυνσης Επενδύσεων στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (άρθρο 86).

Με το Κεφάλαιο Ε΄ (άρθρο 87), με τίτλο «Ρυθμίσεις ζητημάτων εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων», εισάγεται διάταξη η οποία αφορά τα Μέτρα εξυγίανσης, τη λύση, την εκκαθάριση και τη διανομή περιουσίας των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων.

Το Κεφάλαιο ΣΤ΄ (άρθρα 88-89), με τίτλο «Εξουσιοδοτικές και μεταβατικές διατάξεις», περιλαμβάνει τις εξουσιοδοτικές (άρθρο 88) και τις μεταβατικές διατάξεις (άρθρο 89) του Μέρους ΣΤ΄ του νομοσχεδίου.

Με το Μέρος Ζ΄ (άρθρα 90-94), με τίτλο «Λοιπές ρυθμίσεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης», προστίθεται διάταξη σχετικά με τη χρήση επιστολικής ψήφου σε οργανώσεις συνταξιούχων (άρθρο 90), τροποποιείται άρθρο που αφορά στη θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (άρθρο 91), καθώς και άρθρα του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ως προς τη διαδικασία καθορισμού νομοθετημένου κατώτατου μισθού με την εισαγωγή ψηφιακού εργαλείου συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων (άρθρο 92), και αντίστοιχα, διάταξη για τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού για τα έτη 2026 και 2027 (άρθρο 93). Τέλος, θεσπίζεται η δυνατότητα χρήσης του ανωτέρω ψηφιακού εργαλείου της συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (άρθρο 94).

Το Μέρος Η΄ (άρθρα 95-96), με τίτλο «Λοιπές διατάξεις», περιλαμβάνει ρύθμιση με την οποία παρατείνονται οι συμβάσεις εργασίας επικουρικού προσωπικού του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας, και οι συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που συνήφθησαν σύμφωνα με τα άρθρα 37 έως 42 του ν. 4765/2021 στον Φορέα Ελληνικό Κτηματολόγιο (άρθρο 95), καθώς και ρύθμιση σχετικά με την αναστολή καταβολής ασφαλιστικών εισφορών και είσπραξης βεβαιωμένων οφειλών σε κτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις στις οποίες επιβάλλεται το μέτρο της καθολικής θανάτωσης ζώων (άρθρο 96).

Με το Κεφάλαιο Θ΄ (άρθρο 97), με τίτλο «Εναρξη Ισχύος», ορίζεται η έναρξη ισχύος του νόμου.

Β. Επισημαίνεται ότι επί του παρόντος νομοσχεδίου γνωμοδότησε η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, σύμφωνα με το άρθρο 82 παρ. 3 του Συντάγματος, με την από 18.9.2025 Γνώμη και τις περιεχόμενες σε αυτή παρατηρήσεις.

Γ. Το νομοσχέδιο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 73 παρ. 2 του Συντάγματος, συνοδεύεται από γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου (βλ. Πρακτικά της 3ης Ειδικής Συνεδρίασης της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 21ης Ιουλίου 2025 (Γ΄ Θερινό Τμήμα)), στην οποία διατυπώνονται παρατηρήσεις επί του άρθρου 72 του Κεφαλαίου Β΄, του Μέρους ΣΤ΄

του νομοσχεδίου, υπό τον τίτλο «Διατάξεις Αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις».

Συναφώς παρατηρείται ότι «[η] γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου έχει διπλή λειτουργία στην έννομη τάξη. Αποσκοπεί αφενός στη διατύπωση παρατηρήσεων από νομοτεχνική άποψη, με γνώμονα τις αρχές της καλής νομοθέτησης, καθώς και στον έλεγχο της συμβατότητας των προς ψήφιση διατάξεων με τις συνταγματικές διατάξεις και τις υπερκείμενης τυπικής ισχύος διατάξεις για τη διευκόλυνση του έργου της Βουλής, αφετέρου στη διαφώτισή αυτής ώστε να προληφθεί η ψήφιση διατάξεων με μακροχρόνιες δημοσιονομικές συνέπειες, οι οποίες δύνανται να οδηγήσουν στην ανατροπή των οικονομικών προβλέψεων του φορέα απονομής συντάξεων και να θέσουν υπό διακινδύνευση της βιωσιμότητας του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος (βλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 2ης Ειδ. Συν. της 25.5.2020, 4ης Ειδ. Συν. της 3.11.2022, 1ης Ειδ. Συν. 14.3.2023, 17ης Γεν. Συν. της 19.9.2022)» (βλ. και Πρακτικά της 4ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 27ης Σεπτεμβρίου 2023).

Εξ άλλου, σημειώνεται ότι στη νομοθεσία του Ελεγκτικού Συνεδρίου (άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 4820/2021 «Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις») ορίζεται ότι το Ελεγκτικό Συνέδριο γνωμοδοτεί, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 73 και την περ. δ' της παρ. 1 του άρθρου 98 του Συντάγματος, για τα νομοσχέδια που αφορούν σε συντάξεις ή αναγνώριση υπηρεσίας για την παροχή δικαιώματος σύνταξης.

Δ. Με το Μέρος Γ' του νομοσχεδίου, υπό τον τίτλο «Κύρωση Διεθνών Συμβάσεων και Πρωτοκόλλου», κυρώνονται, *πρώτον*, η Σύμβαση υπ' αρ. 155 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Ασφάλεια και την υγεία στην Εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, η οποία υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη την 22α Ιουνίου 1981 (άρθρο 47), *δεύτερον*, 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 μιας θεμελιώδους αρχής, η οποία υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη τη 12η Ιουνίου 2023 (άρθρο 48), *τρίτον*, το Πρωτόκολλο 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 (άρθρο 49). Τέλος, εισάγεται εξουσιοδοτική διάταξη ως προς το Μέρος Γ' του νομοσχεδίου (άρθρο 50).

Συναφώς παρατηρείται ότι οι συμβατικοί κανόνες του διεθνούς δικαίου δηλώνονται στο Σύνταγμα με σειρά όρων («διεθνείς συμβάσεις» (άρθρο 28 παρ. 1), «συνθήκη ή συμφωνία» (άρθρο 28 παρ. 2), «διεθνείς συνθήκες» (άρθρο 36 παρ. 4)). Η ορολογική αυτή πολυμορφία οφείλεται σε έλλειψη συντακτικού συντονισμού, και όχι σε οποιαδήποτε νομοτεχνική ανάγκη (βλ. Κ. Ιωάννου σε Ιωάννου – Οικονομίδη – Ροζάκη – Φατούρου, Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο – Σχέσεις Διεθνούς και Εσωτερικού Δικαίου, 1990, σ. 163).

Το Σύνταγμα κατοχυρώνει τη διττή λειτουργία του κυρωτικού νόμου (εν προκειμένω, των κυρωτικών διατάξεων), όπως αυτή είχε διαμορφωθεί υπό το κράτος των προηγούμενων Συνταγμάτων από τη θεωρία, τη νομοθετική πρακτική και τη νομολογία, η οποία συνίσταται στο ότι, από τη θέση σε ισχύ των κυρωτικών νόμων, αφενός, γίνεται αποδοχή του περιεχομένου της συνθήκης και παρέχεται συγκατάθεση προς επικύρωσή της στο αρμόδιο όργανο της εκτελεστικής εξουσίας και, αφετέρου, εντάσσεται η συνθήκη στο εσωτερικό δίκαιο και επιτάσσεται η εκτέλεσή της από τα όργανα του κράτους (βλ., ενδεικτικά, Εμμ. Ρούκουνα, Σύνταγμα και Διεθνές Δίκαιο, σε Η επίδρασις του Συντάγματος του 1975 επί του ιδιωτικού και επί του δημοσίου δικαίου, 1976, σ. 91, Αγγ. Γιοκάρη, Η πρακτική των δικαιοδοτικών οργάνων στην εφαρμογή του διεθνούς δικαίου, 2001, σ. 83, Κ. Οικονομίδη, σε Ιωάννου – Οικονομίδη – Ροζάκη – Φατούρου, Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο – Θεωρία των πηγών, παρ. 44. Βλ., όμως, και Κ. Ιωάννου, όπ. π., σ. 163 επ. και 168 επ., κατά τον οποίο ο κυρωτικός νόμος δεν αποτελεί ταυτόχρονα και εξουσιοδότηση ή συγκατάθεση για την επικύρωση). Η διαδικασία της κύρωσης των διεθνών συνθηκών ή συμβάσεων ρυθμίζεται από το άρθρο 112 του Κανονισμού της Βουλής (ΚτΒ). Η ψήφιση των σχετικών κυρωτικών νομοσχεδίων (ή προτάσεων νόμων) γίνεται με τη διαδικασία του άρθρου 108 του ΚτΒ, χωρίς συζήτηση ή μετά από περιορισμένη συζήτηση, με εξαίρεση τα νομοσχέδια που αφορούν στην κύρωση συμβάσεων σύμφωνα με τα άρθρα 27 και 28 παρ. 2 και 3 του Συντάγματος. Οι κυρωτικοί νόμοι περιέχουν δύο κατηγοριών διατάξεις: α) τις κυρωτικές, οι οποίες περιλαμβάνουν την κυρωτική ρήτρα και το κείμενο της συνθήκης, καθώς και διατάξεις των οποίων το περιεχόμενο αντιστοιχεί στο περιεχόμενο δηλώσεων που η συνθήκη επιτρέπει ή επιβάλλει να συνοδεύουν την υπογραφή, την επικύρωση ή την έγκρισή της, ή τυχόν επιτρεπόμενες επιφυλάξεις και β) τις κοινές νομοθετικές, με τις οποίες ρυθμίζονται ζητήματα εφαρμογής των διατάξεων της σύμβασης στην εσωτερική έννομη τάξη ή προσαρμογής της εθνικής νομοθεσίας στις διατάξεις αυτές. Κοινές νομοθετικές θεωρούνται και εκείνες που ρυθμίζουν την έναρξη της ουσιαστικής ισχύος του κυρωτικού νόμου.

II. Επί των Μερών Α΄ και Β΄

Παρατηρείται ότι με το Μέρος Α΄ και Β΄ του υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχεδίου, τροποποιούνται νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες έχουν ήδη κωδικοποιηθεί στο Προεδρικό Διάταγμα 62/2025 (Κώδικας Εργατικού Δικαίου). Εντούτοις, δεν τροποποιούνται ταυτόχρονα και οι βασικές νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες έχουν μεν κωδικοποιηθεί στο ανωτέρω π.δ., χωρίς, όμως, ποτέ να έχουν καταργηθεί με κάποια άλλη νομοθετική διάταξη. Ειδικότερα, το π.δ. 62/2025, όπως και το παλαιότερο π.δ. 80/2022, δεν έχουν γνήσιο κωδικοποιητικό χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι δεν ενσωματώνουν νομοθετικές διατάξεις με ταυτόχρονη κατάργησή τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με ανακοίνωση της 1ης.12.2022, είχε γνωστοποιήσει την ολοκλήρωση της κωδικοποίησής του Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/22 - ΦΕΚ 222/Α/4.12.22), αναφέροντας ότι «η κωδικοποίηση δεν επιφέρει καμία τροποποίηση, προσθήκη ή κατάργηση διατάξεων, αλλά συγκεντρώνει τις υφιστάμενες διατάξεις όπως ισχύουν, με λογική και θεματική συνέχεια, προκειμένου να διευκολύνεται η αναζήτηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου. Σε περίπτωση που υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο κείμενο του Κώδικα και στην αρχική διάταξη που έχει κωδικοποιηθεί, αυτή που θα εφαρμοσθεί θα είναι η αρχική διάταξη». Πρόκειται, ενδεχομένως, περί διοικητικής κωδικοποίησης, υπό την έννοια του άρθρου 65 παρ. 2 του ν. 4622/19 (ΔΕΝ 2019, σ. 1211), σύμφωνα με το οποίο η κωδικοποίηση έχει την μορφή συγκέντρωσης όλων των ισχυουσών διατάξεων, χωρίς ένταξη σε ενιαίο κείμενο και χωρίς την κατάργησή τους.

Επίσης, σημειώνεται ότι και σχετικά πρόσφατοι νόμοι που τέθηκαν σε ισχύ μετά τις ανωτέρω κωδικοποιήσεις, όπως ο νόμος 5053/2023, τροποποίησαν, ταυτόχρονα, και τις διατάξεις του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και τις κωδικοποιημένες σε αυτό διατάξεις.

Πράγματι με το άρθρο 587 του π.δ. 62/2025 καταργούνται οι διατάξεις του π.δ. 80/2022, οι οποίες όμως δεν είχαν καταργήσει τις κωδικοποιημένες με αυτό νομοθετικές διατάξεις. Σημειώνεται, συναφώς, ότι στο υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο τροποποιούνται διατάξεις και του Κώδικα Υγιεινής και Ασφάλειας που έχουν πλέον κωδικοποιηθεί στο π.δ. 62/2025, χωρίς και πάλι να τροποποιούνται και οι διατάξεις αυτού του Κώδικα.

Δημιουργείται, συνεπώς, προβληματισμός σχετικά με την ισχύ και το περιεχόμενο των νομοθετικών διατάξεων οι οποίες θα εμφανίζονται ως διατάξεις του π.δ. 62/2025 τροποποιούμενες με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, αλλά παραμένουσες σε ισχύ, αφού ουδέποτε έχουν καταργηθεί με άλλη νομοθετική διάταξη. Η απλή αναφορά στο γεγονός ότι η τροποποιούμενη διάταξη του Κώδικα είχε κωδικοποιήσει κάποια άλλη νομοθετική διάταξη δεν μπορεί

να θεωρηθεί ως ταυτόχρονη τροποποίηση της τελευταίας. Αντιστοίχως, δημιουργείται προβληματισμός, εν όψει της ανάγκης κανονιστικής συνοχής και ασφάλειας που πρέπει να διέπει τους νομοθετικούς κανόνες, και συγκεκριμένα ως προς το αν η κατάργηση με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο κάποιας διάταξης του Κώδικα Εργατικού Δικαίου καταργεί και την αντίστοιχη κωδικοποιημένη νομοθετική διάταξη. Συνεπώς, θα ήταν, ενδεχομένως, νομοτεχνικά αρτιότερο, να προβλεφθεί ρητά, σε όσες περιπτώσεις τροποποιούνται διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και η τροποποίηση της αντίστοιχης κωδικοποιημένης νομοθετικής διάταξης.

III. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 3

Με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 ν. 4808/2021 ρυθμίζεται η υποχρέωση για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα, αφενός, να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 9, κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου 62/2025) και, αφετέρου, πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10, κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 63 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου 62/2025).

Με την προτεινόμενη διάταξη, οι δύο μορφές πολιτικής ενοποιούνται σε μια. Συγκεκριμένα, η προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιεί το άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης (άρθρο 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) και η πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για το ζήτημα αυτό (άρθρο 63 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) να συγχωνευθούν σε μια πολιτική, δοθέντος ότι, και οι δύο μορφές πολιτικής αφορούν το ίδιο ζήτημα και έχουν συνάφεια μεταξύ τους. Περαιτέρω, με την παράγραφο 1 του άρθρου 24 του υπό ψήφιση νομοσχεδίου καταργείται το άρθρο 63 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 4808/2021, περί της πολιτικής εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών. Η σχετική ρύθμιση δεν μεταβάλλει το περιεχόμενο των δύο μορφών πολιτικής, οι οποίες θα προκύπτουν πλέον ως ένα ενιαίο κείμενο.

2. Επί του άρθρου 4

Με την προτεινόμενη διάταξη τροποποιούνται τα άρθρα 73 και 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, τα οποία έχουν εισαγάγει στην ελληνική έννομη τάξη τον θεσμό της κατά παραγγελία σύμβαση εργασίας, θεσμό συγγενή με τη σύμβαση μηδενικών ωρών απασχόλησης.

Επισημαίνεται συναφώς ότι η σύμβαση μηδενικών ωρών απασχόλησης είναι εκείνη στην οποία ο εργαζόμενος συνδέεται μεν 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, σ. 44 επ., Κ. Παπαδημητρίου, Η κατά παραγγελία σύμβαση εργασίας (Ν. 5053/2023). Ένα βήμα προς την αποδόμηση του εργατικού δικαίου; ΕΛΔικ 2024, σ. 1 επ., Δ. Λαδάς, Η σύμβαση κατά παραγγελία ή αλλιώς η ευκαιριακή εργασία, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 2024, σ. 113. Eurofound, *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*, 2018, *passim*.).

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

Στην Ελλάδα, η ετοιμότητα προς παροχή εργασίας ρυθμίσθηκε για πρώτη φορά νομοθετικά με τις διατάξεις του άρθρου 10 ν. 5053/2023. Το πλεονέκτημα για την επιχείρηση, προκειμένου να προσφύγει σε αυτήν τη μορφή απασχόλησης, είναι ότι της επιτρέπει να προσαρμόζει την ποσότητα της παροχής εργασίας των εργαζομένων προς τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της. Με τον τρόπο αυτό, όμως, μετακυλιεται στον εργαζόμενο η ανάγκη της επιχείρησης για ευελιξία, χωρίς την ελάχιστη ασφάλεια γι' αυτόν, εφόσον μπορεί να προβλέπεται και ελάχιστος αριθμός σταθερών ωρών απασχόλησης (Eurofound, *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*, σ. 3, 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*, 2016, σ. 47 επ., Eurofound, *Casual work: Characteristics and implications*, 2019, σ. 4).

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;

Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αναφέρεται, έτσι, στην ανάγκη καταπολέμησης των καταχρηστικών περιπτώσεων προσφυγής στις 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 «Όταν 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 6 ν. 5053/2023 (άρθρο 73 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, παρ 1 περ. ιγα) ορίζεται ότι, όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο (κατά παραγγελία σύμβαση εργασίας), γνωστοποιείται στην αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, και ότι ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία, πραγματοποιούνται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών. Επίσης, στην παράγραφο 4 του άρθρου 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 ν. 5053/2023) ορίζεται ότι, σε περίπτωση σύναψης σύμβασης στην οποία το πρόγραμμα εργασίας είναι μη προβλέψιμο, 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 την προτεινόμενη διάταξη καταργείται η παράγραφος 4 του άρθρου 10 ν. 5053/2023 περί ελαχίστων και εγγυημένων ωρών στις κατά παραγγελία συμβάσεις εργασίας.

Κατά την Αιτιολογική Έκθεση επί του νομοσχεδίου, δεν απαιτείται πλέον ρύθμιση για ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών, όπως προέβλεπε η παρ. 4 του άρθρου 10 ν. 5053/2023, ούτε ρύθμιση για αναλογική εφαρμογή διατάξεων, όπως στην παρ. 5, καθώς το άρθρο θα εφαρμόζεται πλέον σε συμβάσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης, στις οποίες οι συνολικές ώρες εργασίας αποτελούν συμβατικό όρο, και συνεπώς, εφαρμόζεται πλήρως η εργατική νομοθεσία. Περαιτέρω, δεν απαιτείται αναφορά σε «εγγυημένες ώρες εργασίας», καθώς και σε «αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ω-

ρών», εφόσον το σύνολο των ωρών εργασίας συνιστά μέρος της σύμβασης εργασίας. Εξ άλλου, τυχόν πρόσθετη απασχόληση θα ρυθμίζεται από τις αντιστοιχες διατάξεις, αναλόγως του αν πρόκειται για σύμβαση μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και δεν απαιτείται πλέον ειδική ρύθμιση και αναφορά. Επίσης, η κατάργηση της ειδικής μορφής κατά παραγγελία σύμβασης εργασίας οφείλεται στο ότι, καθώς τέτοιες μορφές συμβάσεων δεν αναγνωρίζονταν στο εθνικό δίκαιο προ του 2023, τα άρθρα 4 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 είχαν προαιρετικό χαρακτήρα και αφορούσαν μόνο τα κράτη-μέλη, τα οποία ήδη επέτρεπαν τη χρήση συμβάσεων κατά παραγγελία ή άλλων παρόμοιων μορφών απασχόλησης, όπως σημειώνει και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Εκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του νομοσχεδίου «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», (ν. 5053/2023, παρατήρηση επί του άρθρου 10, σ. 14).

Στο άρθρο 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιείται με το άρθρο 4 του νομοσχεδίου, ορίζεται ότι «[ό]ταν η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι καθορισμένη, (...) 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 (...) β) Ο εργαζόμενος 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 ανωτέρω υποχρεώσεις, ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί, χωρίς συνέπειες, την παροχή της εργασίας, ενώ, αν ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεση της εργασίας, οφείλει αντίστοιχη αποζημίωση.

Με την προτεινόμενη διάταξη δημιουργείται ένα νέο είδος σύμβασης εργασίας, στο οποίο ναί μεν θα είναι καθορισμένη με συμφωνία η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, αλλά δεν θα είναι προσδιορισμένο το ακριβές ωράριο εργασίας, το οποίο θα καθορίζεται από τον εργοδότη ελεύθερα εντός των προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, και μετά από προειδοποίηση. Προκύπτει, όμως, προβληματισμός σχετικά με το αν ο εργοδότης μπορεί να καθορίζει μόνο τη

διάρκεια της κανονικής εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, χωρίς να προσδιορίζει τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή, θα μπορεί να αυξομειώνει ενδεχομένως την ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου, εντός βεβαίως της διάρκειας της κανονικής εβδομαδιαίας απασχόλησης.

3. Επί του άρθρου 5

Για λόγους διαφάνειας, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργαζομένους για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Η ενημέρωση πρέπει να γίνεται εγγράφως ή σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών.

Με την προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ότι η ενημέρωση μπορεί να γίνει, πέραν των ανωτέρω τρόπων, και μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani».

4. Επί του άρθρου 6

α. Επί της παραγράφου 1 του υπό τροποποίηση άρθρου 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης, δηλαδή, εργασίας μικρότερης διάρκειας από την κανονική, η σχετική σύμβαση εργασίας πρέπει να καταρτισθεί εγγράφως. Ήδη προβλέπεται ότι αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτισθεί εγγράφως ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται πλήρης η απασχόληση του εργαζομένου.

Με την προτεινόμενη διάταξη καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης της σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας. Συνεπώς, το τεκμήριο πλήρους απασχόλησης παραμένει μόνο για την περίπτωση που η σύμβαση εργασίας δεν έχει καταρτισθεί εγγράφως.

Τέλος, καταργείται ο ρητός χρονικός προσδιορισμός της ατομικής σύμβασης ως προς το αν η μικρότερη διάρκεια της σύμβασης θα αφορά την ημέρα την εβδομάδα ή το μήνα, καθώς η διάρκεια της σύμβασης μερικής απασχόλησης θα μπορεί να είναι οποιαδήποτε συμφωνήσουν τα συμβαλλόμενα μέρη.

β. Επί της παραγράφου 3 του υπό τροποποίηση άρθρου 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Εκ περιτροπής απασχόληση αποτελεί η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο ερ-

γασίας. Η απασχόληση αυτή πρέπει να είναι κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο, ενώ η σχετική σύμβαση πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως, άλλως, τεκμαίρεται πλήρης η απασχόληση του εργαζόμενου.

Πέραν, όμως, της συμβατικής εκ περιτροπής απασχόλησης ρυθμίζεται και η δυνατότητα μονομερούς επιβολής της. Έτσι, αν περιορισθούν 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, υπό την προϋπόθεση ότι, προηγουμένως, θα έχει προβεί σε σχετική ενημέρωση και διαβούλευση.

Υπό το ισχύον καθεστώς, δεν επιτρέπεται η απασχόληση πέραν του πλήρους ημερησίου ωραρίου. Λόγος αυτής της ρύθμισης, ιδιαίτερα στην περίπτωση της μονομερούς επιβολής της, η οποία μειώνει, για μακρό ενδεχομένως διάστημα, μέχρι εννέα μήνες, τις αποδοχές των εργαζομένων, είναι να μην μετατρέπεται αυτή σε ακραίο μηχανισμό ευελιξίας που, από τη μια μεριά, ανατρέπει την ομαλότητα των ημερών εργασίας σε βάρος των εργαζομένων, αλλά, από την άλλη, όμως, επιτρέπει να καλύπτονται, κατά μονομερή και πάλι απόφαση του εργοδότη, οι ανάγκες της επιχείρησης.

Με την προτεινόμενη διάταξη θα επιτρέπεται η εργασία του εκ περιτροπής απασχολούμενου και πέραν του ημερησίου πλήρους ωραρίου, όχι μόνο στην κατόπιν συμφωνίας εκ περιτροπής εργασία, αλλά και σε αυτήν που επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη, η οποία, όμως, έχει στηριχθεί στην προϋπόθεση ότι έχουν περιορισθεί δραστικά οι δραστηριότητες της επιχείρησης.

5. Επί του άρθρου 7

Η υπερωριακή εργασία έχει, κατ' αρχάς, ως βάση το ανώτατο ωράριο της ημερήσιας απασχολήσεως του μισθωτού, υπό την έννοια ότι υφίσταται υπερωριακή εργασία όταν ο μισθωτός της προκείμενης κατηγορίας απασχοληθεί πέραν των οκτώ ωρών ημερησίως επί δήμερης εβδομάδας ή πέραν των εννέα ωρών ημερησίως επί δήμερης εβδομάδας. Αυτό ισχύει, έστω και αν με την ημερήσια υπεραπασχόληση αυτή δεν πραγματοποιείται υπέρβαση του οριζόμενου από τον νόμο ανώτατου ορίου εβδομαδιαίας εργασίας. Ορίζεται, έτσι, στο άρθρο 4 παρ. 2 του ν. 2874/2000 ότι «Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού (...) θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισής. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργασίμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περι-

πτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας».

Υπερωρία είναι, επομένως, η απασχόληση που πραγματοποιείται καθ' υπέρβαση του νόμιμου, είτε ημερήσιου, είτε εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Όμως, υπάρχει υπερωρία, αν υπάρχει απλά υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου ημερήσιας απασχολήσεως, έστω και χωρίς υπέρβαση του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

Η υπερωριακή εργασία παρέχεται υπό συγκεκριμένους όρους, οι οποίοι προβλέπονται στον νόμο. Οι προϋποθέσεις αυτές αφορούν στην τήρηση συγκεκριμένων διατυπώσεων, στη μη υπέρβαση συγκεκριμένων ορίων απασχόλησης, όπως και στην ύπαρξη συγκεκριμένων λόγων για την πραγματοποίησή της. Αν δεν τηρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις, η υπερωρία δεν χαρακτηρίζεται ως νόμιμη, αλλά ως παράνομη. Η πρόβλεψη των συγκεκριμένων διατυπώσεων για την παροχή υπερωριακής εργασίας δικαιολογείται, αφενός, γιατί τίθεται ζήτημα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και, αφετέρου, γιατί η μείωση των υπερωριών αποτελεί μέσο καταπολέμησης της ανεργίας. Ο συνολικός αριθμός των υπερωριών δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τα ανώτατα ημερήσια και ετήσια όρια που προβλέπονται από τον νόμο.

Έτσι, το ημερήσιο ανώτατο όριο υπερωριών είναι τρεις (3) ώρες, ενώ το ετήσιο, 150 ώρες. Σε εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις, επιτρέπεται η υπέρβαση του ανωτέρω ετήσιου ορίου με απόφαση του αρμόδιου οργάνου του Υπουργείου Εργασίας, και καταβολή αυξημένης αποζημίωσης.

Με την προτεινόμενη διάταξη αυξάνεται το ημερήσιο ανώτατο όριο υπερωριών από τρεις (3) ώρες σε τέσσερις (4), ενώ το ετήσιο ανώτατο όριο παραμένει στις 150 ώρες.

Θα μπορούσε, όμως, να διερωτηθεί κανείς με ποιον τρόπο θα είναι δυνατόν, επί πενθήμερης εργασίας, να απασχοληθεί κανείς υπερωριακά τέσσερις (4) ώρες, όπως προβλέπει η προτεινόμενη διάταξη, αφού θα έχει ήδη εργασθεί το κανονικό ωράριο των οκτώ (8) ωρών, πλέον μιας ώρας υπερεργασίας, και ταυτόχρονα, να πρέπει να τηρηθεί το ημερήσιο υποχρεωτικό διάλειμμα των 30 λεπτών.

Στο πέμπτο εδάφιο της δεύτερης παραγράφου του άρθρου 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προτείνεται να τροποποιηθεί, ορίζεται ότι 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. Επειδή προκύπτει ότι η άρνηση αυτή αποτελεί άσκηση νόμιμου δικαιώματος, στην περίπτωση αυτή θα εφαρμοσθεί η διάταξη του άρθρου 350 παρ. 3 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η οποία, υπό το φως

του ανατιπιδδους χαρακτδρα της καταγγελιδας της σδμβαςης εργασιδας αορι-
στου χρονου, οριζει ειδικα ως προς το βάρος αποδειξης ότι αν ο εργαζόμε-
νος αποδειξει ενώπιον δικαστηριου πραγματικά περιστατικά, ικανά να στηρί-
ξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους των
παρ. 1 και 1α, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έ-
γινε για τον προβαλλόμενο λόγο. Συνεπώς, ο εργαζόμενος θα πρέπει να πι-
θανολογήσει ότι απολύθηκε λόγω της άρνησής του να παράσχει επιπλέον
εργασία και, υπό την προϋπόθεση αυτή, ο εργοδότης θα φέρει το πλήρες
βάρος να αποδείξει ότι η καταγγελία έγινε για κάποιο άλλο βάσιμο λόγο.

6. Επί του άρθρου 8

Με το άρθρο 8 τροποποιείται το άρθρο 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 41 του ν. 1892/1990, σχετικά με τη δυ-
νατότητα συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου περί διευ-
θετήσεως του χρόνου εργασίας.

Κατά κανόνα, δεν επιτρέπεται να επιβάλλεται συμψηφισμός των περισσο-
τέρων του κανονικού ωρών εργασίας μιας ημέρας ή μίας εβδομάδας, με τις
λιγότερες ώρες εργασίας μίας άλλης ημέρας της ίδιας εβδομάδας ή μίας άλ-
λης εβδομάδας. Οι ώρες της εργασίας κάθε ημέρας εξετάζονται, έτσι, αυτο-
τελώς, για να διαπιστωθεί αν παρέχεται υπερωρία, όπως και της κάθε εβδο-
μάδας, για να διαπιστωθεί αν παρέχεται υπερεργασία.

Ήδη η νομοθεσία μας προβλέπει, υπό όρους, ορισμένες τέτοιες δυνατότη-
τες συμψηφισμού των ωρών εργασίας. Πρόκειται για τη λεγόμενη διευθέτη-
ση του χρόνου εργασίας. Προς τον σκοπό αυτό, προβλέπονται περίοδοι αυ-
ξημένης απασχόλησης και περίοδοι μειωμένης απασχόλησης, με ταυτόχρο-
νη δυνατότητα αυξομείωσης του ημερήσιου ή εβδομαδιαίου χρόνου, χωρίς
να καταβάλλονται προσαυξήσεις, αλλά, τελικά, να αναζητείται μόνο ο μέ-
σος όρος εργασίας στις περιόδους αναφοράς (Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό
Εργατικό Δίκαιο, 2022, σ. 265 επ).

Συναφώς επισημαίνεται ότι η δυνατότητα συμψηφισμού των πρόσθετων
ωρών εργασίας ενός χρονικού διαστήματος με τις λιγότερες ώρες απασχό-
λησης ενός άλλου αντιστοίχου χρονικού διαστήματος ασκεί άμεση επίδρα-
ση 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.

α. Επί της παραγράφου 1 του υπό τροποποίηση άρθρου 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με τις διατάξεις του ν. 3986/2011, ο οποίος τροποποίησε το άρθρο 41 του
ν. 1892/1990, ρυθμίζονται σήμερα στη χώρα μας δύο συστήματα διευθέτη-

σης του χρόνου εργασίας. Το πρώτο σύστημα αφορά διευθέτηση του ωραρίου, με περίοδο αναφοράς μέχρι έξι μήνες. Το δεύτερο σύστημα αφορά τη διευθέτηση του ωραρίου, με περίοδο αναφοράς ενός έτους.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα ελεύθερης διαμόρφωσης των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης με ένα ελάχιστο και ένα μέγιστο όριο των ανωτέρω, δηλαδή, τους δώδεκα μήνες ως μέγιστο διάστημα και μία εβδομάδα ως ελάχιστο. Εν προκειμένω, η μείζων μεταβολή είναι η προβλεπόμενη με την υπό ψήφιση διάταξη δυνατότητα διευθέτησης του ωραρίου και εντός μόνο μίας εβδομάδας, πράγμα που παρέχει σημαντικά μεγαλύτερη δυνατότητα ευελιξίας του χρόνου εργασίας.

6. Επί της παραγράφου 6 υπό τροποποίηση άρθρου 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται σήμερα όχι μόνο 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 σε επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης. Κυρίως, όμως, είναι δυνατή η διευθέτηση και με ατομική συμφωνία (Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, όπ. π. σ. 266 επ., Ι. Κουκιάδη, όπ. π., σ. 604 και Δ. Ζερδελή, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, όπ. π., σ. 1235).

Σημειώνεται συναφώς ότι, μολονότι ρητά αναφέρεται στην προτεινόμενη διάταξη ότι, στην περίπτωση σύναψης συλλογικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συνδικαλιστικής οργάνωσης, η εν λόγω συμφωνία αφορά μόνο τα μέλη της, δεν προκύπτει αντίστοιχη αναφορά στην περίπτωση που συνάπτεται συμφωνία μεταξύ εργοδότη και ένωσης προσώπων. Ανακύπτει, επομένως, το ερώτημα αν μια τέτοια συμφωνία αφορά, και στην περίπτωση αυτή, μόνο τα μέλη της, ή αν είναι εφαρμοστέα σε όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης. Το ερώτημα έχει σημασία, δοθέντος ότι η ένωση προσώπων μπορεί να έχει μειοψηφικό χαρακτήρα, και καθώς, κατά τη διάταξη, μπορεί να συσταθεί ακόμη και από το 15% του αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση. Επισημαίνεται, πάντως, ότι η παρατήρηση αυτή αφορά και την ισχύουσα σήμερα διατύπωση της διάταξης.

Επισημαίνεται, περαιτέρω, ότι δεν προβλέπεται προηγούμενη καταχώριση αυτής της συμφωνίας διευθέτησης στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου αυτή να είναι γνωστή στις ελεγκτικές αρχές και να εξασφαλίζεται και στην πράξη η τήρησή της.

7. Επί του άρθρου 9

Υπό το σημερινό νομοθετικό καθεστώς, ο εργοδότης οφείλει, με σκοπό τον έλεγχο της πραγματικής χορήγησης άδειας αναψυχής, να αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τη χορήγησή της άδειας έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της.

Με την προτεινόμενη διάταξη καταργείται αυτή η, αμέσως μετά την έναρξη της άδειας, αναγγελία, και προβλέπεται η μεταγενέστερη, απογραφική, αναγγελία, η οποία θα πραγματοποιείται ενός του επόμενου μήνα από τη λήψη της. Προφανώς, η ισχύουσα σήμερα άμεση ηλεκτρονική αναγγελία της λήψης της άδειας εξυπηρετεί σήμερα τον έλεγχο από την αρμόδια Αρχή του πραγματικού χαρακτήρα της χορήγησής της, ώστε να μην είναι αναγκαία πλέον η μεταγενέστερη απογραφική αναγγελία. Εν προκειμένω, όμως, προκύπτει το ερώτημα του τρόπου με τον οποίο θα πραγματοποιείται πλέον ο ουσιαστικός έλεγχος της χορήγησης της άδειας στις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν υποχρεούται σήμερα ο εργοδότης να εγκαταστήσει ψηφιακή κάρτα εργασίας. Και αυτό, γιατί θα μπορεί να αναγγέλλει απογραφικά, και όχι ευθύς αμέσως, τη χορήγηση της άδειας, η οποία, ενδεχομένως, δεν θα έχει πράγματι χορηγηθεί.

8. Επί του άρθρου 10

Δοθέντος ότι βασικός σκοπός της παροχής της ετήσιας άδειας είναι η αναπλήρωση των δυνάμεων του μισθωτού, η άδεια αυτή πρέπει να χορηγείται αυτούσια, δηλαδή, να απέχει πραγματικά ο μισθωτός από την εργασία του, εξασφαλίζοντας ουσιαστικά ελεύθερο χρόνο. Έτσι, είναι άκυρη η συμφωνία η οποία προβλέπει ότι παραιτείται ο εργαζόμενος του δικαιώματος να λάβει αυτούσια ετήσια άδεια έναντι της καταβολής αποζημίωσης, έστω και αυξημένης (Άρθρο 5 παρ. 1 α.ν. 539/1945. ΑΠ 1682/1981, ΔΕΝ 1983, σ. 651, Ε-φΘεσ 2032/1989, ΔΕΝ 1990, σ. 25).

Το άρθρο 2 του α.ν. 539/1945, όπως ήταν διατυπωμένο πριν από την τροποποίησή του από τον ν. 1346/1983, προέβλεπε ρητά ότι οι ημέρες άδειας είναι αλληπάλληλες. Καθιέρωνε, επομένως, την αρχή του αδιαίρετου της άδειας. Μολοντί η αρχή αυτή δεν αναφέρεται ρητά στον ανωτέρω νόμο, συναγεται τόσο από το όλο πνεύμα του όσο και από άλλες συναφείς διατάξεις.

Υφίστανται, όμως, πλέον σημαντικές εξαιρέσεις. Σύμφωνα με την περ. 3 της υποπαραγρ. ΙΑ. 14 άρθρου πρώτου ν. 4093/2012, επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου άδειας, εντός του αυτού ημερολογιακού έτους, σε δύο περιόδους, εξ αιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση, η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ή, προκειμένου περί ανηλίκων, των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Περαιτέρω, σύμφωνα με την ίδια διάταξη, η κατάτμηση του χρόνου άδειας επιτρέπεται, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη, και σε περισσότερες των δύο περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες επί πενθήμερης, εβδομαδιαίας εργασίας ή, προκειμένου περί ανηλίκων, δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες. 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, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί στο τακτικό προσωπικό το τμήμα της άδειας των 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Επιπλέον, το άρθρο 2 παρ. 4 της υπ' αριθμ. 52 ΔΣΕ ορίζει ότι «η εθνική νομοθεσία δύναται κατ' εξαίρεσιν να επιτρέπει τμηματικήν χορήγησιν της αδειας, αλλά μόνον ως προς το τμήμα ταύτης, το χορηγούμενον καθ' υπέρβασιν του εν τω παρόντι άρθρω προβλεπομένου ελαχίστου χρονικού ορίου (6 ημερών)».

Με την προτεινόμενη διάταξη, ναι μεν εκφράζεται διακηρυκτικά η παραδοσιακή αρχή του αδιαίρετου της άδειας, αλλά δίνεται η δυνατότητα να κατανέμεται η άδεια σε περισσότερα τμήματα, χωρίς περιορισμό αριθμού ή ημερών που θα περιλαμβάνει καθένα από αυτά, αρκεί το ένα μόνο τμήμα να περιλαμβάνει πέντε ή έξι ημέρες, ανάλογα με τις ημέρες εργασίας την εβδομάδα.

Υπό το φως της σοβαρότητας του ζητήματος, το οποίο συνδέεται με την προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων, λαμβανομένου υπόψη του σχετικά μικρού αριθμού των συναπτών ημερών άδειας, δημιουργείται προβληματισμός ως προς κατά πόσον θα εξασφαλίζεται η γνησιότητα της υποβολής του αιτήματος του εργαζομένου για κατάτμηση της ετήσιας αδειάς του, το οποίο, πράγματι, απαιτείται σύμφωνα με την προτεινόμενη διάταξη για τη διασφάλιση της νομιμότητας της κατάτμησης.

9. Επί του άρθρων 11

Με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται ότι το επίδομα γονικής άδειας, το οποίο χορηγείται από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, 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. Σημειώνεται ότι το ανεκχώρητο και ακατάσχετο προβλέπεται ήδη για τις μισθολογικές παροχές που χορηγεί ο εργοδότης στους εργαζομένους (άρθρο 664 ΑΚ).

10. Επί του άρθρων 12 και 13

Με τις υπό ψήφιση διατάξεις επεκτείνεται η προστασία της εργαζομένης η οποία υιοθετεί τέκνο και στην περίπτωση της αναδοχής τέκνου από αυτήν. Η προστασία αυτή αφορά την άδεια μητρότητας και την προστασία από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

11. Επί του άρθρου 14

Η παροχή εργασίας είναι η κύρια υποχρέωση που έχει ο εργαζόμενος από τη σύμβαση εργασίας (648 ΑΚ). Η μη παροχή εργασίας αποτελεί μη εκπλήρωση της κύριας αυτής υποχρέωσης, ενόσω δεν συντρέχει κάποιος νόμιμος λόγος αναστολής της κύριας αυτής υποχρέωσης.

Η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του μπορεί, ωστόσο, να εκφράζει σιωπηρώς τη βούλησή του να αποχωρήσει οριστικώς από την εργασία. Να καταγγείλει, δηλαδή, τη σύμβαση εργασίας. Έτσι, η καταγγελία της σύμβασης από τον μισθωτό (η παραίτηση από τη θέση εργασίας) υποβάλλεται, συνήθως, σιωπηρώς, δηλαδή, συνάγεται από τη συμπεριφορά του μισθωτού. Όμως, στην πράξη, προκύπτει συχνά αβεβαιότητα ως προς το αν η αποχή από την εργασία συνιστά σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2022, σ. 592 επ., Δ. Ζερδελή, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2022, σ. 1633 επ.).

Με τη διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 38 ν. 4488/2017, όπως ισχύει μετά την τροποποίησή της από το άρθρο 23 ν. 5053/2013 και όπως κωδικοποιήθηκε στη διάταξη του άρθρου 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αναφέρεται ότι η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημε-

ρών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργασιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, και β) αποδεικνύεται με κάθε 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. Περαιτέρω, στο τελευταίο εδάφιο της ανωτέρω διάταξης ορίζεται ότι, αν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει εμπροθέσμως τις ανωτέρω υποχρεώσεις, «η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη».

Με την υπό ψήφιση διάταξη, το ελάχιστο χρονικό διάστημα αυθαίρετης απουσίας που δικαιολογεί τη δυνατότητα του εργοδότη να θεωρήσει την αδικαιολόγητη αποχή του εργαζομένου ως οικειοθελή αποχώρηση και να μην καταβάλει αποζημίωση, περιορίζεται από πέντε (5) συναπτές εργάσιμες ημέρες σε τρεις (3). Επίσης, περιορίζεται το απαιτούμενο, μετά την όχληση του εργοδότη, επί πλέον χρονικό διάστημα των πέντε (5) συναπτών εργασιμων ημερών, σε δύο (2), ενώ αυξάνεται το χρονικό διάστημα εντός του οποίου πρέπει οπωσδήποτε να αναγγείλει ο εργοδότης την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο ηλεκτρονικό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας από μία (1) ημέρα σε δύο(2).

Στην περίπτωση κατά την οποία δεν τηρηθεί εμπρόθεσμα αυτή η αναγγελία, και, μάλιστα, σε σύντομο χρονικό διάστημα, δημιουργείται υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Προκύπτει, επομένως, προβληματισμός αν πρόθεση του νομοθέτη είναι να γεννάται, λόγω της απλής καθυστέρησης τήρησης μιας τυπικής εργοδοτικής υποχρέωσης, ένα τέτοιο σημαντικό δικαίωμα υπέρ του εργαζομένου, ανερχόμενο ενδεχομένως σε σημαντικό ποσό, πράγμα το οποίο δεν υφίσταται σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης, δηλαδή, η αποζημίωση καταγγελίας. Ως εκ τούτου, γεννάται προβληματισμός ως προς το αν η γένεση αυτού του δικαιώματος βρίσκεται σε ουσιώδη συνάρτηση με την τυπική παραβίαση έναντι της εποπτεύουσας αρχής. Σημειώνεται, πάντως, ότι με την υπό ψήφιση διάταξη αυξήθηκε η ανωτέρω προθεσμία αναγγελίας από μια σε δύο ημέρες, γεγονός που αμβλύνει τον ανωτέρω κίνδυνο, χωρίς να τον απομακρύνει.

12. Επί του άρθρου 18

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 72 παρ. 2 του ν. 4808/2021, το οποίο κωδικοποιήθηκε ως 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). Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση επί του νομοσχεδίου, η προτεινόμενη ρύθμιση έχει ως σκοπό τη μείωση της ψηφιακής γραφειοκρατίας που βαρύνει τις επιχειρήσεις.

Εν προκειμένω προκύπτει προβληματισμός ως προς το αν καταργείται η υποχρέωση υποβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II της ατομικής σύμβασης εργασίας και στις περιπτώσεις στις οποίες προβλέπεται από τον νόμο η έγγραφη κατάρτισή της, όπως στην περίπτωση της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης ή της προσωρινής απασχόλησης.

13. Επί του άρθρου 20

Στο άρθρο 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ορίζεται ότι α) κάθε εργοδότης ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτά 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 της 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 της από τον εργαζόμενο, μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» που λειτουργεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

Με σκοπό να απλοποιηθεί η διαδικασία αναγγελίας της έναρξης εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II., καταργείται η υποχρέωση ανάρτησης σε αυτό 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 στοιχεία 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.

Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση επί του νομοσχεδίου, η ανωτέρω ρύθμιση μειώνει το διοικητικό βάρος της πρόσληψης, την απλοποιεί και τη διευκολύνει.

14. Επί του άρθρου 21

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δημιουργείται ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή για προσλήψεις προς κάλυψη επείγουσών αναγκών. Με γνώμονα τις έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων, παρέχεται σε αυτές η δυνατότητα να προσλαμβάνουν εργαζομένους με απλοποιημένο τρόπο για έως δύο (2) ημέρες την εβδομάδα. Ειδικότερα, η επιχείρηση θα δηλώνει, στην ειδική εφαρμογή που θα δημιουργηθεί, τους ουσιώδεις όρους της εργασίας του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και ο εργαζόμενος θα τους λαμβάνει σε μορφή ειδοποίησης που μπορεί να αποδεχθεί, μέσω της εφαρμογής MyErgani.

Με τον τρόπο αυτό δεν θα απαιτείται επιπλέον υποβολή: α) της αναγγελίας έναρξης εργασίας, β) της δήλωσης ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας και γ) της αναγγελίας λύσης σύμβασης εργασίας.

Ορίζεται, επίσης, ρητά ότι εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις, οι οποίες συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, επομένως, και των διατάξεων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Συνεπώς, αν δεν καλύπτονται, πράγματι, επείγουσες ανάγκες, και προκύψει ο αριθμός των ανανεώσεων που προβλέπονται στο άρθρο 5 του π.δ. 81/2023 (πλέον των τριών ανανεώσεων σε διάστημα τριών ετών, χωρίς να μεσολαβεί μεταξύ τους διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών), θα τεκμαίρεται ότι επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών των επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα τη μετατροπή αυτών των ορισμένου χρόνου συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Σημειώνεται επίσης ότι δημιουργείται προβληματισμός ως προς το αν αυτή η σύμβαση θα έχει, σε κάθε περίπτωση, διάρκεια έως δύο (2) ημερών ή αν θα είναι δυνατόν, με μια ενιαία σύμβαση, να επαναλαμβάνεται η απασχόληση και σε επόμενες εβδομάδες, έως δύο (2) ημέρες κάθε εβδομάδα. Αν πρόθεση του νομοθέτη είναι να περιορίζεται αυτή η απασχόληση, ως έκτακτο μέτρο, μόνο σε μία εβδομάδα, ίσως θα ήταν σκόπιμο να απαλειφθεί η φράση «την εβδομάδα», ώστε, αντί της φράσης «σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως δύο ημερών την εβδομάδα», να τεθεί η φράση «σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως δύο ημερών».

15. Επί των άρθρων 59 και 61

Με το άρθρο 59 εισάγεται νέο άρθρο 55Α στον ν. 4999/2022, βάσει του οποίου ρυθμίζεται το μισθολόγιο του ιατρικού προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». Σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 55Α, «[ο]ι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται από 1.1.2026».

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 61, «[α]πό 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». Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση επί του νομοσχεδίου, «[μ]ε 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» (επί του άρθρου 61, σ. 185).

Εν προκειμένω, τίθεται το ερώτημα αν η κατάργηση των ανωτέρω διατάξεων από την έναρξη ισχύος του νόμου δημιουργεί κενό ως προς το μισθολογικό καθεστώς των ιατρών της Επιθεώρησης Εργασίας, δοθέντος ότι, όπως αναφέρεται ανωτέρω, το νέο μισθολογικό πλαίσιο ισχύει από την 1.1.2026.

16. Επί του άρθρου 64

Με το άρθρο 64 εισάγεται νέο άρθρο 33Α στον ν. 4921/2022. Στο εν λόγω άρθρο γίνεται μνεία στις αποφάσεις «που εκδίδονται δυνάμει της παρ. 10 του άρθρου 75 του ν. 4921/2022». Η αναφορά αυτή πρέπει να διορθωθεί, δοθέντος ότι δεν υφίσταται παρ. 10 στο άρθρο 75 του ν. 4921/2022, και το ρυθμιστικό του αντικείμενο του άρθρου αυτού δεν είναι συναφές με την υπό θέσπιση διάταξη (αφορά σε παράταση χρονικής διάρκειας συμβάσεων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του προσωπικού που έχει προσληφθεί για την αντιμετώπιση των έκτακτων αναγκών οι οποίες προέκυψαν μετά τις πυρκαγιές του καλοκαιριού του 2021).

17. Επί του άρθρου 83

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 83, «[α]ν (...) τα ήδη καταβληθέντα κατά τη διάρκεια του προγράμματος πρόσθετα τέλη, τόκοι, προσαυξήσεις, και λοιπές επιβαρύνσεις υπερτερούν των τρεχουσών οφειλών προς τον ε-Ε.Φ.Κ.Α., οι οφειλές διαγράφονται». Για λόγους νομοτεχνικούς, θα μπορούσε, η φράση «υπερτερούν των τρεχουσών οφειλών προς τον ε-Ε.Φ.Κ.Α.» να αντικατασταθεί από τη φράση «υπερβαίνουν συνολικά σε ποσό τις τρέχουσες οφειλές προς τον ε-Ε.Φ.Κ.Α.».

18. Επί των άρθρων 86 και 88

Σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 86, «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 δύνανται 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».

Εν συνεχεία, στην παρ. 1 του άρθρου 88 ορίζεται ότι «[μ]ε 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».

Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση επί του νομοσχεδίου, «[η] στελέχωση της θέσης αυτής και από πρόσωπα, τα οποία δεν έχουν τη δημοσιούπαλληλική 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 όποιοι τομέα (δημόσιο ή ιδιωτικό) και αν απασχολείται» (η παρατήρηση είναι επί του άρθρου 86, σ. 198).

Συναφώς επισημαίνεται ότι όμοια διαδικασία στελέχωσης Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων ρυθμίζεται στο άρθρο 3 του ν. 4892/2022. Εξ άλλου, στο άρθρο 39 παρ. 1 του ν. 4892/2022 ορίζεται ότι με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ε-Ε.Φ.Κ.Α.) καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής και η μοριοδότηση των υποψηφίων, καθώς και το αν, για τις θέσεις των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων του άρθρου 3, οι υποψήφιοι δύνανται να είναι: α) δημόσιοι υπάλληλοι ή λειτουργοί ή εργαζόμενοι σε φορείς του δημοσίου τομέα, και ιδιώτες, ή β) αποκλειστικά δημόσιοι υπάλληλοι ή λειτουργοί ή εργαζόμενοι σε φορείς του δημοσίου τομέα.

Επί του ειδικότερου θέματος της πλήρωσης θέσεων από ιδιώτες δυνάμει του ν. 4892/2022, όπως σημειώνεται και στην Αιτιολογική Έκθεση επί του υπό ψήφιση νομοσχεδίου, εκδόθηκε η απόφαση 511/2024 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, σύμφωνα με την οποία, «το Δ.Σ., προκειμένου να κινηθεί εντός των ορίων της παρασχεθείσας εξουσιοδότησεως, όφειλε να τεκμηριώσει πλήρως και αναλυτικά τους λόγους για τους οποίους ορισμένες θέσεις Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων μπορεί να καλυφθούν και από ιδιώτες, λαμβάνοντας υπ' όψιν, όπως προαναφέρθηκε, τις αρμοδιότητές τους, την ιδιαιτερότητά τους, το αντικείμενο και τα ιδιαίτερα προσόντα που απαιτούνται ώστε όσοι επιλεγούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των συγκεκριμένων θέσεων, μη αρκούσης, κατά το Σύνταγμα, της γενικόλογης αναφοράς στις συζητήσεις που έγιναν κατά τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. στην ανάγκη στελεχών υψηλού επιπέδου, ανανεώσεως του στελεχιακού δυναμικού του ε-Ε.Φ.Κ.Α. και του συναγωνισμού με τον ιδιωτικό τομέα ώστε να βελτιωθεί η λειτουργία αυτού (βλ. πρακτικά συνεδριάσεων .../1-12-2022 και .../8-12-2022). Η πλήρης δε τεκμηρίωση καθίσταται έτι περαιτέρω αναγκαία δοθέντος ότι οι υπό κατάληψη θέσεις κείνται εντός της συνήθους διοικητικής ιεραρχίας (Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων)» (ΣΤΕ Ολ. 511/2024, σκέψη 24).

Συνεπώς, αυτονόητο είναι ότι, εφόσον η Υπουργική Απόφαση που πρόκειται να εκδοθεί δυνάμει της υπό ψήφιση διάταξης του άρθρου 88 παρ. 1 του νομοσχεδίου ορίζει ότι οι υποψήφιοι για τη θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης Επενδύσεων του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης δύνανται να είναι δημόσιοι υπάλληλοι και ιδιώτες, αυτό πρέπει να τεκμηριώνεται πλήρως και αναλυτικά.

19. Επί του άρθρου 89

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 89, «[τ]ο 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». Συναφώς παρατηρείται ότι η φράση «υποβάλλονται από», χρήζει ενδεχομένως συμπλήρωσης ως εξής «υποβάλλονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος».

20. Επί του άρθρου 95

Με το άρθρο 95 παρατείνονται οι συμβάσεις εργασίας επικουρικού προσωπικού του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας και οι συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, που συνήφθησαν, σύμφωνα με τα άρθρα 37 έως 42 του ν. 4765/2021, στον Φορέα Ελληνικό Κτηματολόγιο.

Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 95, «[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».

Με το π.δ. 164/2004 προσαρμόσθηκε η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου της 28.6.1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που έχει συναφθεί μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP (Ε.Ε.Λ. 175/10.7.1999), όσον αφορά στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, υπό το φως της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης της εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και της αποτροπής τυχόν κατάχρησης από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (άρθρο 1 του π.δ/τος 164/2004). Η Οδηγία στοχεύει στην «αποτροπή της κατάχρησης σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την λήψη από τα κράτη - μέλη, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, συγκεκριμένων μέτρων προσαρμογής (ρήτρα 5 του παραρτήματος αυτής) (...)» (ΑΠ 196/2021). Κατά τη ρήτρα 5 της Οδηγίας, τα κράτη μέλη θεσπίζουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα: «(α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση [διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου] (β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων ορισμένου χρόνου (γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων

εργασίας». Επίσης, τα κράτη - μέλη «(...) καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται "διαδοχικές" και χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου». Ο εθνικός νομοθέτης έλαβε συγκεκριμένα μέτρα προσαρμογής, και έχει εξειδικεύσει τις εν λόγω συνθήκες με τα π.δ. 81/2003 και 164/2004 (βλ. ΑΠ 310/2011).

Το π.δ. 164/2004 επιτρέπει, κατ' εξαίρεση, την κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων, εφόσον αυτή δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (βλ. άρθρο 5), ορίζοντας, περαιτέρω, ανώτατο επιτρεπόμενο αριθμό συμβάσεων τις τρεις (3) και ανώτατη διάρκεια τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας απασχόλησης (άρθρο 6 παρ. 1). Εξ άλλου, επιτρέπει την υπέρβαση της ανώτατης διάρκειας απασχόλησης αποκλειστικά ως προς περιπτώσεις ειδικών, ως προς τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων «που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως, ιδίως, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού ή οιοδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς» (άρθρο 6 παρ. 2).

Εν προκειμένω, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι υποχρεώσεις που απορρέουν για τα κράτη - μέλη από τη ρήτρα 5 της εν λόγω Οδηγίας παραβιάζονται με τη διατήρηση σε ισχύ παρεκκλίσεων από τα μέτρα που αποσκοπούν στην πρόληψη της κατάχρησης των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (υπόθεση C-238/14). Σημειώνεται, επίσης, ότι δεν επιτρέπεται η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με μόνο δικαιολογητικό λόγο τη θέσπισή τους από μία γενικού περιεχομένου νομοθετική ή κανονιστική διάταξη (βλ., συναφώς, υποθέσεις C-364/07, C-378/07 έως 380/07, C-162/08 έως 164/08 και C-519/08). Εξ άλλου, η έννοια «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» καταλαμβάνει και την αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων δυνάμει ρητών εθνικών διατάξεων (ρήτρα 1 και ρήτρα 5 σημ. 2 της Οδηγίας). Σε περίπτωση καταχρηστικής χρήσης των διαδοχικών συμβάσεων, εναπόκειται στα αρμόδια εθνικά δικαστήρια η ερμηνεία και εφαρμογή κρίσιμων διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, ως μέτρου που παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις προστασίας, ώστε να επιβάλλεται η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλείφονται οι συνέπειες παραβίασης του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλ. C-760/18 και ΑΠ 104/2022 και ΜΠρΛασ 266/2021).

Υπό το φως των ανωτέρω, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ενωσιακές ρυθμίσεις, όπως έχουν ερμηνευθεί και από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αθήνα, 13 Οκτωβρίου 2025

Η Εισηγήτρια
Δάφνη Ακουμιανάκη
Επιστημονική Συνεργάτις

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών
Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών (για τις παρατηρήσεις
επί των Μερών Α΄ και Β΄ και επί των άρθρων
3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 και 13, 14, 18, 20, 21)

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

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

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