

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

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

ΜΕΡΗ I ΚΑΙ II

Επισπεύδον Υπουργείο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Στοιχεία επικοινωνίας: Αλέξανδρος Λεοντόπουλος – Βαμβέτσος, 210 3368354

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

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ

(X)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ¹
 ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ - ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ²
 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ
 ΠΟΛΙΤΙΚΗ³
 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ⁴
 ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ⁵
 ΑΝΑΠΤΥΞΗ - ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ⁶

X

- ¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων και Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού.
- ² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.
- ³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Οικονομικών.
- ⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργείου Υγείας.
- ⁵ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.
- ⁶ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.

A. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p>Σκοπός του ΜΕΡΟΥΣ Ι και ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ είναι η κύρωση της Σύμβασης με αρ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» (εφεξής «Σύμβαση 190») σύμφωνα και με τα οριζόμενα στη συνοδευτική Σύσταση 206 Δ.Σ.Ε, η οποία υιοθετήθηκε κατά την 108η τακτική Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, τον Ιούνιο του 2019 στη Γενεύη. Η Σύμβαση 190 αποτελεί το πρώτο διεθνές μέσο που καθορίζει τα παγκόσμια πρότυπα για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης που σχετίζονται με την εργασία.</p> <p>Το παρόν νομοσχέδιο αναγνωρίζει πριν από όλα το δικαίωμα όλων των απασχολούμενων -ανεξάρτητα από το συμβατικό τους δεσμό και ανεξάρτητα εάν ανήκουν στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα- σε έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, οι οποίες συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και γεγονός που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία, την αξιοπρέπεια, το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, ενώ αποτελούν απειλή και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον.</p> <p>Δίδεται δε ενιαίος ορισμός και για τις δύο έννοιες, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών, πρακτικών ή απειλών, αλλά αποσαφηνίζονται και οι συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση (ανεξαρτητως διακρίσεων) και παρενόχληση λόγω φύλου, σε συνάρθρωση με τους υφιστάμενους ορισμούς στο εθνικό δίκαιο (ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016).</p> <p>Για την αντιμετώπιση του φαινομένου υιοθετείται μία ολοκληρωμένη δέσμη μέτρων, σε θεσμικό και επιχειρησιακό επίπεδο, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και την καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής σε τέτοιες συμπεριφορές με τους εξής τρόπους:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ενισχύοντας τις υποχρεώσεις πρόληψης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης από την πλευρά όλων των εργοδοτών, - Καθιστώντας υποχρεωτικές τέτοιες πολιτικές και πολιτικές διαχείρισης καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης με άνω των 20 εργαζομένους, - Ιδρύοντας υποχρέωση του εργοδότη να αντιδράσει επί περιστατικού λαμβάνοντας μέτρα και δίνοντας ένα προστατευτικό πλέγμα δικαιωμάτων στον θιγόμενο/-η, τα οποία κινούνται στην ίδια κατεύθυνση που ήδη προβλέπεται στο υφιστάμενο πλαίσιο της απαγόρευσης των διακρίσεων, - Θεσπίζοντας μηχανισμούς παρακολούθησης των περιστατικών, ενίσχυσης των ελέγχων και διεξαγωγής της διαδικασίας που είναι στοχευμένοι στις περιπτώσεις αυτές, και - Προβλέποντας ειδικό πλαίσιο κυρώσεων, αλλά και δυνατότητα λήψης διοικητικών μέτρων άμεσης ισχύος σε περίπτωση κινδύνου.
2.	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p> <p>Ως προς το Μέρος Ι :</p> <p>Η ισχύουσα εθνική νομοθεσία περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν στην αρχή της ισότητας των φύλων και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την</p>

	<p>απασχόληση, οι οποίες (διατάξεις) αντιμετωπίζουν την παρενόχληση ως μορφή έμφυλης (ή άλλης) διάκρισης. Ως εκ τούτου, η βία και παρενόχληση στην εργασία, εφόσον αφορά παρενόχληση, εκφοβισμό, χωρίς να υπάρχει υποκείμενος λόγος διάκρισης δεν καλύπτεται σήμερα, παρά μόνο μέσω των γενικών διατάξεων. Ταυτόχρονα διαπιστώνεται από τα στοιχεία ότι δεν έχουν διαμορφωθεί οι συνθήκες ώστε τα θύματα να καταγγέλλουν συμπεριφορές και περιστατικά παρενόχλησης, διακρίσεων, πολύ δε περισσότερο ώστε να προλαμβάνονται οι σχετικοί κίνδυνοι στην πηγή.</p>
3.	<p>Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;</p> <p>Αφορά σε εργοδότες και εργαζόμενους, καθώς και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζομένους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντών, άτομα που αναζητούν εργασία.</p>

<p>Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης</p>							
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα; Τα ζητήματα της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζονται μερικώς από τις διατάξεις του Αστικού και του Ποινικού Κώδικα, καθώς και από την νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση (ν. 4443/2016 (Α' 232), ν. 3896/2010 (Α' 207))</p>						
5.	<p>Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας</p> <table border="1"> <tr> <td>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</td> <td>Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.</td> </tr> <tr> <td>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</td> <td></td> </tr> <tr> <td>iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;</td> <td></td> </tr> </table>	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;		iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	
i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.						
ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;							
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;							

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης					
7.	<p>Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση</p> <p>Progress indicators for SDGs 1-17:</p> <ul style="list-style-type: none"> SDG 1: <input type="checkbox"/> SDG 2: <input type="checkbox"/> SDG 3: <input type="checkbox"/> SDG 4: <input type="checkbox"/> SDG 5: <input type="checkbox"/> SDG 6: <input type="checkbox"/> SDG 7: <input type="checkbox"/> SDG 8: <input type="checkbox"/> SDG 9: <input type="checkbox"/> SDG 10: <input type="checkbox"/> SDG 11: <input type="checkbox"/> SDG 12: <input type="checkbox"/> SDG 13: <input type="checkbox"/> SDG 14: <input type="checkbox"/> SDG 15: <input type="checkbox"/> SDG 16: <input type="checkbox"/> SDG 17: <input type="checkbox"/> 				
8.	<p>Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>i) βραχυπρόθεσμοι:</td> <td>Η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού.</td> </tr> <tr> <td>ii) μακροπρόθεσμοι:</td> <td>Η εμπέδωση κουλτούρας προστασίας του κόσμου της εργασίας και ευρύτερα από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και η καλλιέργεια υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.</td> </tr> </tbody> </table>	i) βραχυπρόθεσμοι:	Η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού.	ii) μακροπρόθεσμοι:	Η εμπέδωση κουλτούρας προστασίας του κόσμου της εργασίας και ευρύτερα από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και η καλλιέργεια υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.
i) βραχυπρόθεσμοι:	Η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού.				
ii) μακροπρόθεσμοι:	Η εμπέδωση κουλτούρας προστασίας του κόσμου της εργασίας και ευρύτερα από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και η καλλιέργεια υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.				

	Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης	
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΝΔΙΑΣΚΕΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	1	Με το άρθρο 1 κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας "Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας" που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, όπως αναγράφεται το πρωτότυπο κείμενό της στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα.
	Άρθρο 1 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 1 της Σύμβασης δίδονται οι ορισμοί των όρων (α) "βία και παρενόχληση" και (β) "έμφυλη βία και παρενόχληση".
	Άρθρο 2 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 2 της Σύμβασης καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής, το οποίο αφορά σε εργαζόμενους και άλλα άτομα στον χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.
	Άρθρο 3 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 3 της Σύμβασης προσδιορίζεται ο προστατευόμενος χώρος ανάπτυξης συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης και απαριθμούνται οι τόποι εκδήλωσης συμπεριφορών που είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία ως εξής: (α) στο χώρο εργασίας, (β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, (γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, (δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, (ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και (στ) κατά την μετακίνηση από και προς την εργασία.

	Με αυτήν τη ρύθμιση επεκτείνεται ο κύκλος των προστατευόμενων προσώπων σε κλάδους και σε επαγγέλματα όπου η έκθεση σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης ενδεχομένως να είναι πιο πιθανή, όπως στη νυχτερινή εργασία, στην απομονωμένη εργασία, την οικιακή εργασία, την ψυχαγωγία κοκ.
Άρθρο 4 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 4 της Σύμβασης προσδιορίζονται οι βασικές αρχές που θα πρέπει να υιοθετεί το Κράτος στο πλαίσιο κύρωσης της Σύμβασης 190, αναδεικνύοντας τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προβλέπεται η υποχρέωση των Μελών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που κυρώνουν τη Σύμβαση να σέβονται, προωθούν και υλοποιούν το δικαίωμα όλων στην εργασία χωρίς βία και παρενόχληση και να υιοθετούν μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
Άρθρο 5 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 5 της Σύμβασης προβλέπεται ότι, με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σέβεται, προωθεί και πραγματώνει τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, καθώς και θα προωθεί την αξιοπρεπή εργασία.
Άρθρο 6 της Διεθνούς Σύμβασης	Λαμβανομένων υπόψη των πράξεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που σχετίζονται με την ισότητα και τη μη διάκριση, με το άρθρο 6 της Σύμβασης ορίζεται ότι κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες καθώς και για εργαζόμενους και άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, κατά τους ορισμούς και της Σύστασης 206 για τη Βία και την Παρενόχληση.
Άρθρο 7 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 7 της Σύμβασης υπογραμμίζεται η ευθύνη των Μελών σύμφωνα και με τη Σύσταση Νο.206 για τη Βία και την Παρενόχληση να προωθούν ένα γενικό πλαίσιο μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων συμπεριφορών και πρακτικών.
Άρθρο 8 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 8 της Σύμβασης προσδιορίζεται η υποχρέωση κάθε Μέλους να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας μέσω καταρχήν της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία. Περαιτέρω, κάθε Μέλος υποχρεούται μέσω της εμπλοκής τρίτων και δη μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων

	<p>και με άλλα μέσα, να εντοπίζει κλάδους ή επαγγέλματα, όπου η έκθεση σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης ενδεχομένως να είναι πιο πιθανή και να λαμβάνει μέτρα για την αποτελεσματική προστασία των ατόμων που είναι περισσότερο εκτεθειμένα στη βία και την παρενόχληση.</p>
Άρθρο 9 της Διεθνούς Σύμβασης	<p>Με το άρθρο 9 της Σύμβασης ορίζεται ότι κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ώστε οι εργοδότες, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, να προλαμβάνουν τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, και συγκεκριμένα: να συμμετέχουν στο σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση μιας πολιτικής στον κόσμο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση, σύμφωνα και με τη Σύσταση Νο. 206 για τη Βία και την Παρενόχληση,</p> <p>να λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, να αξιολογούν τους κινδύνους αυτούς και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές πληροφορίες και εκπαίδευση.</p>
Άρθρο 10 της Διεθνούς Σύμβασης	<p>Με το άρθρο 10 της Σύμβασης προσδιορίζονται οι υποχρεώσεις των Μελών για τη λήψη κατάλληλων μέτρων επιβολής των όρων της Σύμβασης σε προληπτικό επίπεδο, αλλά και ενίσχυσης των μηχανισμών αναφοράς και επιβολής και των ενδίκων βοηθημάτων, ώστε τα θύματα βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας να προστατεύονται αποτελεσματικά, με προστασία της ιδιωτικότητας και της εμπιστευτικότητας των εμπλεκομένων, στο βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο.</p>
Άρθρο 11 της Διεθνούς Σύμβασης	<p>Με το άρθρο 11 της Σύμβασης προβλέπεται ότι τα Μέλη θα πρέπει να επιληφθούν του ζητήματος της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και της απασχόλησης με συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και κυρίως ότι οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις θα λαμβάνουν πόρους, κατάρτιση, καθοδήγηση για το θέμα αυτό και ότι θα σχεδιαστούν σχετικές πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης, σύμφωνα και με τις κατευθυντήριες γραμμές της Σύστασης Νο.206 για τη Βία και την Παρενόχληση.</p>
Άρθρο 12 της Διεθνούς Σύμβασης	<p>Με το άρθρο 12 της Σύμβασης καθορίζεται ότι οι διατάξεις της θα εφαρμόζονται μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών καθώς και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων, μεταξύ άλλων επεκτείνοντας ή προσαρμόζοντας τα υφιστάμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία για να καλύπτουν τη βία και την παρενόχληση και</p>

	αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.
Άρθρο 13 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 13 της Σύμβασης προβλέπεται ότι η κύρωση της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
Άρθρο 14 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 14 της Σύμβασης προβλέπεται ότι η Σύμβαση θα δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τα οποία θα προχωρήσουν σε κύρωσή της κατά τα ανωτέρω.
Άρθρο 15 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 15 της Σύμβασης προβλέπεται η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους κάθε Μέλους που την έχει κυρώσει, με την παρέλευση περιόδου δέκα ετών μετά την ημερομηνία αρχικής ισχύος της σύμβασης, με πράξη που κοινοποιείται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρισης. Σε περίπτωση παράλειψης άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας μέσα σε ένα χρόνο μετά τη λήξη της προαναφερομένης περιόδου των δέκα ετών, το Κράτος θα δεσμεύεται για μια νέα περίοδο δέκα ετών και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει την παρούσα Σύμβαση εντός του πρώτου έτους κάθε νέας περιόδου.
Άρθρο 16 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 16 της Σύμβασης προσδιορίζεται η διαδικασία ρώσεων και των καταγγελιών.
Άρθρο 17 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 17 της Σύμβασης ορίζεται ότι ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών πλήρεις πληροφορίες όλων των κυρώσεων και πράξεων καταγγελίας, που έχουν καταχωρηθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων Άρθρων.
Άρθρο 18 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 18 της Σύμβασης προσδιορίζεται η διαδικασία σύνταξης και παρουσίασης έκθεσης πεπραγμένων και ειδικότερα ορίζεται ότι, κάθε φορά που κρίνεται απαραίτητο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας Σύμβασης και θα εξετάζει το ενδεχόμενο συνολικής ή μερικής αναθεώρησής της.
Άρθρο 19 της Διεθνούς Σύμβασης	Με το άρθρο 19 της Σύμβασης προβλέπεται ότι, σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, εκτός εάν η νέα Σύμβαση προβλέπει κάτι διαφορετικό, τότε η κύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης επιφέρει

		αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ.
Άρθρο Διεθνούς Σύμβασης	20	Με το άρθρο 20 της Σύμβασης καθορίζεται ότι η αγγλική και γαλλική απόδοση του κειμένου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.
ΜΕΡΟΣ II		ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
2		Με το άρθρο 2 περιγράφεται ο σκοπός του μέρους αυτού, ο οποίος είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο, στο πλαίσιο εφαρμογής μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο θα σέβεται, θα προωθεί και θα υλοποιεί στην πράξη το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία ή παρενόχληση.
3		Με το άρθρο 3 προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του Μέρους για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα στον κόσμο της εργασίας. Συγκεκριμένα, διευρύνεται η απαγόρευση ως προς τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, καλύπτοντας ένα ευρύτατο πεδίο εφαρμογής συνδεδεμένο με τον «κόσμο της εργασίας», στοχεύοντας στη μέγιστη προστασία των θιγόμενων προσώπων. Συγκεκριμένα, ορίζεται ρητά ότι, στις εισαγόμενες διατάξεις εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία. Παράλληλα, προβλέπεται ειδικά ποιες διατάξεις έχουν εφαρμογή στο δημόσιο τομέα, είτε εκ του ίδιου του πεδίου εφαρμογής τους (όπως οι τροποποιήσεις στον ΚΝΥΑΕ, ν. 3850/2010), είτε για τη συμμετρία της προστασίας (ουσιαστικά δικαιώματα και υποχρεώσεις). Συμπληρωματικά παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση για να οριστούν με Απόφαση του ΥΠΕΣ τα όργανα και οι διαδικασίες για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος στο δημόσιο τομέα, σε συνέχεια και των ήδη αναληφθεισών πρωτοβουλιών με το ν. 4795/2021 για τον Σύμβουλο Ακεραιότητας και τις αλλαγές στο πειθαρχικό δίκαιο.

4	<p>Στο άρθρο 4 διευρύνεται η απαγόρευση ως προς τα είδη της συμπεριφοράς, καθώς καινοτομία αποτελεί για το εθνικό δίκαιο ότι περιλαμβάνεται ρητώς στις απαγορεύσεις η παρενόχληση και η βία στην εργασία (“mobbing”) και καθώς προβλέπεται η αυτοτελής απαγόρευσή της, αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων.</p> <p>Στην παρ.1 ορίζεται η απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην παρ. 2 δίδονται οι ορισμοί και ειδικότερα, της βίας και παρενόχλησης, της απλής παρενόχλησης και της παρενόχλησης που στηρίζεται στο φύλο (με επανάληψη και παραπομπή στους ορισμούς του .ν 3896/2010 και 4443/2016). Έτσι, υιοθετείται ένα ευρύς ορισμός και επιπρόσθετα ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδεται στη βία και την παρενόχληση λόγω φύλου, οι οποίες ορίζονται ξεχωριστά ως συμπεριφορές οι οποίες απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της έκφρασης ή της ταυτότητας φύλου.</p> <p>Στην παρ. 3 οριοθετείται ενδεικτικά το πεδίο εκδήλωσης των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης με διευρυμένους ορισμούς ως προς τους «χώρους», εντός των οποίων μπορούν να εκδηλωθούν αυτές οι συμπεριφορές, οι οποίοι δεν περιορίζονται στον φυσικό χώρο παροχής εργασίας, αλλά για παράδειγμα περιλαμβάνουν το πεδίο των επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογιών της πληροφορίας, αλλά και των μετακινήσεων για τη μετάβαση προς και από την εργασία.</p>
5	<p>Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις των άρθρων 5-11, εισάγεται υποχρέωση των εργοδοτών να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση όταν λαμβάνουν και καλούνται να διαχειριστούν σχετικές καταγγελίες, να παρέχουν σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις υποχρεώσεις των εμπλεκόμενων, αλλά και (στις επιχειρήσεις με άνω των 20 εργαζόμενους) να καταρτίζουν σχετικές πολιτικές.</p> <p>Στο άρθρο 5 εισάγεται άρθρο γενικής εφαρμογής σε όλες τις επιχειρήσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη και των διευθυντών προσωπικού για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, ενισχύονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη και των προσώπων που ασκούν την εξουσία του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, με εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις.</p> <p>Ειδικότερα ορίζεται ότι οι ανωτέρω υποχρεούνται:</p>

	<p>α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και πάντως με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπινή αξιοπρέπεια,</p> <p>β) να παρέχουν στο προσωπικό πληροφορίες για τους πιθανούς κινδύνους από τέτοιες συμπεριφορές, καθώς και για τις συνέπειες εξ αυτών στην εργασιακή σχέση,</p> <p>γ) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς.</p>
6	<p>Με το άρθρο 6 τροποποιείται το αρ. 47 του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία) σε ένα σημείο, για να συμπεριλάβει και τις θεματικές της βίας και παρενόχλησης στις υποχρεώσεις ενημέρωσης για τους κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Η ενίσχυση του πλαισίου της Υγείας και Ασφάλειας παρίσταται απαραίτητη, ώστε να υπάρχουν όλα τα νομικά εργαλεία για την προώθηση της υπόθεσης της εξάλειψης του φαινομένου.</p>
7	<p>Με το άρθρο 7 για το πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 42 ν. 3850/2010, με τη ρητή συμπερίληψη και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, να αξιολογούνται και να αντιμετωπίζονται από τον εργοδότη, στο πλαίσιο διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.</p>
8	<p>Με το άρθρο 8 τροποποιούνται τα άρθρα 17 και 18 του ν. 3850/2010 περιλαμβάνοντας ρητά τη θεματική της βίας και της παρενόχλησης στις συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας (ως μέρος των κινδύνων). Συγκεκριμένα, εμπλουτίζονται οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας, τόσο ως προς το συμβουλευτικό μέρος (αρ. 17 παρ. 2 περ. γ' και αρ. 18 παρ. περ. δ') όσο και ως προς το μέρος των αναγκαίων προσαρμογών στην οργάνωση της εργασίας για την ένταξη ή επανένταξη θυμάτων βίας ή παρενόχλησης (αλλά και ενδοοικογενειακής βίας) (αρ 17 παρ. 2 περ. ε'), αλλά και ως προς την αντιμετώπιση περιστατικών βίας (αρ. 18 παρ. 2 περ. ε').</p>
9	<p>Με το άρθρο 9 προβλέπεται, ειδικά για επιχειρήσεις άνω των είκοσι (20) ατόμων, επιπλέον των υποχρεώσεων των προηγούμενων άρθρων, η υποχρεωτική κατάρτιση πολιτικών εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, ενώ με σχετική Υπουργική Απόφαση που θα δημοσιευθεί θα χορηγηθεί σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα. Ειδικότερα στην παρ. 1 ορίζεται ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα</p>

	<p>υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις συμπεριφορές και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, και η οποία μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων.</p> <p>Περαιτέρω δε ορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο των πολιτικών αυτών, το οποίο ακολουθεί τη λογική της Σύστασης 206 της ΔΟΕ και περιλαμβάνει εκτίμηση των κινδύνων, μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπισή τους, διαδικασίες παρακολούθησης (monitoring), ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, αλλά έχει και αναφορά στην υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.</p>
<p>10</p>	<p>Με το άρθρο 10 προβλέπεται κατ' αντιστοιχία η υποχρεωτική κατάρτιση πολιτικών εντός της επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, ενώ, με σχετική Υπουργική Απόφαση ομοίως θα χορηγηθεί σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα. Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 ορίζεται ότι, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Σκοπός είναι να δημιουργηθεί ένα ικανοποιητικό πλέγμα για την ασφαλή υποβολή και διαχείριση καταγγελιών αλλά και για την προστασία από κακόπιστες αναφορές, οι οποίες υπονομεύουν την επίτευξη των σκοπών των προτεινόμενων ρυθμίσεων.</p> <p>Στην παρ. 2. ορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο της πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών και ειδικότερα ορίζεται ότι θα πρέπει να περιλαμβάνει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους για την υποδοχή των καταγγελιών, να προσδιορίζει τους αρμόδιους εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών, να διασφαλίζει την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων, να απαγορεύει τα αντίποινα κατά των καταγγελλόντων και την περαιτέρω θυματοποίηση του</p>

	<p>θιγόμενου προσώπου, αλλά και να προσδιορίζει τα αποτελέσματα επί διαπίστωσης παραβιάσεων.</p>
11	<p>Στο Άρθρο 11 καθορίζεται ότι αμφότερες οι πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση καταγγελιών είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Σε κάθε δε περίπτωση καταρτίζονται από τον εργοδότη μετά από ενημέρωση των εργαζομένων και περιλαμβάνουν κατ' ελάχιστον το περιεχόμενο των άρθρων αυτών. Στις μεταβατικές διατάξεις ορίζεται ότι, όσο δεν τροποποιείται ο Κανονισμός Εργασίας ή η ΕΣΣΕ, η σχετική υποχρέωση πληρούται με μόνη την κατάρτιση της πολιτικής από τον εργοδότη μετά από ανάρτηση των πολιτικών και ενημέρωση των εργαζομένων.</p> <p>Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις προωθείται ο κοινωνικός διάλογος ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους, ο οποίος αποτελεί κεντρικό χαρακτηριστικό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και θεσμό διαβούλευσης αναγνωρισμένο από τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις κυρωμένες από τη χώρα Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.</p>
12	<p>Με το άρθρο 12 προσδιορίζονται τα δικαιώματα των θιγομένων καθώς και τα αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης. Σημειώνεται ότι το παρόν πλαίσιο λειτουργεί ενισχυτικά των λοιπών ρυθμίσεων της έννομης τάξης και δεν αποκλείει τη χρήση οποιασδήποτε άλλης δυνατότητας παρέχεται από το εθνικό μας δίκαιο. Με άλλα λόγια, διασφαλίζεται ότι η επίκληση των διατάξεων του παρόντος δεν αποκλείει την άσκηση των δικαιωμάτων ή την ικανοποίηση του προσώπου αυτού με άλλη νομική βάση και ότι η χρήση των δυνατοτήτων που δίνονται με το παρόν δεν λειτουργεί ως προϋπόθεση για την άσκηση δικαιωμάτων από τα θύματα.</p> <p>Στην παρ. 2 ορίζεται ότι, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, του ωραρίου, του τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή εν γένει συνεργασίας. Η διάταξη λειτουργεί ανεξάρτητα της πρόβλεψης πειθαρχικών ποινών και διαδικασιών στου Κανονισμού Εργασίας και σκοπό έχει να λειτουργήσει ως πλαίσιο για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη σε κάθε περίπτωση που διαπιστώνεται συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.</p>

	<p>Περαιτέρω, εισάγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να απομακρύνεται από μία εργασιακή κατάσταση, για την οποία ευλόγως πιστεύει ότι αποτελεί επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, χωρίς να υποστεί στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, ιδίως όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την προηγούμενη παράγραφο ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης.</p> <p>Τέλος, στην παρ. 4ορίζονται ότι, όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις αρμοδιότητες του εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του παρόντος.</p>
13	<p>Στο άρθρο 13 αναδεικνύεται ο προεξάρχων ρόλος της προστασίας των θυμάτων, καταγγελλόντων ή μαρτύρων από περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο την πρόσβαση των θιγόμενων σε αποτελεσματικούς, δίκαιους και ασφαλείς μηχανισμούς αναφοράς. Ειδικότερα γίνεται παραπομπή στην οικεία διάταξη του ν. 3896/2010 για την παρενόχληση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύει την καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή εν γένει μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4.</p>
14	<p>Στο άρθρο 14 καθιερώνεται και στην περίπτωση αυτή, όπως ήδη ισχύει στη παρενόχληση λόγω φύλου και στη περίπτωση των διακρίσεων (ν. 4443/2016), η δυνατότητα προσφυγής από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, κατόπιν γραπτής συναίνεσης του θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν υπέρ του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να τερματίσει τη διαδικασία.</p>
15	<p>Με το άρθρο 15, κατ' αντιστοιχία με τα ισχύοντα στη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων, εξ ου και γίνεται παραπομπή σε αυτή, υλοποιείται η άμεση προστασία των θιγόμενων με την καθιέρωση δικονομικού κανόνα περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, όταν το θιγόμενο πρόσωπο επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης κατά τις ανωτέρω διατάξεις, με αποτέλεσμα ο</p>

	καθ' ου να φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή ενώπιον αρμόδιας διοικητικής αρχής ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις, Σημειώνεται ότι εισάγεται εξαίρεση από τον σχετικό κανόνα για την ποινική δίκη, όπου ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας.
16	Με το άρθρο 16 και επ. εισάγονται ειδικές προβλέψεις στη διαδικασία της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν επιλαμβάνεται τέτοιων περιστατικών, με σκοπό την ενίσχυση του μηχανισμού συμμόρφωσης. Με το παρόν άρθρο το (υφιστάμενο) Σ.Ε.Π.Ε. ενισχύεται οργανωτικά με τη σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος υπό τον Γενικό Επιθεωρητή για να παρακολουθεί την πορεία των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης ώστε να αντιμετωπίζονται ταχέως και αποτελεσματικά, για να παρέχει συμβουλευτική στήριξη στους Επιθεωρητές σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου σύμφωνα με τις καλές πρακτικές κατά την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, αλλά και για να τηρεί μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι νέα οργανωτική μονάδα θα μεταφερθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας (Ανεξάρτητη Αρχή) με την έναρξη της λειτουργίας αυτής, μαζί με τις λοιπές μονάδες του Σ.Ε.Π.Ε., σύμφωνα με τους κανόνες διαδοχής του οικείου Μέρους του νομοσχεδίου.
17	Στο άρθρο 17 καθορίζεται διευρυμένη αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υποχρέων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους. Ειδικότερα, στην παρ. 1 η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12, 13 επί υποβολής καταγγελίας από τα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων πρόληψης των άρθρων 5 - 11, ανεξαρτήτως υποβολής αίτησης από κάποιον θιγόμενο. Στην παρ. 2 ορίζεται περαιτέρω ότι η Επιθεώρηση Εργασίας παρέχει σχετικές συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, μεριμνά ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων και τηρεί μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία και στην παρ. 3 προβλέπεται το πεδίο συνεργασίας και ανταλλαγής στοιχείων με συναρμόδιους δημόσιους φορείς, ιδίως εντός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και με τον Συνήγορο του Πολίτη, ώστε να διασφαλίζεται η ορθή μέτρηση και η ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου.
18	Στο άρθρο 18 περιγράφεται ειδική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αναφέρεται στη διαχείριση

	<p>των επώνυμων καταγγελιών που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση για παραβίαση των διατάξεων του παρόντος, κατά παρέκκλιση από τις γενικές διατάξεις των περί αιτημάτων επίλυσης διαφορών ενώπιόν της, λόγω της φύσης της διαφοράς. Στην παρ.1 ξεκαθαρίζεται ότι, οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12, 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3B του ν. 3996/2011. Περαιτέρω, καθιερώνονται ειδικές προβλέψεις για την κατά προτεραιότητα και εντός σύντομης προθεσμίας έρευνα τέτοιου είδους καταγγελιών, για υποβολή της καταγγελίας και διεξαγωγή της διαδικασίας από Επιθεωρητή ανώτερης βαθμίδας αντί του κατά τόπον Προϊσταμένου (κατ' επιλογήν του καταγγέλλοντος) (παρ. 2) και με εχέγγυα προστασίας της ιδιωτικότητας (αλλά όχι και της κατάχρησής της).</p> <p>Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης που βοηθούν την ιχνηλασιμότητα, ώστε και οι εμπλεκόμενοι αλλά και οι ίδιοι οι Επιθεωρητές να λειτουργούν σε περιβάλλον ασφάλειας ως προς τυχόν αυθαιρεσία, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη (παρ. 5).</p> <p>Με εξουσιοδοτική διάταξη στο τέλος του Μέρους προβλέπεται δυνητικά η έκδοση σχετικής ΥΑ για την εφαρμογή των προβλέψεων αυτών.</p> <p>Στην παρ. 3. ορίζεται ότι το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία κατά την παρ. 2 υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην εργασία κατά την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με κοινοποίηση των κατά περίπτωση σχετικών εγγράφων, ώστε να μπορεί το Τμήμα να παρακολουθεί την πορεία της αίτησης.</p> <p>Υποχρεούται επίσης να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 3094/2003, διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.</p>
<p>19</p>	<p>Στο Άρθρο 19 εισάγεται πρόβλεψη για ειδικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των προπεριγραφόμενων υποχρεώσεων, οι οποίες αυστηροποιούνται επί υποτροπής και αίρονται μερικώς επί συμμόρφωσης. Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις εξασφαλίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ενδυναμώνεται ως αρμόζει για να αντιμετωπίσει τις συμπεριφορές αυτές, συμπεριλαμβανομένης της</p>

	<p>αρμοδιότητας έκδοσης εντολών άμεσα εκτελεστών σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου.</p> <p>Το άρθρο διακρίνει τη μεταχείριση των παραβάσεων των προληπτικών υποχρεώσεων των άρθρων 5 – 11, όπου επιβάλλεται πρόστιμο στον εργοδότη για καθεμία παράβαση, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, κατά τις γενικές διατάξεις για τις Επιθεωρήσεις Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, από την παραβίαση των άρθρων 4, 12, 13, που αναφέρονται σε συγκεκριμένο περιστατικό είτε από τον εργοδότη είτε από εργαζόμενο.</p> <p>Συγκεκριμένα, επιβάλλονται κυρώσεις στον εργοδότη είτε εφόσον η παραβίαση λάβει χώρα από τον ίδιο, είτε εφόσον συμβεί από εργαζομένο του και ο εργοδότης δεν λάβει τα μέτρα που προβλέπονται στο άρθρο 12 παρ. 2, ενώ επιφυλάσσεται αυστηρότερη μεταχείριση εφόσον ληφθούν αντίποινα (αρ. 13) από τον εργοδότη σε βάρος του θιγομένου. Στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης δεν έχει ο ίδιος παραβιάσει την απαγόρευση, εάν συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.</p> <p>Στην παρ. 3. καθιερώνεται ειδική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση που πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης, να εκδίδεται εντολή με άμεση εκτελεστική ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα: α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από το χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών, β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού, γ) μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας με παρεμφερή καθήκοντα, δ) απασχόληση με τηλεργασία / εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως της φύσης των καθηκόντων.</p> <p>Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν σε κάθε στάδιο επίλυσης της εργατικής διαφοράς ή διενέργειας του ελέγχου, και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα ή με νεότερη απόφαση. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή.</p> <p>Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παραγράφου αυτής μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή</p>
--	--

	<p>τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.</p>
20	<p>Στο άρθρο 20 τροποποιείται το άρθρο 9 του ν. 4604/2019 για το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (ΕΣΙΦ) και ρητώς ορίζεται ότι αυτό επιλαμβάνεται και επί ζητημάτων, πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ενώ προβλέπεται η συμμετοχή σε αυτό, ως Προέδρου, της Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδιας για θέματα ισότητας.</p>
21	<p>Στο άρθρο 21 τροποποιείται το άρθρο 21 του ν. 4604/2019 για την επιβράβευση των επιχειρήσεων από τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) με τη χορήγηση του «Σήματος Ισότητας» για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, για να περιλάβει στο αντικείμενο της δράσης και μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Με την παρ.2, συγκεκριμένα, ορίζεται ότι για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.</p>
22	<p>Με το άρθρο 22 ορίζεται ότι, με σχετικές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορούν να εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους (παρ.1) καθώς και μπορούν να ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία ή παρενόχληση κατά το άρθρο 19. Τέλος, προβλέπεται εξουσιοδότηση ώστε να εκδοθούν με ΥΑ τα πρόστιμα για τις περιπτώσεις παραβίασης των υποχρεώσεων του παρόντος κατά το άρθρο 19, καθώς και τα σχετικά κριτήρια και μέθοδος υπολογισμού.</p>
23	<p>Με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 23 ορίζεται ότι κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του Κανονισμού Εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του παρόντος, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με</p>

	τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση (παρ.1). Με την παρ. 2 ορίζεται ότι οι διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3B του ν. 3996/2011 με αντικείμενο περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά τη θέση σε ισχύ του παρόντος ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύον νομικό πλαίσιο. Τέλος, ως προς τη μεταβατική στελέχωση του Αυτοτελούς Τμήματος για τη Βία και την Παρενόχληση στην Επιθεώρηση Εργασίας, προβλέπεται τοποθέτηση του Προϊσταμένου και του προβλεπόμενου προσωπικού από το ίδιο το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι να γίνει η στελέχωση κατά τις κείμενες διατάξεις.
--	---

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
--	-------------------------------

ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ		ΘΕΣΜ	ΑΓΟΡΑ,	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟ ΤΗΤΑ
			ΟΙ, ΔΗΜΟ ΣΙΑ ΔΙΟΙΚ ΗΣΗ, ΔΙΑΦΑ ΝΕΙΑ	ΟΙΚΟΝΟ ΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩ ΝΙΣΜΟΣ		ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
		Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου			X		
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα			X		

	ΕΜΜΕΣ Α	Άλλο					
		Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών			X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών			X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών			X		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων			X		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αναμένεται να λειτουργήσουν υπέρ της καλλιέργειας κουλτούρας μη ανοχής στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας και υπέρ της βελτίωσης της αποτελεσματικότητας στη διαχείριση των σχετικών καταγγελιών.

19.

Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
		X					

	ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Υποδομή / εξοπλισμός					
		Προσλήψεις / κινητικότητα	X				
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων	X				
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης		X	X		
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση		X	X		
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εκτιμάται ότι τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο σε επίπεδο κρατικών μηχανισμών θα χρειαστεί εναισθητοποίηση, εκπαίδευση και προσαρμογές, ώστε να εφαρμοστεί το προτεινόμενο πλαίσιο, και έχουν δρομολογηθεί σχετικά μέτρα.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης	X	X			
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων	X	X			
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εντοπίζεται ο κίνδυνος της πλημμελούς εφαρμογής από τους ενδιαφερομένους και τις υπηρεσίες και για το λόγο αυτό η νομοθετική πρωτοβουλία συνοδεύεται και από μη νομοθετικά μέτρα, με σκοπό τη διασφάλιση της υλοποίησης των ρυθμίσεων.

21.	<p>Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).</p> <p>Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p>

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	<p>Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές</p>	X
<input type="checkbox"/>	<p>Διεθνής διαβούλευση</p>	

23.	<p>Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)</p>	
		52

Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	98
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ'ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο 1

Υποβλήθηκαν έντεκα (11) σχόλια, τα οποία κατά κύριο λόγο αναφέρονταν σε ζητήματα που αφορούν τα εφαρμοστικά μέτρα της Διεθνούς Σύμβασης και θα αντιμετωπιστούν και κατωτέρω. Υιοθετήθηκε το σχόλιο σχετικά με την αντικατάσταση της φράσης «του χώρου της εργασίας» με τη φράση «του κόσμου της εργασίας», που αποδίδει καλύτερα την πρόθεση να

μην περιορίζεται η προστασία σε αυστηρά χωρικό πλαίσιο. Υιοθετήθηκε το σχόλιο της ΕΣΑμεΑ σχετικά με την αποκατάσταση της ορθής ορολογίας «άτομα με αναπηρίες», καθώς και της διαγραφής του όρου των «μειονεκτούντων ατόμων».

Άρθρο 2

Υποβλήθηκαν σχόλια τα οποία δεν είχαν σχέση με τη θεματική του άρθρου, αλλά ελήφθησαν υπόψη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου.

Άρθρο 3

Υποβλήθηκαν δέκα (10) σχόλια, η πλειονότητα των οποίων αναφερόταν στην ανάγκη συμπερίληψης και του δημοσίου τομέα στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων. Ο δημόσιος τομέας έχει συμπεριληφθεί στο σχέδιο νόμου, σε συνεννόηση με το Υπουργείο Εσωτερικών, με ειδική πρόβλεψη στο οικείο άρθρο που αναφέρει τις διατάξεις που συνάδουν με τον δημόσιο τομέα και εφαρμόζονται, καθώς και με εξουσιοδοτική διάταξη στο άρθρο 22 για την έκδοση εφαρμοστικής Υπουργικής Απόφασης σχετικά με τα εμπλεκόμενα όργανα και διαδικασίες. Πρόταση περί αφαίρεσης της προστασίας σε περίπτωση που έχει λήξει η σχέση δεν έγινε δεκτή, καθώς η πρόβλεψη έρχεται από τη ΔΣΕ 190 και εξηγείται με το σκεπτικό της προστασίας των θυμάτων ακόμα και εάν αυτά έχουν πχ απολυθεί, καθώς το προστατευόμενο έννομο αγαθό δεν είναι μόνο η υγεία και η ασφάλεια των θυμάτων και η διατήρηση της εργασιακής ειρήνης, αλλά και η ανθρωπίνη αξιοπρέπεια.

Άρθρο 4

Υποβλήθηκαν εννέα (9) σχόλια, τα οποία εστιάζουν στην ανάγκη να υπάρχει σαφήνεια στις απαγορευμένες συμπεριφορές. Σε συνέχεια και αυτών, υιοθετήθηκε ο ορισμός της έννοιας «βία και παρενόχληση» όπως αναφέρεται στην ίδια τη ΔΣΕ 190 και προσδιορίστηκε το περιεχόμενο του όρου «παρενόχληση» ανεξαρτήτως συνδρομής περίπτωσης διάκρισης, αλλά με αναφορά στο έννομο αγαθό της αξιοπρέπειας. Ταυτόχρονα, συνδέθηκε ο ορισμός της παρενόχλησης λόγω φύλου με τον υφιστάμενο ορισμό στη νομοθεσία (ν. 3896/2010, ν. 4443/2016), ώστε να είναι σαφές ότι και η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία εντάσσεται και διευρύνει το πλαίσιο της προστασίας των δικαιωμάτων που ήδη εφαρμόζεται (σε ενσωμάτωση μάλιστα ενωσιακών οδηγιών).

Άρθρο 5

Υποβλήθηκαν πέντε (5) σχόλια, τα οποία επικεντρώνουν στην ανάγκη οι υποχρεώσεις του εργοδότη να είναι αρκετά σαφείς, ώστε να μπορούν να επιβληθούν πρόστιμα σε περίπτωση διαπίστωσης της μη εκπλήρωσής τους, όπως ήδη προβλέπεται στο άρθρο 19. Σε συνέχεια των σχολίων, αφαιρέθηκαν από το άρθρο οι περιπτώσεις α) και γ), οι οποίες καλύπτονται από τις πιο συγκεκριμένες υποχρεώσεις για ενημέρωση (κατωτέρω εντός του άρθρου) καθώς και από τις υποχρεώσεις των επόμενων άρθρων 12, 13, για λήψη μέτρων σε περίπτωση συγκεκριμένου περιστατικού.

Άρθρο 6

Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, εκ των οποίων τα δύο (2) εντός της θεματικής του Μέρους αυτού, τα οποία επεσήμαιναν να αντικατασταθεί η φράση «επικείμενων κινδύνων» με το

«πιθανών κινδύνων» στην ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης στους εργαζομένους του και υιοθετήθηκαν.

Άρθρο 7

Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο σχολίαζε την αόριστη διατύπωση του άρθρου. Επισημαίνεται ότι το άρθρο είναι τροποποιητικό σημειακά του υφιστάμενου Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΚΝΥΑΕ – ν. 3850/2010), με την προσθήκη της βίας και της παρενόχλησης μεταξύ των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που πρέπει να λαμβάνονται από τον εργοδότη κατά την οργάνωση της εργασίας. Το ίδιο ισχύει τόσο για το άρθρο 6 όσο και για το άρθρο 7: πρόκειται για τροποποίηση των υφιστάμενων προβλέψεων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ν. 3850/2010) με την συμπερίληψη στη σχετική προβληματική (υποχρεώσεις, μέτρα κλπ) και των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 8

Υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια, εκ των οποίων δύο (2) εντός της θεματικής του Μέρους αυτού. Υιοθετήθηκε το σχόλιο της ΕΣΑμεΑ σχετικά με την αντικατάσταση του υφιστάμενου στο ν. 3850/2010 όρου «μειονεκτούντα άτομα» από τον όρο «άτομα που υφίστανται διακρίσεις», καθώς και σχετικά με την προσθήκη της αναπηρίας πλάι στους «λόγους υγείας», για τους οποίους ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει τον εργοδότη ως προς την αρχική τοποθέτηση ή την αλλαγή θέσης εργασίας του εργαζομένου. Σχετικά με το σχόλιο ότι ο ιατρός εργασίας δεν είναι σε θέση να συμβουλεύει για θέματα ενδοοικογενειακής βίας, επισημαίνεται ότι η προσθήκη σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία στο συγκεκριμένο άρθρο δεν αναφέρεται σε αρμοδιότητα του ιατρού εργασίας να συμβουλεύει για αυτήν (κάτι που θα «ιατρικοποιούσε» το φαινόμενο), αλλά σε αρμοδιότητα να συμβουλεύει τον εργοδότη ως προς την κατάλληλη θέση εργασίας όταν το θύμα ενδοοικογενειακής βίας επιστρέφει μετά από τέτοιο περιστατικό. Η πρόβλεψη είναι στο πλαίσιο της Σύστασης 206 ILO, η οποία κάνει λόγο για μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σε επίπεδο επιχείρησης για τα θύματα αυτά.

Άρθρο 9

Υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια, τα πέντε (5) εκ των οποίων αναφέρονται στο μέγεθος των επιχειρήσεων που θα έχουν υποχρέωση κατάρτισης πολιτικών για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης εντός της επιχείρησης. Τα σχόλια εκκινούν από διαφορετικές αφετηρίες και προτείνουν αντιδιαμετρικά αντίθετες προσεγγίσεις: από την πλευρά των επιχειρήσεων φαίνεται να προβάλλεται ότι η κατάρτιση τέτοιων πολιτικών είναι δυσανάλογο βάρος και προτείνεται η αύξηση του ορίου στα εβδομήντα (70) άτομα απασχολούμενων και από την πλευρά των υποστηρικτών της ενίσχυσης της προστασίας προτείνεται η εφαρμογή της υποχρέωσης στο σύνολο των επιχειρήσεων. Διατηρήθηκε το όριο των είκοσι (20) εργαζομένων, με την επισήμανση αφενός ότι το βάρος για την επιχείρηση αμβλύνεται, καθώς θα εκδοθούν από το Υπουργείο υποδείγματα με το ελάχιστο περιεχόμενο τέτοιων πολιτικών, και αφετέρου ότι, σε κάθε περίπτωση, και οι μικρότεροι εργοδότες είναι ελεύθεροι και ενθαρρύνονται να αξιοποιήσουν τα υποδείγματα αυτά για να καταρτίσουν πολιτικές σε εθελούσια βάση.

Άρθρο 10

Υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια. Επαναλήφθηκαν και εδώ τα σχόλια σχετικά με το όριο εφαρμογής της υποχρέωσης (20 άτομα) και διατηρήθηκε και εδώ το ήδη προβλεφθέν όριο, για τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω. Υιοθετήθηκαν τα σχόλια σχετικά με τη συμπερίληψη της πολιτικής σε άλλα κείμενα πολιτικών εντός της επιχείρησης και επιβεβαιώθηκε και στο κείμενο η σχετική ευχέρεια του εργοδότη. Υιοθετήθηκε εν μέρει το σχόλιο τη Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδας σχετικά με την προσθήκη στις πολιτικές της διάστασης της ενημέρωσης του καταγγέλλοντος, κατά τα πρότυπα της Οδηγίας για τους πληροφοριοδότες δημοσίου συμφέροντος (2019/1937/ΕΕ).

Άρθρο 11

Υποβλήθηκαν έξι (6) σχόλια. Υιοθετήθηκε το σχόλιο σχετικά με το μη εφικτό της διαβούλευσης με το σύνολο των εργαζομένων και αντικαταστάθηκε η αναφορά με πρόβλεψη ανάρτησης της πολιτικής προς ενημέρωση των εργαζομένων και λήψη τυχόν σχολίων -το οποίο είχε υποβληθεί και με άλλους διαύλους επικοινωνίας των κοινωνικών φορέων. Καταγράφηκε ο προβληματισμός σχετικά με το ότι το περιεχόμενο των πολιτικών αυτών προσιδιάζει περισσότερο σε Κανονισμό Εργασίας και όχι σε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αλλά σταθμίστηκε η ανάγκη να υπάρχει ευρύτερο πεδίο συνεννόησης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όπως επιτάσσει η ILO 190, και το γεγονός ότι Κανονισμός Εργασίας είναι υποχρεωτικός σε μικρότερο σύνολο επιχειρήσεων.

Άρθρο 12

Υποβλήθηκαν εννέα (9) σχόλια, τα οποία κυρίως αναφέρονται στον κίνδυνο καταστρατήγησης των διατάξεων. Ειδικά ως προς τα σχόλια που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου, σημειώνεται ότι το δικαίωμα αποχώρησης από το εργασιακό περιβάλλον σε περίπτωση κινδύνου προβλέπεται και οριοθετείται στην ίδια τη ΔΣΕ 190 (αρ. 10), που κυρώνεται με το παρόν και, σε συνέχεια των σχολίων, προστέθηκε δυνατότητα του εργοδότη να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας εφόσον ο κίνδυνος που επικαλείται ο εργαζόμενος δεν υφίσταται ή έχει παύσει.

Άρθρο 13

Υποβλήθηκαν οκτώ (8) σχόλια, τα περισσότερα από τα οποία απηχούν τον προβληματισμό του πώς θα λειτουργήσει η απαγόρευση αντιποίνων στην εργασιακή σχέση και προβάλλουν το επιχείρημα της πιθανής καταστρατήγησης. Με σκοπό τη μεγαλύτερη σαφήνεια τροποποιήθηκε το άρθρο ώστε να παραπέμπει στην πρόβλεψη που ήδη ισχύει σχετικά με την απαγόρευση αντιποίνων για την παρενόχληση λόγω φύλου (αρ. 14 ν. 3896/2010).

Άρθρο 14

Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια. Ως προς αυτά, σημειώνεται ότι η διατύπωση ακολουθούσε τη διατύπωση της υφιστάμενης πρόβλεψης της νομοθεσίας στις περιπτώσεις της παρενόχλησης λόγω φύλου (ν. 3896/2010). Πλέον, γίνεται ρητή παραπομπή στις διατάξεις αυτές, προκειμένου να είναι ξεκάθαρο ότι η μεταχείριση είναι αντίστοιχη αυτής που ήδη ισχύει και εκπορεύεται από ενσωμάτωση των Οδηγιών για την ίση μεταχείριση.

Άρθρο 15

Υποβλήθηκαν έντεκα (11) σχόλια, τα περισσότερα εκ των οποίων αντιτίθενται στη μεταφορά του βάρους απόδειξης στη λογική ότι θα οδηγήσει σε καταστρατήγηση. Καταγράφηκε και η αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία η μεταφορά του βάρους στο καταγγελλόμενο μέρος πρέπει να ισχύσει και στα αντίποινα, ήτοι πχ στην περίπτωση της άκυρης απόλυσης. Επ' αυτών σημειώνεται ότι στην παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλο λόγο διάκρισης η μεταφορά του βάρους απόδειξης ισχύει ήδη (ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016) και μάλιστα σε ενσωμάτωση ενωσιακών οδηγιών και για το λόγο αυτό αναδιατυπώθηκε τον άρθρο ώστε να παραπέμπει στην οικεία διάταξη του ν. 3896/2010.

Άρθρο 16

Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, εκ των οποίων δύο (2) εντός της θεματικής του άρθρου. Σημειώθηκε το σχόλιο σχετικά με την ειδικότητα των Κοινωνικών Λειτουργών στον Οργανισμό του ΣΕΠΕ και θα εκτιμηθεί κατά τη σύνταξη του νέου Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως και το σχόλιο για την εν γένει λειτουργία της ανεξάρτητης αρχής με δεδομένη τη νέα της αρμοδιότητα. Λεπτομέρειες σχετικά με την άσκηση των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης αναμένεται να προβλεφθούν στα κείμενα που θα εντάσσονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, σύμφωνα με το οικείο Μέρος V του παρόντος.

Άρθρο 17

Υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια, εκ των οποίων τρία (3) εντός της θεματικής του άρθρου. Ως προς τη συναρμογή με την αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη, ενισχύθηκε το άρθρο σύμφωνα με το υποβληθέν σχόλιο με την υιοθέτηση και της σχετικής πρότασης του Συνηγόρου. Ως προς την πρόταση για πλατφόρμα ανώνυμων καταγγελιών, επισημαίνεται ότι θα εξεταστεί κατά την εφαρμογή του πλαισίου από το ΣΕΠΕ και από τη νέα Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη μεθοδολογίας διαχείρισης καταγγελιών στη βάση πολυκριτήριας ανάλυσης και εκτίμησης κινδύνων.

Άρθρο 18

Σχολιάστηκε ότι η θεματική της βίας και παρενόχλησης εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, επομένως και η επίλυση των σχετικών διαφορών πρέπει να ανήκει σε Επιθεωρητές Υγείας και Ασφάλειας και όχι σε Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων. Σχολιάζεται ότι η αρμοδιότητα των Επιθεωρητών Υγείας και Ασφάλειας διατηρείται και επεκτείνεται σε ό,τι αφορά τη διενέργεια ελέγχων για θέματα -πλέον- και βίας και παρενόχλησης και την επιβολή προστίμων για τα άρθρα 5 - 11 του παρόντος. Κρίνεται σκόπιμο η διαδικασία του αρ. 3B ν. 3996/2011 (με ειδικές προσαρμογές λόγω της φύσης της διαφοράς) να συνεχίσει να διεξάγεται από Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, όπως γίνεται και μέχρι σήμερα για τις διαφορές που σχετίζονται με διακρίσεις (ν. 3896/2010, ν. 4443/2016) και επισημαίνεται ότι σχεδιάζεται αντίστοιχη ειδική εκπαίδευση των Επιθεωρητών στις θεματικές αυτές.

Άρθρο 19

Υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια. Σχόλια προς την κατεύθυνση της διαγραφής της αυστηρότερης μεταχείρισης των περιπτώσεων που περιλαμβάνουν αντίποινα από την πλευρά του εργοδότη (επιβαρυντική περίπτωση), της αναστολής των διοικητικών κυρώσεων (προστίμων) όσο διαρκεί η διαδικασία προσφυγής και της μη μείωσης αυτών μετά από συμμόρφωση όταν η παραβίαση εντοπίζεται στο ίδιο το πρόσωπο του εργοδότη δεν έγιναν δεκτά, γιατί αντίκεινται στο σκοπό του νόμου και οι σχετικές προβλέψεις δεν παρίστανται ως δυσανάλογες. Ειδικά η εντολή από πλευράς της Επιθεώρησης Εργασίας στον εργοδότη να λάβει μέτρα σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου για το θύμα προβλέπεται από την ίδια τη ΔΣΕ 190: με τη ρητή πρόβλεψη των μέτρων που μπορεί να εντέλλεται η Επιθεώρηση Εργασίας με τις προτεινόμενες διατάξεις διασφαλίζεται η εφαρμογή της στο πλαίσιο της αρχής της νομιμότητας της διοικητικής δράσης.

Άρθρο 20

Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο σχετικά με τη συμμετοχή της ΕΣΑμεΑ στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας (ΕΣΙΦ), που προβλέπεται το ν. 4604/2019 για την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Το σχόλιο δεν έγινε δεκτό στην παρούσα φάση, ενώ αναγνωρίζεται η διάσταση των πολλαπλών διακρίσεων, καθώς ο χαρακτήρας του ΕΣΙΦ στα πρώτα του βήματα στις διακρίσεις λόγω φύλου και στην πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας.

Άρθρο 21

Υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια. Ως προς το σχόλιο για την ρητή πρόβλεψη περί εφαρμογής του σε επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων κάτω των είκοσι (20), επισημαίνεται ότι η διάταξη είναι τροποποιητική υφιστάμενου νόμου (του ν. 4604/2019) μόνο στο σημείο της διεύρυνσης των θεματικών με την προσθήκη της βίας και παρενόχλησης και ότι το πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού (ν. 4604/2019) και των επιμέρους άρθρων του δεν θίγεται. Εν γένει, όπου ο νομοθέτης έχει επιλέξει ειδικό πεδίο εφαρμογής, αυτό προβλέπεται ειδικά στο οικείο άρθρο.

Επί των άρθρων 22 και 23 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις
25.	Ενωσιακό δίκαιο

<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	ΔΣΕ 190 Σύσταση ΔΣΕ 206 Διεθνής Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών – CEDAW

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

<p>Άρθρο 7</p> <p>Στην παρ. 6 του άρθρου 42 ν. 3850/2010 η περ. ε' τροποποιείται, προστίθεται περ. θ' και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:</p> <p>α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων,</p> <p>β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,</p> <p>γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p> <p>δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,</p> <p>ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους,</p> <p>στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,</p> <p>ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48,</p> <p>η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, και</p> <p>θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο και περιορισμό αυτών».</p>	<p>Άρθρο 42 Άρθρο πρώτο ΝΟΜΟΣ 3850/2010</p> <p>Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών</p> <p>1. Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.</p> <p>2. Αν ο εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.ΥΠ.Π. για την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό.</p> <p>3. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.</p> <p>4. Ο εργοδότης επίσης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις και τον παρόντα κώδικα. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με το άρθρο 21. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των συνεδριάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 5.</p> <p>5. Στο πλαίσιο των ευθυνών του ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης</p>
--	--

	<p>οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.</p> <p>6. Ο εργοδότης υποχρεούται:</p> <p>α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων,</p> <p>β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,</p> <p>γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p> <p>δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,</p> <p>ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση,</p> <p>στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,</p> <p>ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48 και</p> <p>η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.</p> <p>7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 5, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης:</p> <p>α) αποφυγή των κινδύνων,</p>
--	---

	<p>β) εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν,</p> <p>γ) προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία,</p> <p>δ) αντικατάσταση του επικινδύνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο,</p> <p>ε) προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία,</p> <p>στ) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους,</p> <p>ζ) προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας,</p> <p>η) προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις και</p> <p>θ) παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.</p> <p>8. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης:</p> <p>α) Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων,</p>
--	---

	<p>κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 43. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.</p> <p>β) Όταν αναθέτει καθήκοντα σ' έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.</p> <p>γ) Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά στις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.</p> <p>δ) Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.</p> <p>9. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο τόπο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ'</p>
--	--

	<p>αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς. Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχο του τον τόπο όπου εκτελούνται εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις.</p> <p>10. Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.</p>
<p>Άρθρο 8</p> <p>1. Στην παρ. 2 του άρθρου 17 ν. 3850/2010 οι περ. γ' και ε' τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:</p> <p>α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p> <p>β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού,</p> <p>γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης), εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,</p>	<p>Άρθρο 17 Άρθρο πρώτο ΝΟΜΟΣ 3850/2010</p> <p>Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας</p> <p>1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 14. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.</p> <p>2. Ειδικότερα ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:</p> <p>α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,</p>

<p>δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,</p> <p>ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων ή θυμάτων βίας ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.»</p>	<p>β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσω εξοπλισμού,</p> <p>γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,</p> <p>δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,</p> <p>ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας.</p> <p>3. Ο ιατρός εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.</p>
<p>2. Οι περ. δ' και ε' της παρ. 2 του άρθρου 18 ν. 3850/2010 τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό:</p> <p>α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,</p> <p>β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,</p> <p>γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών</p>	

<p>και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών,</p> <p>δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,</p> <p>ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της Περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.»</p>	
<p>Άρθρο 20</p> <p>1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ α' και διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (ΕΣΙΦ), το οποίο υπάγεται στην Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) και έχει τις εξής αρμοδιότητες:</p> <p>α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη ΓΓΔΟΠΙΦ για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και</p>	<p>Άρθρο 9 ΝΟΜΟΣ 4604/2019 Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων</p> <p>1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (ΕΣΙΦ), το οποίο υπάγεται στη ΓΓΙΦ και έχει τις εξής αρμοδιότητες:</p> <p>α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη ΓΓΙΦ για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων,</p> <p>β) αξιολογεί και αποτιμά τις υφιστάμενες πολιτικές ισότητας.</p>

<p>καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.</p>	
<p>2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α' και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκατρία (13) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη:</p> <p>α) τον/την Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στην αρμοδιότητα του/της οποίου/ας υπάγεται η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, ως Πρόεδρο με αναπληρωτή/-τρια τον/την Γενικό/η Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων,</p> <p>β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>δ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου,</p> <p>ε) έναν (1) εκπρόσωπο του ΚΕΘΙ,</p> <p>στ) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.Π.Ε.,</p> <p>ζ) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία,</p> <p>η) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις.</p> <p>Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές το χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής.</p>	<p>2. Το ΕΣΙΦ είναι ενδεκαμελές, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και αποτελείται από τα εξής μέλη:</p> <p>α) τον Γενικό/Γραμματέα Ισότητας των Φύλων, ως Πρόεδρο,</p> <p>β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,</p> <p>δ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου,</p> <p>ε) έναν (1) εκπρόσωπο του ΚΕΘΙ, στ) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.Π.Ε., ζ) ένα (1) πρόσωπο εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας</p> <p>σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία,</p> <p>η) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις.</p> <p>Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές το χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι τριετής.</p>

<p>Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.»</p>	<p>Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.</p>
<p>3. Η παρ. 4 του άρθρου 9 τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, εκπρόσωποι των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/gendermainstreaming κ.λπ.).»</p>	<p>4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/gendermainstreaming κ.λπ.).</p>
<p>Άρθρο 21</p> <p>Ο τίτλος, οι παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 21 ν. 4604/2019 τροποποιούνται και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 21</p> <p>Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία</p> <p>1. Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».</p> <p>2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων</p>	<p>Άρθρο 21 ΝΟΜΟΣ 4604/2019</p> <p>Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων</p> <p>1. Η ΓΓΙΦ επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας.».</p> <p>2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της</p>

<p>κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων πρόωθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της απασχόλησης, την υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της ΓΓΔΟΠΙΦ, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.</p> <p>3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη ΓΓΔΟΠΙΦ αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτή απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η ΓΓΔΟΠΙΦ παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η ΓΓΔΟΠΙΦ δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.»</p>	<p>ουσιαστικής ισότητας των φύλων, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που συμβάλει στην πρόληψη της έμφυλης βίας και αποθαρρύνει τη βία κατά των γυναικών και τον σεξισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, ύστερα από εισήγηση της ΓΓΙΦ, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.</p> <p>3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη ΓΓΙΦ αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ' έτος, σε αυτή απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Η ΓΓΙΦ παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η ΓΓΙΦ δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.</p>
---	---

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων				
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας		
	Μέρος Ι, ΙΙ	Υπουργείο Εσωτερικών	Πεδίο εφαρμογής και ο δημόσιος τομέας		
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
	Άρθρο 22 παρ. 1	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Υποδείγματα πολιτικών εντός επιχείρησης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών	(δυσνητική)
	Άρθρο 22 παρ. 2	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Ειδικοί κανόνες για την υποβολή καταγγελίας,	(δυσνητική)

			τη διεξαγωγή, την απόδειξη κλπ κατά την επίλυση διαφορών από βία ή παρενόχληση ενώπιο της Επιθεώρησης Εργασίας κατά παρέκκλιση της γενικής ρύθμισης του άρθρου 3 Β ν. 3996/2011.	
Άρθρο 22 παρ. 3	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Κυρώσεις για τις παραβιάσεις των άρθρων 4-13	
Άρθρο 22 παρ. 4	ΥΑ	ΥΠΕΣ	Όργανα και διαδικασίες για την εφαρμογή του παρόντος	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	<p>Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;</p> <p>Άρθρο 16 - Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για τη Βία και Παρενόχληση στην Επιθεώρηση Εργασίας</p>
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;

	Γιατί η ιδιαιτερότητα των συγκεκριμένων παραβιάσεων απαιτεί προσαρμογές στη διαδικασία που μέχρι τώρα ακολουθείται στην Επιθεώρηση, οι οποίες θα χρειαστούν συνεχή παρακολούθηση, αξιολόγηση και παρέμβαση μέσω στοχευμένηςμόναδας, ώστε να λειτουργήσει αποτελεσματικά το νέο πλαίσιο.
35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
	Με τη μεταβατική τοποθέτηση του Προϊσταμένου και του προβλεπόμενου προσωπικού από το ίδιο το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι να γίνει η στελέχωση κατά τις κείμενες διατάξεις.
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
	Αυτοτελές Τμήματα για τη Βία και την Παρενόχληση
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
	Στην έδρα της Επιθεώρησης Εργασίας.
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού
	Μέσω των συστημάτων, διαδικασιών και αποθεμάτων προμηθειών της Επιθεώρησης Εργασίας.

40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου
	Δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μια (1) θέση ΠΕ Στατιστικολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

Α. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p>Σκοπός του Α' κεφαλαίου, είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάρτιση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (Ε.Ε. L188/79/12.7.2019).</p> <p>Η ρύθμιση στοχεύει στην αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων στα επαγγέλματα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών και στην αντιμετώπιση των διακρίσεων. Θεσμοθετείται δια του παρόντος, ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, ενώ επιδιώκεται μεσοπρόθεσμα να ενισχυθεί η γυναικεία απασχόληση, ώστε να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην απασχόληση και να στηριχθεί με νομοθετικές ρυθμίσεις η εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών, ώστε να μπορούν να συνδυάζουν τις ευθύνες τους στην επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή.</p> <p>Παράλληλα, γενικός στόχος είναι η αντιμετώπιση του ζητήματος της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθόσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στην ίση μεταχείριση στην εργασία, μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης σε ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως σε άδειες και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για όλους αλλά και μέσω της δημιουργίας κινήτρων, όπως η καθιέρωση αμοιβής για τα μέχρι τώρα χορηγούμενα άνευ αποδοχών δικαιώματα και για την ενίσχυση της χρήσης τους από τους άνδρες, οι οποίοι συνήθως δεν κάνουν χρήση τέτοιων διευκολύνσεων. Επίσης, μέσω της παροχής ισότιμης προστασίας από την απόλυση για οικογενειακούς λόγους, αντιμετωπίζεται το ζήτημα της άρσης των όποιων αντικινήτρων ή παραδοσιακών στερεοτύπων συνδέονται με τη γυναικεία απασχόληση.</p> <p>Επιπρόσθετα, εκσυγχρονίζεται το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για τα δικαιώματα και τις διευκολύνσεις των εργαζομένων γονέων, αλλά και των προσώπων που έχουν ευθύνες φροντίδας προς ανιόντες ή αλλά συγγενικά πρόσωπα ή πρόσωπα με τα οποία συνοικούν στο πλαίσιο της ιδιωτικής τους ζωής, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία τους με τα καθήκοντα παροχής φροντίδας.</p> <p>Στο ανωτέρω πλαίσιο διατηρείται πλήρως το κεκτημένο επίπεδο προστασίας και δικαιωμάτων για τα θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές, τα οποία ενισχύονται σε ορισμένα σημεία πολύ περισσότερο από τις απαιτήσεις της Οδηγίας. Επίσης, τα δικαιώματα αυτά προσαρμόζονται στις σύγχρονες ανάγκες τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων με την υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που</p>

παρέχουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους γονείς να ρυθμίσουν τον χρόνο εργασίας τους με τρόπο που να εξυπηρετεί τις οικογενειακές τους ανάγκες.

Το Β' Κεφάλαιο («Κωδικοποίηση Ρυθμίσεων Αδειών σχετικών με την προστασία της οικογένειας») έχει ως σκοπό την Κωδικοποίηση και τον εκσυγχρονισμό Ρυθμίσεων σχετικών με Άδειες που στοχεύουν Αδειών στην προστασία της οικογένειας και την επέκταση αυτών, πέραν του ιδιωτικού τομέα και σε υπηρεσίες του Δημοσίου, για τους οποίους εφαρμογή έχει η εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, καθώς και σε συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).

Ειδικότερα, αναφορικά με την άδεια μητρότητας, συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων (οι 8 εβδομάδες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό) χορηγείται το μεταγενέθλιο τμήμα 9 εβδομάδων και στη γυναίκα που αποκτά παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας. Θεσμοθετείται η άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής επτά (7) εργασίμων ημών.

Κωδικοποιείται και επεκτείνεται και στη γυναίκα που υιοθετεί τέκνο έως 6 ετών, η ειδική επιδοτούμενη από τον Ο.Α.Ε.Δ άδεια προστασίας της μητρότητας έξι (6) μηνών, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, εφόσον κάνει χρήση αυτής, ή και της ετήσιας κανονικής της άδειας.

Κωδικοποιείται και επεκτείνεται, η άδεια φροντίδας τέκνου για εργαζόμενους φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους γονείς και των δύο φύλων καθώς και στην τεκμαιρόμενη μητέρα, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη των λοιπών αδειών και δυνατότητα χορήγησής της ως μειωμένο ωράριο (αποχωρεί ή προσέρχεται κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία.

Κωδικοποιούνται περαιτέρω μια σειρά υφιστάμενων αδειών και ειδικότερα: η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, η άδεια γάμου, η άδεια προγεννητικών εξετάσεων, το μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και η άδεια για τις μονογονεϊκές οικογένειες.

Περαιτέρω, κωδικοποιούνται η ήδη προβλεπόμενη - από την καταργηθείσα οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου - άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, καθώς και η άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών διάρκειας δέκα εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, ηλικίας έως 18 ετών τα οποία πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, και ανεξαρτήτως της ηλικίας τους εάν πάσχει από βαριά νοητική στέρηση, ή σύνδρομο Down ή αυτισμό.

Το Γ' κεφάλαιο («Γενικές διατάξεις για άδειες») θεσπίζει κοινές διατάξεις τόσο για τις άδειες του Κεφαλαίου Α που προβλέπονται στο πλαίσιο ενσωμάτωσης της Κοινοτικής Οδηγίας 2019/1158 όσο και για τις άδειες του Κεφαλαίου Β που αποτελούν άδειες της εθνικής νομοθεσίας.

Με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Γ προβλέπεται ότι τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των εν λόγω αδειών, ότι, οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούντα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγουν ή καταργούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού, ενώ, απαγορεύονται οι διακρίσεις μεταξύ των

	<p>εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά. Ρυθμίζεται περαιτέρω και επεκτείνεται η προστασία από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους. Επιπλέον, αντιστρέφεται το βάρος απόδειξης και επαφίεται στον εργοδότη να αποδείξει ότι απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Επίσης, επεκτείνεται η υφιστάμενη απαγόρευση της απόλυσης για τις εργαζόμενες μητέρες για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, και στους εργαζόμενους πατέρες, για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών από τη γέννηση κάθε τέκνου. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις της εργαζόμενης. Το δε Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του "ynergasias.gov.gr" πληροφοριακό υλικό σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος και οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν με κάθε πρόσφορο μέσο στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.</p>
2.	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p>
	<p>Ως προς το Α' Κεφάλαιο :</p> <p>Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρή πρόκληση για πολλούς γονείς, καθώς και για εργαζόμενους που έχουν ευθύνες φροντίδας, ιδίως λόγω του επεκτεινόμενου φαινομένου των παρατεταμένων ωραρίων λειτουργίας και των μεταβλητών ωραρίων εργασίας, που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι γυναίκες, όταν αποκτούν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών και έχει ως αποτέλεσμα ορισμένες γυναίκες να αποχωρούν εντελώς από την αγορά εργασίας. Το ισχύον νομικό πλαίσιο, παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι δεν προβλεπόταν, αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης άδειας από τους πατέρες. Ο ανισομερής - για γυναίκες και άνδρες - σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής εντείνει τα έμφυλα στερεότυπα και τις διαφορές μεταξύ εργασίας και φροντίδας της οικογένειας. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων</p>

	<p>εργασίας, μειώνεται η μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία που εκτελείται από γυναίκες, δίνοντάς τους περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.</p> <p>Ως προς το Β' Κεφάλαιο:</p> <p>Η υφιστάμενη νομοθεσία των αδειών για την προστασία της οικογένειας επεκτείνεται, πέραν του ιδιωτικού τομέα και σε υπηρεσίες του Δημοσίου, για τους οποίους εφαρμογή έχει η εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, καθώς και σε συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012. Ενόψει της υφιστάμενης πολυνομίας και της ύπαρξης διατάξεων για οικογενειακές άδειες με διαφορετική πηγή προέλευσης, όπως νόμοι, κανονιστικές πράξεις, εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις, ήταν επιβεβλημένο να λάβει χώρα κωδικοποίηση και εκσυγχρονισμός της ήδη ισχύουσας νομοθεσίας για τα θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, στα σημεία που αυτή υπολείπεται των απαιτήσεων της Οδηγίας, υιοθετώντας μάλιστα, σε πολλά σημεία, μέτρα ευνοϊκότερα των ενωσιακών απαιτήσεων, παρέχοντας ατομικά, αμεταβίβαστα και στην πλειονότητά τους αμειβόμενα δικαιώματα και διευκολύνσεις σε κάθε γονέα ή φροντιστή, ανεξαρτήτως του φύλου ή της οικογενειακής του κατάστασης, τα οποία ευθυγραμμίζονται με τις ρυθμίσεις του ν. 3896/2010 (Α'207) και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, καθώς και με το πρωτογενές και δευτερογενές δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση.</p> <p>Θεσμοθετείται δε, άδεια επτά ημερών και στον ιδιωτικό τομέα για την υποβολή εργαζομένων γυναικών σε άδεια υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, δίδοντας λύση σε ένα σύγχρονο πρόβλημα, με στόχο την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.</p> <p>Προς τον σκοπό αυτό, κωδικοποιούνται, μεταξύ άλλων, οι διατάξεις του Κεφαλαίου ΣΤ' του Ν. 4075/2012 καθώς και οι διατάξεις των ΕΓΣΣΕ για την άδεια πατρότητας και την άδεια μονογονέων.</p> <p>Κεφάλαιο Γ' :</p> <p>Η ενάσκηση δικαιωμάτων που αφορούν στη λήψη αδειών που κατατείνουν στην προστασία της οικογενειακής ζωής, παραμένει σοβαρό ζήτημα για τους εργαζόμενους γονείς, υπό το πρίσμα της διατήρησης της θέσης εργασίας τους καθώς και του συνόλου των εργασιακών δικαιωμάτων τους. Με τις ρυθμίσεις αυτές διασφαλίζεται ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας, θεσμοθετείται η απαγόρευση των διακρίσεων επειδή κάποιος εργαζόμενος αιτήθηκε ή έλαβε άδεια καθώς επίσης και η απαγόρευση από την απόλυση.</p>
3.	<p>Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;</p>
	<p>Αφορά όλους τους εργαζόμενους γονείς ιδιωτικού και δημοσίου τομέα</p>

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης							
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p> <p>Κεφάλαιο Α: Ν.4075/2012 ο οποίος ενσωμάτωσε την Οδηγία 2010/18ΕΕ</p> <p>Κεφάλαιο Β: Άρθρα 1,2,3,4,5,6,7,8 Α.Ν. 539/6-9-1945, άρθρο 44 παρ.2 Ν.4488/2017, άρθρο 142 ν. 3655/2008, Απόφαση Υπ. Εργασίας 33891/606/2008, άρθρο 38 παρ.1 ν.4342/2015, άρθρο 9 του ν. 1483/984, άρθρο 12ν.3227/2004 Κύρωση διατάξεων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) με αριθμό 19/29.4.2002.</p>						
5.	<p>Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</td> <td>Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.</td> </tr> <tr> <td>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</td> <td>Διευρύνεται το προστατευτικό πλαίσιο και ο κύκλος δικαιούμενων προσώπων, τόσο στο πλαίσιο ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας όσο και εκσυγχρονισμού των υφιστάμενων διατάξεων περί αδειών</td> </tr> <tr> <td>iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Διευρύνεται το προστατευτικό πλαίσιο και ο κύκλος δικαιούμενων προσώπων, τόσο στο πλαίσιο ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας όσο και εκσυγχρονισμού των υφιστάμενων διατάξεων περί αδειών	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	
i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.						
ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Διευρύνεται το προστατευτικό πλαίσιο και ο κύκλος δικαιούμενων προσώπων, τόσο στο πλαίσιο ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας όσο και εκσυγχρονισμού των υφιστάμενων διατάξεων περί αδειών						
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;							

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	Κεφάλαια Α και Γ: πρόκειται περί ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας.
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΩΧΕΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</p> </div> </div> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>



8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	<p>Κεφάλαιο Α:</p> <p>Η αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων στα επαγγέλματα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών και αντιμετώπιση των διακρίσεων. Θεσμοθετείται δια του παρόντος, ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, ενώ επιδιώκεται μεσοπρόθεσμα να ενισχυθεί η γυναικεία απασχόληση</p> <p>Κεφάλαιο Β:</p> <p>Εκσυγχρονισμός αδειών εργαζομένων και διεύρυνση δικαιωμάτων στο πνεύμα και της κοινοτικής οδηγίας 1158/2019. Επέκταση αδειών ιδιωτικού τομέα και σε εργαζομένους δημοσίου για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία.</p>
	ii) μακροπρόθεσμοι:	<p>Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, η μείωση της ανεργίας, η αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος.</p> <p>Εξίσωση δικαιωμάτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα και σε εργαζομένους δημοσίου για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία.</p>

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης

14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου
-----	---------------------------

<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
24	Στο άρθρο 24 ορίζεται ο σκοπός του Μέρους ΙΙΙ, ο οποίος είναι η προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας αλλά και η επίτευξη της ισότητας μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, μέσω των παρεχόμενων διευκολύνσεων και προστασίας σε γονείς και φροντιστές.
25	Με το άρθρο 25 καθορίζεται το ειδικό πεδίο εφαρμογής, το οποίο αφορά στους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς θετούς και ανάδοχους καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, οι οποίοι εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αλλά και έμμισθης εντολής, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ανεξαρτήτως εάν εμπίπτουν ή όχι στις διατάξεις των Κωδίκων για την κατάσταση των Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και των Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, (Ν. 3528/2007 Α'26, Ν. 3584/2007 Α'143), ή σε άλλη ευνοϊκότερη των οριζόμενων στο Μέρος ΙΙ ειδική ρύθμιση.
26	Με το άρθρο 26 εισάγονται οι ορισμοί της άδειας πατρότητας, της άδειας φροντιστή, της γονικής άδειας ανατροφής, του συγγενούς, των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και του φροντιστή, για την καλύτερη κατανόηση και εφαρμογή των νέων δικαιωμάτων που εισάγει η Οδηγία.

<p>27</p>	<p>Με το άρθρο 27 ενισχύεται το δικαίωμα του πατέρα να λάβει άδεια λόγω της γέννησης του τέκνου του με αποδοχές, από τις δύο ημέρες, που ήδη ισχύουν, σε 14 ημέρες, ήτοι πέραν των 10 ημερών που θέτει ως ελάχιστη υποχρέωση η Οδηγία. Περαιτέρω, προβλέπεται ότι οι ημέρες άδειας χορηγούνται χωρίς καμία προϋπόθεση και μπορούν να κατανέμονται με ευέλικτο τρόπο, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες του εργαζόμενου τόσο κατά τη διάρκεια του τοκετού όσο και κατά τον πρώτο μήνα μετά τη γέννηση του τέκνου, με σκοπό να προαχθεί από νωρίς αφενός η ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας του παιδιού μεταξύ των γονέων και αφετέρου να διευκολυνθεί εξ αρχής η δημιουργία συναισθηματικού δεσμού μεταξύ πατέρα και παιδιού. Λαμβάνονται επίσης ισότιμα υπόψη οι ανάγκες των πατέρων σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως 8 ετών. Η άδεια πατρότητας λαμβάνεται εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης του τέκνου ενώ, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση στο πλαίσιο της διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης.</p> <p>Η άδεια πατρότητας παρέχει δυνατότητα απουσίας από την εργασία κατά τον τοκετό που αποτελεί μία περίοδο αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων.</p>
<p>28</p>	<p>Με το άρθρο 28 περί γονικής άδειας, η οποία ισχύει ήδη βάσει της καταργηθείσας Οδηγίας 2010/18/ΕΕ, προβλέπεται για πρώτη φορά ότι ο 2 από τους 4 μήνες θα επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ. Η άδεια αυτή κατατείνει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και δίνει κίνητρα ιδίως στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας με αποτέλεσμα να μειώνεται η μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία που εκτελείται από γυναίκες, δίνοντάς τους περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.</p> <p>Πιο συγκεκριμένα, καταργείται και αντικαθίσταται η ήδη ισχύουσα άδεια ανατροφής τέκνου του άρθρου 50 του ν. 4075/2012 (σύμφωνα και με την καταργούμενη Οδηγία 2010/18/ΕΕ, την οποία μετέφερε στο εθνικό δίκαιο), προκειμένου να ενισχυθεί, με την καταβολή επιδότησης από τον ΟΑΕΔ και να διευκολυνθεί η αύξηση της χρήσης της από τους δικαιούχους εργαζόμενους και εργαζόμενες. Εισάγονται επίσης ιδιαίτερες ρυθμίσεις που λαμβάνουν υπόψη την ποικιλομορφία και τις ιδιαίτερες ανάγκες των οικογενειών, σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων αλλά και ειδικών κατηγοριών μονογονέων.</p> <p>Η διάρκεια της άδειας παραμένει στους τέσσερις μήνες, οι οποίοι θα μπορούν να χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα με την αίτησή του. Τόσο η άδεια, όσο και η επιδότησή της, χορηγούνται ως ατομικά και αμεταβίβαστα δικαιώματα των γονέων, φυσικών θετών και ανάδοχων, για την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής των παιδιών.</p> <p>Ειδικότερα, προβλέπεται ότι ο ΟΑΕΔ καταβάλλει επιδότηση για τους 2 πρώτους μήνες της άδειας, με βάση τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, καθώς και αναλογίες επιδομάτος άδειας και δώρων εορτών. Επίσης, διευκρινίζεται ότι εξασφαλίζεται</p>

	<p>από τον ΟΑΕΔ η καταβολή επιδότησης και αναλογιών επιδομάτος αδειας και δώρων εορτών και στην περίπτωση που το επιδοτούμενο τμήμα της άδειας χορηγείται στον εργαζόμενο με άλλο ευέλικτο τρόπο. Επιπρόσθετα, ευνοϊκότερα αντιμετωπίζονται οι περιπτώσεις των γονέων διδύμων, τριδύμων ή περισσότερων πολύδυμων τέκνων αλλά και των μόνων γονέων λόγω θανάτου του άλλου γονέα, λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας και λόγω μη αναγνώρισης του τέκνου, ως προς τη διάρκεια της άδειας, τις προϋποθέσεις αλλά και ως προς την επιδότηση αυτής.</p> <p>Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχής προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.</p> <p>Καθιερώνεται επίσης διαδικασία για την ενημέρωση του εργοδότη από τον εργαζόμενο, με την υποβολή αιτήματος, ένα μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που η ανάγκη χορήγησης της άδειας προκύπτει από έκτακτες και επείγουσες συνθήκες εξ' αιτίας των οποίων δεν καθίσταται δυνατός ο προγραμματισμός της και η έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη, αλλά αντιθέτως καθιστούν απολύτως αναγκαία για τον εργαζόμενο την άμεση χρήση της άδειας, καθώς και για την υποχρέωση του εργοδότη να εξετάσει το αίτημα και να απαντήσει άμεσα στον εργαζόμενο, κατ' ανώτατο εντός ενός μήνα από την υποβολή του. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός εάν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αυτό προς τον εργαζόμενο και να προτείνει εύλογη αναβολή της χορήγησης της άδειας ή άλλους ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Εφόσον δεν προκύψει άλλη σχετική συμφωνία, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια το αργότερο εντός 2 μηνών από την ημερομηνία που την αιτείται ο εργαζόμενος, εκτός εάν υπαναχωρήσει ο εργαζόμενος, επειδή λόγω της αναβολής αυτής έχουν πάψει πλέον να συντρέχουν οι λόγοι για τους οποίους την αιτήθηκε αρχικά. Προβλέπεται επίσης ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί να λάβει την άδεια με ευέλικτο τρόπο, είτε με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου είτε και σε ημέρες άδειας οι οποίες θα κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή και σε μηνιαία βάση, χωρίς να χάσει το δικαίωμά του σε επιδότηση από τον ΟΑΕΔ, για το διάστημα που τη δικαιούται.</p>
29	<p>Με το άρθρο 29 θεσμοθετείται η άδεια φροντιστή, η οποία ενισχύει την κατάργηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας καθώς, δίνει τη δυνατότητα παροχής φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή, διασφαλίζοντας ότι δεν θα εξωθούνται στην αποχώρηση από την αγορά εργασίας, εργαζόμενοι με αυξημένα οικογενειακά βάρη. Η εν λόγω άδεια είναι διάρκειας 5 ημερών κατ' έτος, για τις οποίες</p>

	προβλέπεται,πέραν των ελάχιστων απαιτήσεων της Οδηγίας,η καταβολή αποδοχών. Η νέα αυτή άδεια στοχεύει στη υποστήριξη του εργαζόμενου- φροντιστή για την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης, συγγενούς ή άλλου προσώπου για σοβαρό ιατρικό λόγο.
30	Με το άρθρο 30 θεσμοθετείται άδεια για λόγους ανωτέρας βίας, η οποία δίνει τη δυνατότητα απουσίας του εργαζομένου σε έκτακτες περιπτώσεις που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα, σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου, χωρίς να διακυβεύεται η θέση εργασίας του. Η εν λόγω άδεια είναι διάρκειας έως 2 ημερών κατ' έτος και έως μία ημέρα κάθε φορά, για την οποία επίσης προβλέπεται η καταβολή αποδοχών, πέραν των απαιτήσεων της Οδηγίας. Η άδεια αυτή χορηγείται επιπροσθέτως άλλων απουσιών του εργαζόμενου λόγω ανυπαίτιου κωλύματος με βάση τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή του θεράποντος ιατρού .
31	Με το άρθρο 31 δίδεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο γονέανα ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση, για περιορισμένο χρονικό διάστημα και να επανέρχεται στην ίδια θέση και μορφή εργασίας με τη λήξη της περιόδου αυτής, για λόγους φροντίδας τέκνου με σκοπό την εξισορρόπηση, μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αντίστοιχα προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να ανταποκριθεί στο αίτημα αυτό, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ανάγκες του ιδίου όσο και του εργαζόμενου. Διασφαλίζεται επίσης το δικαίωμα του εργαζόμενου να επιστρέψει στη ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας, ακόμη και νωρίτερα από την ημερομηνία που έχει συμφωνηθεί, με την έγκριση του εργοδότη στην περίπτωση αυτή.
32	Με το άρθρο 32,η αρμοδιότητα των περί διακρίσεων ζητημάτων ανατίθεται στην Ανεξαρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος αποτελεί τον αρμόδιο εθνικό φορέα για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με το άρθρο 20 του ν. 3896/2010 (Α'207).
33	Με το άρθρο 33ορίζεται ότι οι διατάξεις του Κεφαλαίου Β εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, οι οποίοι απασχολούνται: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου με σχέση έμμισθης εντολής, δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).

34	<p>Με το άρθρο 34 προβλέπεται η επέκτασή του μεταγενέθλιου τμήματος της υφιστάμενης άδειας μητροτητας διάρκειας 9 εβδομάδων και στην οικογένεια που υιοθετεί τέκνο ηλικίας έως 8 ετών να υλοποιείται με αυτόν τον τρόπο στην πράξη η πρόνοια του άρθρου 21 παρ. 1 και 5 του Συντάγματος για την προστασία και την ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας. Ειδικότερα, θεσπίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που υιοθετεί τέκνο να λάβει το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας όπως και η φυσική μητέρα, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής της. Αποσαφηνίζεται επίσης ότι το δικαίωμα γεννάται και μπορεί να γίνει χρήση αυτού από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, προκειμένου να διευκολυνθεί η δημιουργία συναισθηματικού δεσμού μεταξύ του παιδιού και της νέας μητέρας αλλά και προκειμένου να αντιμετωπιστούν στην πράξη οι ανάγκες φροντίδας του παιδιού. Η ρύθμιση του άρθρου αυτού βρίσκεται σε συμφωνία με τη ρύθμιση του άρθρου 27 του παρόντος νόμου, σύμφωνα με την οποία η άδεια πατρότητας χορηγείται επί ίσοις όροις με τους φυσικούς πατέρες και στους εργαζόμενους που υιοθετούν τέκνο.</p>
35	<p>Με το άρθρο 35 εκσυγχρονίζεται το δικαίωμα των αδειών και προσαρμόζεται στην τρέχουσα συγκυρία, καθώς και θεσπίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που υποβάλλεται σε μεθόδους ιατρικής υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του Ν. 3305/2005 (Α' 17), να λάβει άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού. Η άδεια χορηγείται για τη διευκόλυνση της επιτυχούς έκβασης της σχετικής διαδικασίας, στο πλαίσιο της υποστήριξης της δημιουργίας οικογένειας και της αντιμετώπισης του δημογραφικού προβλήματος της χώρας μας. Η εισηγούμενη ρύθμιση βρίσκεται σε αρμονία με την πρόνοια του άρθρου 21, παρ. 1 και 5 του Συντάγματος αλλά και με τις ρυθμίσεις που ήδη ισχύουν για τον δημόσιο τομέα.</p>
36	<p>Με το άρθρο 36 υλοποιείται στην πράξη η πρόνοια του άρθρου 21 παρ. 1 και 5 του Συντάγματος για την προστασία και την ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας, καθώς και καθιερώνεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που υιοθετεί τέκνο ηλικίας έως οκτώ ετών να λάβει την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, με αφετηρία της άσκησης του εν λόγω δικαιώματος την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια. Η ρύθμιση του άρθρου αυτού βρίσκεται σε συμφωνία με τη ρύθμιση του άρθρου 27 του παρόντος νόμου, σύμφωνα με την οποία η άδεια πατρότητας χορηγείται επί ίσοις όροις με τους φυσικούς πατέρες και στους εργαζόμενους που υιοθετούν τέκνο.</p>
37	<p>Με το άρθρο 37 κωδικοποιούνται οι ήδη ισχύουσες ρυθμίσεις για την άδεια φροντίδας τέκνου του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003, το οποίο κυρώθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του άρθρου 38 του ν. 4342/2015, για την προστασία και την ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας, περιλαμβανομένης και της οικογένειας που υιοθετεί τέκνο, αλλά επεκτείνεται και στην τεκμαιρόμενη μητέρα. Επίσης, σε συμφωνία και με τις διατάξεις για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, ενσωματώνει και δίνει νομοθετική ισχύ στην Γνωμοδότηση του</p>

	<p>Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με αριθμό 124/2018, με την οποία γίνεται σαφές ότι η άδεια φροντίδας παιδιού χορηγείται στο ακέραιο και ανεξάρτητα από τη χορήγηση ή μη της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, καθώς και της γονικής άδειας ανατροφής τέκνου. Ακόμη, αναφέρονται ενδεικτικά εναλλακτικοί τρόποι χορήγησης του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού έπειτα από συμφωνία των μερών.</p>
38	<p>Με το άρθρο 38 κωδικοποιούνται οι ήδη ισχύουσες ρυθμίσεις του άρθρου 9 του Ν. 1483/1984, του άρθρου 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 για τη χορήγηση σε εργαζόμενους γονείς πλήρους ή μερικής απασχόλησης άδειας παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των παιδιών. Σημαντική καινοτομία της ρύθμισης αυτής αποτελεί η επέκτασή της και σε γονείς που έχουν τέκνο με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμΕ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και Ειδικά Εκπαιδευτήρια. Επίσης, επεκτείνεται το δικαίωμα των γονέων στην άδεια αυτή μέχρι το δέκατο όγδοο έτος ηλικίας του παιδιού αντί του δέκατου έτους που ισχύει μέχρι τώρα.</p>
39	<p>Με το άρθρο 39 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, για την άδεια γάμου. Ορίζεται ότι η άδεια γάμου χορηγείται με αποδοχές και ότι η διάρκειά της χορηγείται με βάση την μία πλήρη εργάσιμη εβδομάδα, πέντε μέρες για την πενθήμερη εργασία και έξι ημέρες για την εξαήμερη εργασία. Επιπλέον διευκρινίζεται ότι η άδεια χορηγείται και στην περίπτωση σύναψης συμφώνου συμβίωσης.</p>
40	<p>Με το άρθρο 40 κωδικοποιείται η ρύθμιση του άρθρου 9 του π.δ 176/1997 και προβλέπεται απαλλαγή των εγκύων εργαζομένων από περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με τον όρο, προκειμένου ναυποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.</p>
41	<p>Με το άρθρο 41 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 8 του Ν.1483/1984 περί μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών των εργαζομένων που είναι γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία που απασχολούνται σε επιχειρήσεις με πάνω από 50 άτομα προσωπικό.</p>
42	<p>Με το άρθρο 42 κωδικοποιείται η ρύθμιση του άρθρου 7 ν.1483/1984 περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος λήψης άδειας άνευ αποδοχών έως έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, η οποία αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα τέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.</p> <p>Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά.</p>

43	<p>Με το άρθρο 43 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ για την άδεια 10 ημερών με αποδοχές λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών, η οποία ενισχύεται με την κατάργηση του ορίου του 18^{ου} έτους ηλικίας των παιδιών και στο εξής προβλέπεται ότι θα χορηγούνται ανεξαρτήτως της ηλικίας αυτών σε περίπτωση που τα τέκνα πάσχουν από βαριά νοητική στέρση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό. Η άδεια αυτή αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και χορηγείται έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.</p>
44	<p>Με το άρθρο 44 επαναλαμβάνονται και κωδικοποιούνται οι διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ για την άδεια έως 30 ημέρες κατ' έτος άνευ αποδοχών, λόγω νοσηλείας των παιδιών, οι οποίες ενισχύονται με την κατάργηση του ορίου του 18^{ου} έτους ηλικίας των παιδιών και στο εξής θα χορηγούνται ως αναλυτικά αναφέρεται, ανεξαρτήτως της ηλικίας αυτών.</p>
45	<p>Με το άρθρο 45 κωδικοποιείται και αποκτά νομοθετική ισχύ το άρθρο 7 της απο 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ, με το οποίο χορηγείται στους εργαζόμενους/ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο/η γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.</p>
46	<p>Με το άρθρο 46 διασφαλίζεται ότι, τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των εν λόγω αδειών και ότι οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων, δεν θίγουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις και δεν καταργούν άλλες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού.</p>
47	<p>Με το άρθρο 47 πραγματώνεται ο στόχος της απαγόρευσης των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα, καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά.</p>
48	<p>Με το άρθρο 48 ρυθμίζονται τα θέματα προστασίας από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους, η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους. Ρυθμίζεται επίσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργαζομένου, ο οποίος ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση, το δικαίωμα του προσώπου που θεωρεί ότι θίγεται να ζητά από τον εργοδότη του να αιτιολογήσει δεόντως και γραπτώς τους</p>

	<p>λόγους απόλυσής του, ενώ καθιερώνεται επίσης και η υποχρέωση του εργοδότη να ικανοποιήσει την αίτηση αυτή εντός δέκα (10) ημερών. Ορίζεται επίσης ότι τυχόν παραβίαση αυτής της υποχρέωσής του συνιστά πλέον μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου σε περίπτωση προσφυγής του στις αρμόδιες διοικητικές ή και δικαστικές αρχές.</p> <p>Επιπρόσθετα στην παρ. 3 περιλαμβάνεται διάταξη σχετικά με την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ή ο εκπρόσωπος του θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και ο οποίος τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθησή του αυτή. Εναπόκειται δε στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει στην ποινική δίκη.</p> <p>Παράλληλα, με την παρ. 4, τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), ως ισχύει, περί προστασίας από την καταγγελία γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας προκειμένου να εντάξει σε όμοιο καθεστώς προστασίας και τους πατέρες για χρονικό διάστημα 6 μηνών από τη γέννηση κάθε τέκνου. Η ρύθμιση αυτή προωθείται προκειμένου να αντιστρέψει τα στερεότυπα που συνδέονται με τη γυναικεία απασχόληση και τη μητρότητα και για λόγους προστασίας της οικογένειας.</p>
49	<p>Με το άρθρο 49 ρυθμίζεται το πλαίσιο της έννομης προστασίας των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, οι οποίοι θεωρούν ότι θίγονται από παραβίαση των δικαιωμάτων που τους παρέχονται στο πλαίσιο του παρόντος Μέρους II και οι οποίοι έχουν δικαίωμα προσφυγής στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.</p>
50	<p>Με το άρθρο 50 ρυθμίζεται το είδος των κυρώσεων, οι οποίες επιβάλλονται σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του παρόντος Μέρους. Συγκεκριμένα στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του Μέρους III επιβάλλονται οι διοικητικές ή ποινικές κυρώσεις του άρθρου 24 και 28 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύουν. Η παραβίαση της κατά το παρόν Μέρος αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη</p>
51	<p>Με το άρθρο 51 ορίζεται ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του "ypergasias.gov.gr" πληροφοριακό υλικό, σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος και οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.</p>

	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
--	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα			X		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών			X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών			X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων			X		
		Άλλο					

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός					

		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκομένων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση			Χ		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν εκτιμάται κόστος για τις επιχειρήσεις, καθώς τυχόν διαχείριση των αλλαγών και προσαρμογών του μοντέλου λειτουργίας τους ήδη προβλέπεται στη νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
		Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					

		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν εντοπίζονται κίνδυνοι από την εφαρμογή των ρυθμίσεων.

21.	<p>Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).</p> <p>Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p>
	<p>Υπεβλήθη Υπόμνημα του Συνηγόρου του Πολίτη επί των προτεινόμενων διατάξεων.</p>

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	<ol style="list-style-type: none"> 1. Συνήγορος του Πολίτη 2. Εθνική Επιτροπή για τα δικαιώματα του ανθρώπου (ΕΕΔΑ) 3. Εθνικό Επιμελητηριακό δίκτυο Ελληνίδων γυναικών επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ)
<input type="checkbox"/>	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)	
Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	241
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	150

	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο	Στόχος
24	Υποβλήθηκαν 6 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι πρέπει να ληφθεί μέριμνα ούτως ώστε οι άδειες μικράς διάρκειας αθροιζόμενες να μην υπερβαίνουν μια οροφή ευλόγου χρονικού διαστήματος. Επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς πρόκειται για ενσωμάτωση κοινοτικής οδηγίας η οποία θέτει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και αποσκοπεί στην

	επίτευξη της ισότητας μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, μέσω των παρεχόμενων διευκολύνσεων και προστασίας σε γονείς και φροντιστές.
25	Υποβλήθηκε 1 σχόλιο μη σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου.
26	Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμανε να αναπροσαρμοστεί ο ορισμός της «Άδειας φροντιστή» ώστε να ορίζεται ως η άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο λόγους υγείας ή αναπηρίας. Επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς δεν μπορεί ο εθνικός νομοθέτης να παρεκκλίνει από τους ορισμούς της κοινοτικής οδηγίας.

<p>27</p>	<p>Υποβλήθηκαν 7 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός να καταστεί υποχρεωτική η άδεια μόνον εφόσον ζητηθεί από τον πατέρα και επίσης να μειωθούν οι ημέρες αδειας διότι, ενδέχεται να δημιουργηθούν λειτουργικά προβλήματα ειδικά σε μικρές επιχειρήσεις. ενώ, σε περιπτώσεις δίδυμων κυήσεων, ζητήθηκε η χορήγηση επιπλέον ημερών αδειας.</p> <p>Επελέγη να διατηρηθεί ο αριθμός των ημερών αδειας που είχε η ρύθμιση στη διαβούλευση, καθώς ενισχύεται το δικαίωμα του πατέρα να λάβει άδεια λόγω της γέννησης του τέκνου του με αποδοχές, πέραν των 10 ημερών που θέτει ως ελάχιστη υποχρέωση η Οδηγία, καταλαμβάνοντας έτσι, και περιπτώσεις δίδυμων ή πολύδυμων γεννήσεων, με στόχο να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και την ισότιμη συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις τους.</p> <p>Επελέγη στο τελικό σχέδιο, να αναδιατυπωθεί η ρύθμιση στο πλαίσιο προστασίας της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης, με την προσθήκη της υποχρέωσης του εργαζομένου να γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.</p>
<p>28</p>	<p>Υποβλήθηκαν 22 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι η αίτηση του γονέα καθώς και η αποδοχή ή εναλλακτική πρόταση από τον εργοδότη θα πρέπει να γίνεται στο Π.Σ. Εργάνη. Ωστόσο, επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση ως είχε στη διαβούλευση, καθώς πρόκειται περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος του εργαζομένου οπότε, η αίτηση του μπορεί να υποβληθεί με κάθε πρόσφορο μέσο και δεν θα πρέπει να του επιβληθούν επιπλέον γραφειοκρατικές προϋποθέσεις.</p>

	<p>Με σχόλιο επισημάνθηκε επίσης ότι γονείς και νόμιμοι κηδεμόνες ατόμων με αναπηρία, θα πρέπει να δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.Λαμβανομένου υπόψη του σχολίου αυτού, αναδιατυπώθηκε η ρύθμιση στο τελικό σχέδιο ώστε να δίδεται προτεραιότητα στις αιτήσεις γονέων παιδιών με αναπηρία.</p> <p>Με έτερα σχόλια επισημάνθηκαν αφενός, η δυνατότητα του εργοδότη να αποζημιώνει τον γονέα αντί της χορήγησης της αδείας κι αφετέρου, η δυνατότητα ο εργοδότης να καλύπτει τη διαφορά από το ύψος του κατώτατου μισθού που θα καταβάλει ο ΟΑΕΔ, πλην επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση ως είχε στη διαβούλευση, καθώς πρόκειται περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος μη δυνάμενο να συμψηφιστεί με αποζημίωση ή μεγαλύτερες αποδοχές, όπως προβλέπεται από την κοινοτική οδηγία. Ειδικότερα, θα πρέπει αμφότεροι οι εργαζόμενοι γονείς να ενθαρρύνονται να λαμβάνουν την άδεια αυτή, ώστε να μην αποκλείονται οι γυναίκες από την αγορά εργασίας αλλά και να αναγνωρίζεται ο ισότιμος ρόλος του πατέρα στην ανατροφή των τέκνων του.</p>
<p>29</p>	<p>Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός, να αναπροσαρμοστεί ο ορισμός της «Άδειας φροντιστή» ώστε να ορίζεται ως η άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο λόγους υγείας ή αναπηρίας, αφετέρου να καταργηθεί ο περιορισμός που αφορά τη διαβίωση στην ίδια οικία. Επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς, αφενός, ο σοβαρός ιατρικός λόγος είναι ευρύτερη έννοια που περιλαμβάνει και την περίπτωση της αναπηρίας, αφετέρου</p>

	<p>η Οδηγία 1158/2019 που ενσωματώνεται με το παρόν νομοσχέδιο θεσμοθέτησε άδεια για φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο.</p>
30	<p>Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν να αφαιρεθεί ο συμβεβλημένος ιατρός του ΕΟΠΥ και να προστεθούν τα ιδιωτικά νοσοκομεία. Συνεπεία τούτου, επελέγη, στο τελικό σχέδιο, να αναδιατυπωθεί η ρύθμιση, ώστε η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου που ορίζεται στο άρθρο 26 να βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή του θεράποντος ιατρού.</p>
31	<p>Υποβλήθηκαν 13 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν από τη μία, να απαιτείται ρητά η σύμφωνη γνώμη Εργοδότη, ενώ εκ του αντιθέτου διατυπώθηκε η άποψη να επιτρέπεται στον εργοδότη να αρνηθεί την ευέλικτη μορφή εργασίας με επίκληση του διευθυντικού δικαιώματος, πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς, προβλέπεται αφενός, υποχρέωση του εργοδότη να ανταποκριθεί στο αίτημα του εργαζομένου, αφετέρου για την ικανοποίηση του αιτήματος προβλέπεται ρητά ότι θα πρέπει να λάβει υπόψη τόσο τις ανάγκες του ιδίου όσο και του εργαζόμενου, με σκοπό την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά και την εξυπηρέτηση των ευλόγων συμφερόντων των επιχειρήσεων. Με έτερα σχόλια επισημάνθηκε αφενός η απουσία ατόμων με πασης φύσης αναπηρία αφετέρου, η επέκταση σε γονείς παιδιών ηλικίας άνω των δώδεκα (12) ετών αφετέρου, η υποχρεωτική εφαρμογή της τηλεργασίας σε περίπτωση προβλήματος υγείας στον εργαζόμενο ή σε συγγενή του.</p>

	<p>Πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς, η ρύθμιση καταλαμβάνει και τέκνα με ειδικές ανάγκες ηλικίας έως 12 ετών και η ρύθμιση αυτή κείται πέραν τηςελάχιστης υποχρέωσης που τίθεται από την Οδηγία για γονείς παιδιών ηλικίας έως 8 ετών, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνεται υπόψη και η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων.</p>
32	<p>Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμανε την αναγκαιότητα συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με Α.),πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς σύμφωνα με το άρθρο 15 της Οδηγίας, η αρμοδιότητα του φορέα που ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 20 της Οδηγίας 2006/54/EK θα πρέπει να αφορά στα ζητήματα διακρίσεων που ανακύπτουν από παραβάσεις των σχετικών ρυθμίσεων. Και αυτός ο φορέας είναι ο Συνήγορος του Πολίτη.</p>
33	<p>Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμανε την αναγκαιότητα να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής και οι υπάλληλοι που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμων με αναπηρία, πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς οι προτεινόμενες διατάξεις συνδέονται με την απόκτηση οικογένειας, οπότε και καταλαμβάνουν όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, οι οποίοι δεν εμπίπτουν στις διατάξεις</p>

	<p>των Κωδίκων για την κατάσταση των Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και των Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, γ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).</p> <p>Συνεπώς, επεκτείνονται οι άδειες του κεφαλαίου αυτού, στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα στους οποίους εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο περιλαμβανομένων των εργαζόμενων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, αίροντας την έως σήμερα άνιση μεταχείριση τους εν σχέσει με τους ΙΔΑΧ.</p>
34	<p>Υποβλήθηκαν 44 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν αφορούσαν στην εξίσωση των τριτέκνων με τους πολύτεκνους. Ωστόσο, δεν ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου, το οποίο στοχεύει στην ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας, καθώς επεκτείνεται το μεταγενέθλιο τμήμα της υφιστάμενης άδειας μητρότητας διάρκειας 9 εβδομάδων και στην οικογένεια που υιοθετεί τέκνο ηλικίας έως οκτώ ετών.</p>
36	<p>Υποβλήθηκαν 49 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν αφορούσαν στην επέκταση της ειδικής προστασίας της μητρότητας στις υπαλλήλους ΙΔΟΧ του Δημοσίου τομέα. Για τον λόγο αυτό και αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 33 ώστε να καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, οι οποίοι δεν εμπíπτουν στις διατάξεις των Κωδίκων για την κατάσταση των Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και</p>

	Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και των Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, γ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).
37	Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός, να αυξηθούν οι ημέρες άδειας σε εργαζόμενους γονείς που έχουν αναπηρία, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν αυξημένες ανάγκες λόγω αναπηρίας, αφετέρου να διευκρινιστεί το καθεστώς στην περίπτωση διαζευγμένων με συνεπιμέλεια. Στο τελικό σχέδιο, επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση λαμβανομένης υπόψη και της θεσμοθέτησης νέας γονικής άδειας 4 μηνών επιπλέον της ρύθμισης αυτής, που κωδικοποιείται, ενώ οι διαζευγμένοι γονείς με συνεπιμέλεια δικαιούνται την άδεια εναλλακτικώς μεταξύ τους όπως και οι έγγαμοι γονείς που ασκούν από κοινού την επιμέλεια των τέκνων τους.
38	Υποβλήθηκαν 11 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός, η ηλικία του τέκνου να παραμείνει στα 16 και να καλύπτει μόνο όταν η ώρα ενημέρωσης συμπίπτει με την ώρα εργασίας κι αφετέρου την επέκταση σε γονείς που έχουν τέκνα με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας των τέκνων, και τα οποία φοιτούν σε δομές ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένα και παρακολουθούν προγράμματα σε ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ, ΚΔΑΠ ΑμεΑ, Ειδικά Εκπαιδευτήρια. Ως προς το πρώτο σχόλιο, επελέγη στο τελικό σχέδιο, να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, ήτοι στα 18 έτη, καθώς μάλιστα τα τέκνα ηλικίας 16 έως και 18 ετών διάγουν την πλέον κρίσιμη περίοδο για την σχολική τους πρόοδο αλλά και για τη συμμετοχή τους στις

	<p>πανελλαδικές εξετάσεις ενώ, ως προς το δεύτερο σχόλιο, η ρύθμιση αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο, ώστε να καταλαμβάνει και τέκνα με ειδικές ικανότητες τα οποία φοιτούν σε όλες τις παραπάνω δομές. Δέον όπως σημειωθεί ότι η άδεια αυτή, καταλαμβάνει και την παρακολούθηση της εν γένει παρουσίας του παιδιού στο σχολείο, όπως, για παράδειγμα, την παρακολούθηση των πάσης φύσεως σχολικών εκδηλώσεων.</p>
39	Δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
40	Δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
41	<p>Υποβλήθηκαν 17 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν αφενός τη δυνατότητα επέκτασης του μειωμένου ωραρίου και στους αναπήρους αλλά και σε όσους έχουν συζύγους και γενικά εξαρτώμενα μέλη με αναπηρία και αφετέρου τη μη ανάλογη περικοπή αποδοχών. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, λαμβανομένου υπόψη ότι η ρύθμιση προβλέπει ένα ευρύ πεδίο εφαρμογής για τους εργαζόμενους γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, ενώ η ανάλογη περικοπή των αποδοχών παρίσταται επιβεβλημένη για λόγους διατήρησης των ισορροπιών μεταξύ των εργασιακών δικαιωμάτων και του καλώς νοούμενου συμφέροντος της επιχείρησης.</p>
42	<p>Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν η άδεια αυτή να παρέχεται μετά από προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης και να είναι με αποδοχές. Πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς με το άρθρο 42 κωδικοποιείται η ρύθμιση του άρθρου 7 ν.1483/1984 περί ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος λήψης άδειας ενώ δεν θα</p>

	<p>έπρεπε να δυσχερανθεί η λήψη της με την υποχρέωση προσκόμισης ιατρικής βεβαίωσης.</p>
43	<p>Υποβλήθηκαν 8 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν την ανάγκη επέκτασης και σε άλλες κατηγορίες (πάσχον σύζυγος κλπ), καθώς και στην αύξηση των ημερών αδειας, πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθόσον πρόκειται για κωδικοποίηση υφιστάμενης άδειας της παραγράφου 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία αφορά σε νοσήματα τέκνων, ενώ μπορεί να ληφθεί συνδυαστικά με την άδεια φροντιστή, καθώς και με την άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους.</p>
44	<p>Υποβλήθηκαν 8 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν την ανάγκη λήψης της συγκεκριμένης άδειας με αποδοχές. Πλην επελέγη στο τελικό σχέδιο να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθόσον πρόκειται για κωδικοποίηση υφιστάμενης άδειας της παραγράφου 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012 ο οποίος ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2010/18/ΕΕ για την άδεια έως 30 ημέρες κατ' έτος άνευ αποδοχών, λόγω νοσηλείας των παιδιών, οι οποίες ενισχύονται με την κατάργηση του ορίου του 18^{ου} έτους ηλικίας των παιδιών και στο εξής θα χορηγούνται ως αναλυτικά αναφέρεται, ανεξαρτήτως της ηλικίας αυτών.</p>
45	<p>Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου αφορούσαν αφενός στην επέκταση του δικαιώματος σε μονογονείς τέκνων με αναπηρία, αφετέρου σε αίτημα να αφορά η άδεια τέκνα μέχρι την ενηλικίωσή τους. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη</p>

	<p>διαβούλευση ως προς τους γονείς αναπήρων τέκνων, καθόσον η ρύθμιση δεν διακρίνει με αποτέλεσμα να καταλαμβάνει τους μονογονείς ασχέτως της ύπαρξης αναπηρίας ή μη τέκνου, ενώ η ρύθμιση αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο ως προς την κατάργηση ηλικιακού ορίου του τέκνου.</p>
46	<p>Υποβλήθηκε 1 σχόλιο μη σχετιζόμενο με το περιεχόμενο του άρθρου.</p>
47	<p>Υποβλήθηκε 1 σχόλιο μη σχετιζόμενο με το περιεχόμενο του άρθρου.</p>
48	<p>Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι η απόλυση μετατρέπεται σε αιτιώδη και ότι θα πρέπει να οριοθετηθεί χρονικά η ισχύς της προστατευτικής ρύθμισης. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση καθώς η καταγγελία σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη εξακολουθεί να θεωρείται μονομερής και αναιτιώδης δικαιοπραξία πλην απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένου επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο παρόν Μέρος.</p>
49	<p>Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν δεν ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου.</p>
50	<p>Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Το σχόλιο που ήταν σχετικό με το περιεχόμενο του άρθρου πρότεινε τη διαγραφή από την παρ.2 της αποθετικής ζημίας. Στο τελικό σχέδιο επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, δηλαδή της αξίωσης προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία δηλ. το κέρδος που κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων θα αποκτούσε το συμβαλλόμενο μέρος καθώς και την ηθική του βλάβη κατ αναλογία με τις προβλεπόμενες έννομες συνέπειες από τον Ν.3896/2010 περί Εφαρμογής της αρχής</p>

	των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
--	--

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Άρθρο 4, 21 Συντάγματος	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input checked="" type="checkbox"/>	Οδηγία	Το κεφάλαιο Α' αποτελεί προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (Ε.Ε.Λ.188/79/12.7.2019.
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	



Διεθνείς συμβάσεις

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση –συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	<p>Άρθρο 34 Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία- τροποποίηση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α 137) Η παρ.2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α 137) αντικαθίσταται ως εξής: «2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας που ορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 1993 και του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής της.»</p>	<p>Άρθρο 44 του ν.4488/2017 Παρένθετη μητρότητα 2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας δικαιούται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας που ορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 1993 και του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής της.</p>
	<p>Άρθρο 36 Επέκταση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στην</p>	<p>Άρθρο 44 του ν.4488/2017 Παρένθετη μητρότητα</p>

<p>υιοθεσία - τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (Α 58)</p> <p>Στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α 58) το ένατο εδάφιο αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, δικαιούται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) έτων».</p>	<p>3. Στο <u>άρθρο 142</u> του ν. <u>3655/2008</u> (Α` 58) προστίθεται ένατο εδάφιο ως εξής:</p> <p>«Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, δικαιούται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.».</p>	
30.	Κατάργηση διατάξεων	
<p><i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i></p>	<p><i>Καταργούμενες διατάξεις</i></p>	
<p>Άρθρο 41 Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία</p> <p>Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.</p>	<p>Άρθρο 7 του ν.1483/1984</p> <p>Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών.</p> <p>Οι εργαζόμενοι της παραγράφου 1 του άρθρου 1, εφόσον έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, με αιτησή τους, άδεια χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη τους, που δεν θα είναι μεγαλύτερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στο άρθρο 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο</p>	

	<p>παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δυο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά</p> <p>***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 4 του ΠΔ 193/1988 (Α 84):</p> <p>"Η άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές που προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου 7 του ν. 1483/1984 χορηγείται πέρα από την άδεια χωρίς αποδοχές που προβλέπει η παρ. 4 του άρθρου 101 του Π.Δ. 611/1977 ή άλλη άδεια που χορηγείται με άλλες ειδικές διατάξεις".</p> <p>*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Με το άρθρο 22 Ν. 3488/2006, ΦΕΚ Α 191/11.9.2006, ορίζεται ότι:</p> <p>"Τα άρθρα 7 και 9 του ν.1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α'), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους".</p> <p>*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Με το άρθρο 20 παρ.5 Ν. 3896/2010, ΦΕΚ Α 207/8.12.2010, ορίζεται ότι:</p> <p>"Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α'), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους".</p>
<p align="center">Άρθρο 42</p> <p align="center">Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους</p> <p>1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, έχουν ατομικό</p>	<p>1) Άρθρο 8 του ν. 1483/1984</p> <p>Μειωμένο ωράριο.</p> <p>1. Οι γονείς που εργάζονται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1</p>

και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

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

α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

του άρθρου 1 σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα(50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

2. Η πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία του παιδιού καθώς και οκαταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με τηνιατρική γνωμάτευση, που προβλέπεται από την παράγραφο 1 του άρθρου 3.

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 5 παρ. 1 του ΠΔ [193/1988](#) (Α 84):"Για την εφαρμογή της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1483/ 1984 ισχύουν τα προβλεπόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 3 του παρόντος Π. Διατάγματος, εκτός από το κατώτατο όριο του αριθμού των απασχολούμενων κατά Υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ., ή Ο.Τ.Α., που για την περίπτωση αυτή είναι πενήντα (50) άτομα".

2) Άρθρο 11 ΕΓΣΣΕ 2000-2001:

Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών. Η άδεια του άρθρου 7 του Ν.1483/84 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών καθορίζεται σε 12 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η έχει τρία παιδιά και πάνω.

3) Άρθρο 5 ΕΓΣΣΕ 2008-2009

Από 1-1-2008 αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών και

	καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον/η εργαζόμενος/η προστατευέιτριά (3) παιδιά και πάνω.
<p align="center">Άρθρο 38</p> <p align="center">Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου</p> <p>1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς που έχουν τέκνο με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΕ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και Ειδικά Εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.</p> <p>2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων</p>	<p>Άρθρο 9 του ν.1484/1984</p> <p align="center">Άδειες απουσίας.</p> <p>1. Οι εργαζόμενοι, που αναφέρονται στο άρθρο 7, που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.</p> <p>2. Η άδεια απουσίας χορηγείται στον έναν από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιός από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τη διάρκεια που ορίζεται στην παρ. 1.</p> <p>***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 6 του ΠΔ 193/1988 (Α 84):</p> <p>"Οι απασχολούμενοι στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. που αναφέρονται στο άρθρο 5 του παρόντος και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους, μέσης ή τεχνικής εκπαίδευσης δικαιούνται, με αποδοχές, την άδεια που αναφέρεται στο άρθρο 9 του ν. 1483/1984".</p>

<p>χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.</p>	<p>*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Με το άρθρο 22 Ν.3488/2006,ΦΕΚ Α 191/11.9.2006,ορίζεταιότι:"Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α`), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους".</p> <p>*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Με το άρθρο 20 παρ.5 Ν.3896/2010,ΦΕΚ Α 207/8.12.2010,ορίζεται ότι:</p> <p>"Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α`), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους".</p>
<p>Άρθρο 40 Άδεια προγεννητικών εξετάσεων</p> <p>Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.</p>	<p>Άρθρο 9 του π.δ 176/1997</p> <p>Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις</p> <p>Οι έγκυοι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος α,απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για ναυποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οιεξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.</p>
<p>Άρθρο 37 Άδεια φροντίδας τέκνου</p> <p>1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείταιγια χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας της μητρότητας του άρθρου 36ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του</p>	<p>η περίπτωση Β' του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α 111)</p> <p>Β.1. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, εφόσον το ζητεί η μητέρα και συμφωνεί ο εργοδότης, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.</p> <p>2. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του τέκνου δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, αφού</p>

<p>δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία, είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.</p> <p>Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:</p> <p>α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.</p> <p>β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού,</p> <p>γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.</p> <p>δ) Με όποιο άλλο τρόπο συμφωνούν τα μέρη.</p> <p>2. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.</p> <p>3. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ</p>	<p>προσκομίσει στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του τέκνου.</p> <p>3. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας ή του πατέρα για τη φροντίδα του τέκνου έχουν και οι θετοί γονείς από το χρόνο της υιοθεσίας τέκνου που δεν έχει υπερβεί το 60 έτος της ηλικίας του με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις.</p> <p>4. Την άδεια φροντίδας τέκνου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.</p> <p>5. Η άδεια φροντίδας του τέκνου θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν επιτρέπεται να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.</p> <p>*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 38 Ν.4342/2015, ΦΕΚ Α 143/9.11.2015:</p> <p>" 1. Δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 20022003 το οποίο κυρώθηκε με την περίπτωση Β` του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α` 111), του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, της περίπτωσης γ` του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2006- 2007, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, όπως ισχύουν κάθε φορά, ή, σύμφωνα με τυχόν ευνοϊκότερες ειδικές ρυθμίσεις, είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά.</p> <p>2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινή δήλωση των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος θα κάνει χρήση της άδειας, ενώ μπορούν επίσης να συμφωνήσουν να μοιραστούν την άδεια αυτή για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.</p>
---	---

<p>των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.</p>	<p>3. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου".</p>
<p>Άρθρο 41 Άρθρο 41</p> <p>Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία</p> <p>Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.</p> <p>Άρθρο 38 Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου</p> <p>1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς που έχουν τέκνο με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής</p>	<p>άρθρο 22 του ν.3488/2006 (Α 191) και η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α' 207),</p> <p>Τα άρθρα 7 και 9 του ν.1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α'), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους.</p>

<p>εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμΕ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και Ειδικά Εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.</p> <p>2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 25</p> <p style="text-align: center;">Πεδίο εφαρμογής</p> <p style="text-align: center;">(άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158)</p> <p>Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης</p>	<p>1) Άρθρο 48 (άρθρα 1 και 3 της Οδηγίας) Σκοπός</p> <p>Σκοπός «των άρθρων 48 έως 54» του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας - πλαισίου για τη γονική άδεια, η οποία έχει συναφθεί</p>

και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους ο.τ.α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

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

στις 18 Ιουνίου 2009 από τις διακλαδικές οργανώσεις των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC).

*** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54», ως άνω, με την παρ.1 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.

2) Άρθρο 49 Ν. 4075/2012
(ρήτρα 1 της συμφωνίας - πλαισίου
Παράρτημα της Οδηγίας)
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις «των άρθρων 48 έως 54», του παρόντος Κεφαλαίου αφορούν στους εργαζόμενους γονείς και ορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση της εναρμόνισης των γονεϊκών και επαγγελματικών τους ευθυνών, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών και την ανάγκη προώθησης της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

*** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54», ως άνω, με την παρ.2 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.

2. Οι διατάξεις «των άρθρων 48 έως 54», του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους, που απασχολούνται στον ιδιωτικό, το δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α 65), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων

	<p>μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του <u>άρθρου 115</u> του ν. <u>4052/2012</u> (Α 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.</p> <p>*** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54»,ως άνω, με την παρ.3 <u>άρθρου 39</u> Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.</p> <p>3. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας, προσαρμόζονται οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ, για τη χορήγηση της γονικής άδειας στους εργαζόμενους με σχέση ναυτικής εργασίας σε εμπορικά πλοία.</p>
<p>Άρθρο 28</p> <p>Γονική άδεια</p> <p>(άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158)</p> <p>1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.</p>	<p>Άρθρο 50 ν. 4075/2012</p> <p>(ρήτρες 2 έως 4 της συμφωνίας - πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας)</p> <p>Γονική άδεια ανατροφής - Δικαιούχοι</p> <p>Οροι και προϋποθέσεις</p> <p>1. Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.</p>

2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

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

2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

3. Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης.

4. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, με βάση σχετική αίτηση του εργαζόμενου, όπου διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Αιτήσεις χορήγησης γονικής άδειας γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα.

5. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο

<p>δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.</p> <p>4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.</p> <p>5. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2.</p> <p>6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν λόγοι έκτακτοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός μήνα από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς το χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε</p>	<p>παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.</p> <p>6. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή δήλωση τους, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.</p> <p>7. Σε περίπτωση θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου, η γονική άδεια ανατροφής της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου χορηγείται στο διπλάσιο στον άλλο γονέα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε γονέα.</p> <p>8. Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται και ο εργαζόμενος ο οποίος υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών. Η άδεια χορηγείται μετά την περαίωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή αναδοχής, ενώ τμήμα αυτής μπορεί να χορηγείται, με αίτηση του εργαζόμενου και στο προ της ολοκλήρωσης των ως άνω διαδικασιών διάστημα. Το ανωτέρω δικαίωμα ισχύει μέχρι τα οκτώ (8) έτη του παιδιού, σε περίπτωση που η διαδικασία υιοθεσίας ή</p>
--	---

κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης,

προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζόμενου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

αναδοχής δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών αυτού.

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

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

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

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

10. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση,

<p>με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.</p> <p>11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης τους.</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 43</p> <p style="text-align: center;">Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών</p> <p>Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως 18 ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, που πάσχουν από βαριά νοητική στέρωση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό. Η άδεια αυτή αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και χορηγείται έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.</p>	<p>Άρθρο 51 του ν.4075/2012</p> <p>(ρήτρες 3 παράγραφος 3 και 7της συμφωνίας – πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας)</p> <p>Ειδικές γονικές άδειες</p> <p>1. Στο φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, έπειτα από αίτηση του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.</p> <p>«Η ανωτέρω άδεια χορηγείται, κατά την ως άνω διαδικασία, και στο φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, το</p>

	<p>οποίο πάσχει από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό.».</p> <p>*** Το δεύτερο εδάφιο της παρ.1 προστέθηκε με το άρθρο 45 Ν.4488/2017, ΦΕΚ Α 137/13.9.2017.</p>
<p>Άρθρο 44</p> <p>Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών</p> <p>Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος.ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγούνται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.</p>	<p>Άρθρο 51 του ν.4075/2012</p> <p>(ρήτρες 3 παράγραφος 3 και 7της συμφωνίας – πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας)</p> <p>Ειδικές γονικές άδειες</p> <p>2. Στο φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, χορηγείται γονική άδεια νοσηλείας, και μέχρι την ηλικία των 18 ετών αυτού συμπληρωμένων, χωρίς αποδοχές, εφόσον έχει εξαντλήσει τη γονική άδεια ανατροφής «του άρθρου 50», του παρόντος νόμου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα εργάσιμων ημερών κατ' έτος.</p> <p>*** Η φράση «του άρθρου 51» αντικαταστάθηκε από τη φράση «του άρθρου 50»,ως άνω, με την παρ.4 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.</p>
<p>Άρθρο 46</p> <p>Εργασιακά δικαιώματα</p> <p>(άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158)</p>	<p>Άρθρο 52 του ν.4075/2012</p> <p>Εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα</p> <p>Προστασία εργαζομένων</p>

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

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

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

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

(ρήτρα 5 της συμφωνίας - πλαισίου
Παράρτημα της Οδηγίας)

1. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51», του παρόντος νόμου, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία του.

*** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση

«των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.5 [άρθρου 39](#) Ν.4144/2013,ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.

2. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51» του παρόντος νόμου, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης τους.

*** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση

«των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.6 [άρθρου 39](#) Ν.4144/2013,ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.

3. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται εξαιτίας αίτησης ή λήψης γονικής άδειας «των άρθρων 50 και

51»,του παρόντος νόμου είναι άκυρη. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση εργαζόμενου που γίνεται λόγω αίτησης ή λήψης γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51»,

*** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση

«των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.7 [άρθρου 39](#) Ν.4144/2013.

ΦΕΚ Α 88/18.4.2013

4. Ο εργαζόμενος γονέας, που λαμβάνει τη γονική άδεια «του άρθρου 50 και της παραγράφου 2 του άρθρου 51», του παρόντος νόμου έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα και μπορεί να αναγνωρίσει το χρόνο απουσίας σύμφωνα με τις διατάξεις του [άρθρου 40](#) του ν. [2084/1992](#) (Α 165), όπως ισχύει.

*** Η φράση «του άρθρου 51 και της παραγράφου 2 του άρθρου 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση «του άρθρου 50 και της παραγράφου 2 του άρθρου 51»,ως άνω,

με την παρ.9 [άρθρου 39](#) Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.

5. Ο αναγνωριζόμενος χρόνος της γονικής άδειας «των άρθρων 50 και 51»,του παρόντος νόμου, ως ισχύουν κάθε φορά, λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης.

*** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση

	<p>«των άρθρων 50 και 51»,ως άνω, με την παρ.9 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.</p>
<p>Άρθρο 50</p> <p>Κυρώσεις</p> <p>1. Στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του παρόντος Μέρους επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170).</p> <p>2. Η παραβίαση της, κατά το παρόν Μέρος, αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά αξίωση προς αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.</p> <p>3. Για κάθε παραβίαση του Κεφαλαίου Α στον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους ο.τ.α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από το άρθρο 14 του ν. 4270/2014, επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.</p> <p>4. Η μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών του παρόντος Μέρους που του χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.</p>	<p>Άρθρο 53 του ν.4075/2012</p> <p>(άρθρο 2 της Οδηγίας)</p> <p>Κυρώσεις</p> <p>1. Η παραβίαση «των άρθρων 48 έως 54» του παρόντος Κεφαλαίου συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 23 και 24 του ν. 3996/2011 (Α 170), ως ισχύουν κάθε φορά.</p> <p>*** Η φράση «των άρθρων 49 έως 55» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 48 έως 54»,ως άνω, με την παρ.1 άρθρου 39 Ν.4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.</p> <p>2. Για κάθε παραβίαση των διατάξεων του παρόντος στο δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α 65), επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.</p> <p>3. Μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών του παρόντος Κεφαλαίου, που του</p>

	χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.
<p style="text-align: center;">Άρθρο 46</p> <p style="text-align: center;">Εργασιακά δικαιώματα</p> <p style="text-align: center;">(άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1158)</p> <p>1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης. Με τη λήξη της άδειας ή της ευέλικτης ρύθμισης, τα δικαιώματα του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από την νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.</p> <p>2. Κατά τη λήξη κάθε άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, με τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, από την οποία θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια.</p> <p>3. Το παρόν Μέρος καθορίζει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους που ισχύουν από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων και, που σε κάθε περίπτωση, δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.</p>	<p>Άρθρο 54 του ν.4075/2012 (ρήτρα 8 της συμφωνίας - πλαισίου Παράρτημα της Οδηγίας) Τελικές διατάξεις</p> <p>1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη που ρυθμίζει δυσμενέστερα τα θέματα του παρόντος, καθώς και οι διατάξεις των άρθρων 5 και 6 του ν. 1483/1984 (Α 153) και του άρθρου 25 του ν. 2639/1998 (Α 205).</p> <p>2. Δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων που ρυθμίζουν ευνοϊκότερα θέματα γονικής άδειας ανατροφής παιδιών.</p> <p>3. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων μπορεί να τίθενται ευνοϊκότεροι όροι για τα ζητήματα του παρόντος Κεφαλαίου.</p> <p>4. Η γονική άδεια «των άρθρων 50 και 51», του παρόντος νόμου δεν καταργεί και δεν επηρεάζει τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, για το θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού ή για λόγους που συνδέονται με την οικογένεια.</p> <p>*** Η φράση «των άρθρων 51 και 52» αντικαταστάθηκε από τη φράση «των άρθρων 50 και 51», ως άνω, με την παρ.11 άρθρου 39 Ν. 4144/2013, ΦΕΚ Α 88/18.4.2013.</p>

<p>4. Οι ρυθμίσεις του παρόντος Μέρους δεν καταργούν και δεν επηρεάζουν τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού.</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 37</p> <p style="text-align: center;">Άδεια φροντίδας τέκνου</p> <p>1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία, είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.</p> <p>Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:</p> <p>α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.</p> <p>β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού,</p>	<p>Άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α' 143).</p> <p>Άδεια φροντίδας παιδιού</p> <p>1. Δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002/2003 το οποίο κυρώθηκε με την περίπτωση Β' του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α' 111), του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, της περίπτωσης γ' του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2006- 2007, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, όπως ισχύουν κάθε φορά, ή, σύμφωνα με τυχόν ευνοϊκότερες ειδικές ρυθμίσεις, είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά.</p> <p>2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινή δήλωση των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος θα κάνει χρήση της άδειας, ενώ μπορούν επίσης να συμφωνήσουν να μοιραστούν την άδεια αυτή για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.</p> <p>3. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου.</p>

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

δ) Με όποιον άλλο τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

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

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

Καταργούμενες συνοπτικά

α. τα άρθρα 7 έως και 9 του ν. 1483/1984 (Α 153),

β. το άρθρο 9 του Π.Δ. 176/1997 (Α 150)

γ. η περίπτωση Β' του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α 111),

δ. το άρθρο 22 του ν.3488/2006 (Α 191),

ε. η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α' 207),
στ.. τα άρθρα 48 έως 54 του ν. 4075/2012 (Α' 89),
ζ. το άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α' 143).

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων				
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας		
	ΚΕΦΑΛΑΙΑ Α, Β ΚΑΙ Γ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ			
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
	Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Γονική άδεια άρθρου 28	

εφαρμογής του άρθρου 28 , καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 28.				
Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, δύναται να καθορίζονται οι σοβαροί ιατρικοί λόγοι, από τους οποίους προκύπτει η ανάγκη για σημαντική φροντίδα ή υποστήριξη του συγγενούς, το είδος της ιατρικής γνωμάτευσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 29.	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Άδεια φροντιστή άρθρο 29	
Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να καθορίζονται οι προϋποθέσεις	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Άδεια ανωτέρας βίας άρθρο 30	

χορήγησης της άδειας του άρθρου 30 και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια				
Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύνανται να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 36, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 36.	ΥΑ	ΥΠΕΣ και ΥΠΕΚΥ	Ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας άρθρο 36	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;
	Δεν προβλέπεται σύσταση νέου προσώπου ή δομής.
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;

35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας

ΜΕΡΟΣ IV

A. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;

Με το κεφάλαιο Α (άρθρα 55-66) της αξιολογούμενης ρύθμισης αντιμετωπίζονται ζητήματα που σχετίζονται με τη λειτουργία της ατομικής σύμβασης εργασίας (χρονικά όρια εργασίας, ζητήματα καταγγελίας). Με το Κεφάλαιο Β (άρθρα 66-72) αντιμετωπίζονται ζητήματα που αφορούν τις σύγχρονες μορφές εργασίας (τηλεργασία, ψηφιακές πλατφόρμες), ενώ με το Κεφάλαιο Γ (άρθρα 73-80) ζητήματα που αφορούν το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη και τη μετεξέλιξή του στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II.

Ειδικότερα, το άρθρο 55 αντιμετωπίζει το ζήτημα του ορισμού του βασικού ωραρίου εργασίας. Το άρθρο 56 αντιμετωπίζει το ζήτημα των διαλειμμάτων σε περίπτωση εργασίας που υπερβαίνει τις 4 συνεχόμενες ώρες. Με το άρθρο 57 αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παροχής πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Το άρθρο 58 αντιμετωπίζει το ζήτημα της υπέρβασης των χρονικών ορίων της εργασίας (υπερεργασία – υπερωρία). Το άρθρο 59 αντιμετωπίζει το ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Το άρθρο 60 αντιμετωπίζει το ζήτημα των αργιών. Το άρθρο 61 αντιμετωπίζει το ζήτημα της εξάντλησης της ετήσιας άδειας αναψυχής που δικαιούται ο εργαζόμενος. Το άρθρο 62 ρυθμίζει το ζήτημα της άδειας άνευ αποδοχών. Με το άρθρο 63 αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παροχής εργασίας κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας σε επιχειρήσεις που λειτουργούν και τις ημέρες αυτές. Τα άρθρα 64-66 αντιμετωπίζουν ζητήματα σχετικά με την απόλυση και, ιδίως, την αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών, τη δυνατότητα απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας στην περίπτωση προμήνυσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, καθώς και ζητήματα σε σχέση με την απόλυση, τις συνέπειες της παράνομης απόλυσης και το βάρος αποδείξεως στις σχετικές δίκες. Το άρθρο 67 αντιμετωπίζει βασικά ζητήματα της τηλεργασίας. Με τα άρθρα 67-72 αντιμετωπίζονται ζητήματα σχετικά με την παροχή υπηρεσιών σε συνεργατικές πλατφόρμες και, ειδικότερα, η διάκριση μεταξύ εργαζομένων και παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, καθώς και τα δικαιώματα και οι δυνατότητες των παρόχων ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Με τα άρθρα 73-78 αντιμετωπίζονται ζητήματα της μετεξέλιξης του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη και της καταχώρισης στοιχείων σ' αυτό, ενώ τα άρθρα 79 και 80 είναι οι εξουσιοδοτικές και μεταβατικές, αντίστοιχα, διατάξεις του Κεφαλαίου Γ

Με το κεφάλαιο Δ' γίνονται νομοθετικές παρεμβάσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο. Εισάγονται νέα τεχνολογικά μέσα για τον εκσυγχρονισμό και την καλύτερη και αμεσότερη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Δημιουργείται ψηφιακό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ψηφιακή πλατφόρμα Εργάνη (άρθρο 82-83), οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να έχουν ψηφιακά βιβλία (άρθρο 84) και, σε σχέση με τη λήψη κρίσιμων αποφάσεων (απεργία, εκλογές) τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να μπορούν να μετέχουν τόσο στις γενικές συνελεύσεις όσο και στις ψηφοφορίες εξ αποστάσεως (άρθρα 86-87). Εξομαλύνονται ζητήματα της συνδικαλιστικής δράσης και τα συνδικαλιστικά στελέχη προστατεύονται κατά τον αυστηρό τρόπο που προβλέπεται και για τις εγκύους και νέες μητέρες. Σε περίπτωση απόλυσης για σπουδαίο λόγο ο έλεγχος του κύρους αυτής γίνεται δικαστικά εκ των υστέρων και όχι προληπτικά, από την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (άρθρο 88). Οι συνδικαλιστικές άδειες ανακοινώνονται εγγράφως και εγκαίρως στον εργοδότη προκειμένου υποχρεωτικά να προηγηθούν (άρθρο 90). Ρητώς προστατεύεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην εργασία όταν έχει κηρυχθεί απεργία και δεν θέλουν να συμμετάσχουν σε αυτή (άρθρο 93). Για την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου προβλέπεται η υποχρέωση εγγυημένης λειτουργίας επιχειρήσεων

	<p>κοινής ωφέλειας που έχουν ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών των πολιτών (άρθρο 95). Προβλέπεται δυνατότητα για εκ των προτέρων, δικαστική αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης ώστε να μην υπάρχει αμφιβολία για το κύρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 96). Για λόγους ασφάλειας δικαίου προβλέπεται ότι θα πρέπει να κωδικοποιούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 97). Με το άρθρο 98 η συμφιλιωτική διαδικασία για συλλογικά ζητήματα μεταφέρεται στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας.</p>
2.	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p>
	<p>Η έλλειψη ρητής νομοθετικής πρόβλεψης ως προς το ωράριο εργασίας, που καθιερώνεται με το προτεινόμενο άρθρο 55, οδηγεί σε νομική ασάφεια σε βασικά ζητήματα της εργατικής νομοθεσίας. Η χορήγηση διαλείμματος μετά την πάροδο 4 ωρών συνεχόμενων ωρών εργασίας και ο καθορισμός του μέγιστου χρόνου διαλείμματος στο άρθρο 56 επιτρέπει την ουσιαστικότερη ανάπαυση του εργαζομένου κατά την παροχή της εργασίας του και αποτρέπει πρακτικές έμμεσης διεύρυνσης του ωραρίου εις βάρος του (με συνυπολογισμό υπερβολικά μεγάλου χρόνου διαλείμματος, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος ενδεχομένως εργάζεται στην πραγματικότητα). Με το άρθρο 57 αντιμετωπίζεται η ανελαστικότητα (που λειτουργεί εις βάρος του εργαζομένου, ο οποίος επιθυμεί να εργασθεί περισσότερο από το συμφωνηθέν μερικό ωράριο απασχόλησης), καθώς μέχρι σήμερα επιτρέπεται η πρόσθετη εργασία μισθωτού μερικής απασχόλησης μόνο αμέσως πριν την έναρξη ή μετά τη λήξη του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας. Με το άρθρο 58 αντιμετωπίζεται η ανάγκη πολλών επιχειρήσεων να απασχολήσουν υπερωριακά τους εργαζομένους τους και της δήλωσης των υπερωριών αυτών. Με το άρθρο 59 αντιμετωπίζεται η αδυναμία εφαρμογής του συστήματος της διευθέτησης εργασίας σε επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή όταν, παρά την επιθυμία του εργαζομένου για διευθέτηση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που ανταποκρίνεται στη δική του επιθυμία για προσαρμογή της προσωπικής και της επαγγελματικής του ζωής, δεν προκύπτει αντίστοιχη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και σωματείου. Με το άρθρο 60 αντιμετωπίζεται η έλλειψη κωδικοποίησης των αργιών. Το άρθρο 61 αντιμετωπίζει το πρόβλημα της αδυναμίας να εξαντληθεί ο χρόνος άδειας αναψυχής του εργαζομένου εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. Με το άρθρο 62 αντιμετωπίζεται το κενό στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο σε σχέση με τις άδειες άνευ αποδοχών. Το άρθρο 63 αντιμετωπίζει το ζήτημα της παροχής εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες σε επιχειρήσεις, των οποίων η λειτουργία είναι συνεχής. Με το άρθρο 64 αντιμετωπίζεται η άνιση μεταχείριση, ως προς την αποζημίωση καταγγελίας, μεταξύ των εργατοτεχνιτών και των υπαλλήλων, η οποία απηχεί παρωχημένες αντιλήψεις περί της εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στον σύγχρονο κόσμο. Το άρθρο 65 αντιμετωπίζει το ζήτημα της έντασης στον χώρο εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου μετά την προμήνυση καταγγελίας, κατά το χρονικό διάστημα μέχρι να λυθεί η σύμβαση εργασίας. Το άρθρο 66 κωδικοποιεί τις περιπτώσεις ελαττωμάτων στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας και τις συνέπειες του ελαττώματος σε κάθε περίπτωση, ιδίως την αδυναμία των εργαζομένων να αποδείξουν την ύπαρξη εκδικητικότητας κατά την απόλυση και την αβεβαιότητα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες σε περίπτωση καταγγελίας, όταν αυτή δεν απαγορεύεται ρητώς από τον νόμο.</p>

Το άρθρο 67 αντιμετωπίζει την έλλειψη ενός συνεκτικού πλαισίου για την τηλεργασία, το οποίο αντανακλά και τα προβλήματα που προέκυψαν κατά την εκτεταμένη εφαρμογή της, ιδίως εν όψει της πανδημίας.

Τα άρθρα 68-72 αντιμετωπίζουν την έλλειψη ενός πλαισίου, το οποίο διακρίνει την παροχή σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από την παροχή υπηρεσιών σε ψηφιακές πλατφόρμες και παρέχει δικαιώματα στους παρόχους υπηρεσιών.

Το άρθρο 73 αντιμετωπίζει την αναγκαιότητα προσαρμογής του συστήματος Εργάνη II στα νέα δεδομένα. Το άρθρο 74 αντιμετωπίζει το πρόβλημα της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη τεχνολογικών εργαλείων, τα οποία θα επιτρέψουν τον κατάλληλο έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το άρθρο 75 αντιμετωπίζει τα προβλήματα των επιχειρήσεων που δεν έχουν υποβάλει εγκαίρως στοιχεία στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II. Τα άρθρα 76 και 77 αντιμετωπίζουν τα προβλήματα έλλειψης συντονισμού και αδυναμίας να αξιοποιούνται τα διαθέσιμα στοιχεία από υπηρεσίες με συναφές αντικείμενο (έλεγχος, κοινωνική ασφάλιση, αντιμετώπιση της ανεργίας), τα οποία προκαλούνται από τα διαφορετικά πληροφοριακά συστήματα που διαθέτουν οι αντίστοιχοι φορείς. Το άρθρο 78 αντιμετωπίζει την έλλειψη ρητής διάταξης για επιβολή κυρώσεων, σε περίπτωση που δεν καταχωρισθεί εγκαίρως η αλλαγή ωραρίου και υπερωριών στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη.

Με τα άρθρα του συλλογικού εργατικού δικαίου αντιμετωπίζονται προβλήματα στο συνδικαλιστικό κίνημα και στη λειτουργία του, τα οποία προκύπτουν από την έλλειψη μηχανοργάνωσης και δημοσιότητας βασικών στοιχείων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με τα άρθρα 82-84 αντιμετωπίζεται η έλλειψη ενός γενικού ψηφιακού μητρώου για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το άρθρο 85 αντιμετωπίζει το πρόβλημα που έχει δημιουργηθεί από τη χρηματοδότηση συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες. Τα άρθρα 86 και 87 αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί από την έλλειψη δυνατότητας εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής ψηφοφορία. Με το άρθρο 88 διορθώνεται και εξορθολογίζεται ο τρόπος προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών. Με το άρθρο 89 αντιμετωπίζεται η έλλειψη αναφοράς της νομοθεσίας σε σύγχρονες μορφές επικοινωνίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα μέλη τους, ενώ με το άρθρο 90 εξορθολογίζεται το πλαίσιο χορήγησης των συνδικαλιστικών αδειών. Με το άρθρο 91 αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που προκαλείται από την κήρυξη στάσεων εργασίας χωρίς προειδοποίηση. Με το άρθρο 92 αντιμετωπίζεται ο πιθανός περιορισμός στα συνδικαλιστικά δικαιώματα δημοσιογράφων που προκαλείται από τη συμπερίληψη της ραδιοφωνίας και της τηλεόρασης στις επιχειρήσεις, των οποίων η λειτουργία είναι κρίσιμη για το κοινωνικό σύνολο. Το άρθρο 93 αντιμετωπίζει το πρακτικό πρόβλημα που δημιουργείται σε εργαζομένους που επιθυμούν να εργασθούν, μη συμμετέχοντας σε κηρυχθείσα απεργία, δηλαδή της αδυναμίας τους να ασκήσουν την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, λόγω της παρεμπόδισής τους από συναδέλφους τους. Με το άρθρο 94 εξορθολογίζεται το πλαίσιο δημοσίου διαλόγου πριν την κήρυξη απεργίας. Το άρθρο 95 αντιμετωπίζει το σοβαρό πρόβλημα που δημιουργείται, όταν γίνεται απεργία σε υπηρεσίες που είναι κρίσιμες για το κοινωνικό σύνολο, των οποίων η ολική διακοπή έχει πολύ δυσμενείς επιπτώσεις για την κοινωνία και την οικονομία. Το άρθρο 96 αντιμετωπίζει την αβεβαιότητα που προκαλείται, όταν γίνονται συλλογικές διαπραγματεύσεις, χωρίς να είναι σαφές εάν η οργάνωση που συμμετέχει σε αυτές έχει τη σχετική ικανότητα, αρμοδιότητα ή αντιπροσωπευτικότητα. Το άρθρο 97 αντιμετωπίζει το πολύ σοβαρό πρόβλημα που προκαλείται από την έλλειψη

	κωδικοποίησης των συλλογικών συμβάσεων, που έχει ως αποτέλεσμα να μη γνωρίζουν τους ισχύοντες όρους κάθε φορά οι ενδιαφερόμενοι. Με το άρθρο 98 αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που προκαλείται από τη διπλή ιδιότητα που έχει σήμερα το ΣΕΠΕ να είναι ελεγκτής και διαμεσολαβητής σε συλλογικές διαφορές. Το άρθρο 99 αντιμετωπίζει ζητήματα ταχύτητας και πληρότητας σε σχέση με τον δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων του ΟΜΕΔ.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Οι ρυθμίσεις αυτού του μέρους αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών στον ιδιωτικό τομέα. Κατοχυρώνονται και ενδυναμώνονται εργασιακά δικαιώματα, ώστε ν' ασκούνται αυτά ακώλυτα και ενισχύεται η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; NAI <input checked="" type="checkbox"/> OXI <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>
	<p>Άρθρο 56: άρθρο 4 π.δ. 88/1999 Άρθρο 57: παρ. 11 του άρθρου 38 ν.1892/1990 , άρθρο 59 ν. 4635/2019 Άρθρο 58: άρθρο 4 ν. 2874/2000 Άρθρο 59: άρθρο 41 ν. 1892/1990, άρθρο 2 ν. 3385/2005, άρθρο 42 ν. 3986/2011 Άρθρο 61: άρθρο 4 α.ν. 539/1945 Άρθρο 64: ν. 2112/1920, β.δ. 16/18.7.1920 Άρθρο 65: ν. 3198/1955 Άρθρο 66: άρθρα 5, 6 ν. 3198/1955, άρθρο 74 ν. 3863/2010, άρθρα 174, 180, 281 ΑΚ Άρθρο 67: άρθρο 5 ν. 3846/2010 Άρθρο 74: υποπαρ. 3 της παρ. ΙΑ ν. 4152/2013 Άρθρο 78: άρθρο 80 ν. 4144/2013 Άρθρο 82: άρθρο 1 ν. 1264/1982 Άρθρο 83: άρθρο 2 ν. 1264/1982, άρθρο 6 ν. 1876/1990 ως τροποποιήθηκε με το άρθρο 54 ν. 4635/2019 Άρθρο 84: άρθρο 3 ν. 1264/1982 Άρθρο 85: άρθρο 5 ν. 1264/1982 Άρθρο 86: άρθρο 8 ν. 1264/1982</p>

	<p>Άρθρο 87: άρθρο 13 ν. 1264/1982 Άρθρο 88: άρθρο 14 ν. 1264/1982 Άρθρο 89: άρθρο 16 ν. 1264/1982 Άρθρο 90: άρθρο 17 ν. 1264/1982 Άρθρο 91: άρθρο 19 παρ. 1 ν. 1264/1982 Άρθρο 92: άρθρο 19 παρ. 2 ν. 1264/1982 Άρθρο 94: άρθρο 3 ν. 2224/1994 Άρθρο 95: άρθρο 21 ν. 1264/1982 Άρθρο 96: άρθρο 6 ν. 1876/1990 Άρθρο 97: άρθρο 8 ν. 1876/1990 Άρθρο 98: άρθρο 13 ν. 1876/1990 και άρθρο 3^Α ν. 1996/2011 Άρθρο 99: άρθρο 16B ν. 1876/1990</p>	
5.	<p>Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας</p>	
	<p>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</p>	<p>Πρόκειται για διατάξεις πρωτογενείς, οι οποίες δεν έχουν εκδοθεί κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης ή για τις οποίες δεν υπάρχει νομοθετική εξουσιοδότηση (ειδικά η τροποποίηση του π.δ. 88/1999 είναι στοχευμένη και πρόκειται για π.δ. που είχε ενσωματώσει την Οδηγία 93/104/ΕΚ).</p>
	<p>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</p>	<p>Πρόκειται για σημαντικές τομές στη νομοθεσία.</p>
	<p>iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;</p>	<p>Οι διατάξεις στο μεγαλύτερο βαθμό αφορούν σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στον ιδιωτικό τομέα, ενώ (σε σχέση με τη λειτουργία των εποπτικών μηχανισμών) προβλέπουν τη δυνατότητα αξιοποίησης των ψηφιακών τεχνολογιών.</p>

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	Έχει προηγηθεί συγκριτική επισκόπηση του δικαίου της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	Στη διαδικασία συμφιλίωσης υιοθετούνται οι οδηγίες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO)

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
<div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΙΧΕΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</p> </div> </div> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>6 ΚΑΘΑΡΟ ΝΕΡΟ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>7 ΦΤΗΝΗ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>9 ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ</p> </div> </div> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	



8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	<p>Το σύνολο των διατάξεων του Μέρους IV αποσκοπούν στην άρση νομικών αβεβαιοτήτων, την ενίσχυση δικαιωμάτων των εργαζομένων (ιδίως εν όψει της πανδημίας), την προστασία των θέσεων εργασίας, την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την παροχή δικαιωμάτων και σε εργαζομένους της νέας τεχνολογίας, ανεξαρτήτως του νομικού δεσμού που τους συνδέει με τις πλατφόρμες, την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής του εργατικού δικαίου τόσο στην τηλεργασία, όσο και στις παραδοσιακές μορφές εργασίας.</p>
	ii) μακροπρόθεσμοι:	<p>Η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, με διαφάνεια στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, αποφυγή περιττών γραφειοκρατικών διαδικασιών και η ανάπτυξη με αύξηση θέσεων εργασίας.</p>

Ψηφιακή διακυβέρνηση					
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ <input checked="" type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:</td> <td>Το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα αποτελέσουν βασικά εργαλεία για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.</td> </tr> <tr> <td>ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:</td> <td></td> </tr> </table>	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα αποτελέσουν βασικά εργαλεία για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	
i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα αποτελέσουν βασικά εργαλεία για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.				
ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:					
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	Εξηγήστε: Η μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη προβλέπεται στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού.				
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα: Προβλέπεται η διαλειτουργικότητα όλων των πληροφοριακών συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.				
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	Εξηγήστε: Έχει μελετηθεί η αξιοποίηση της κάρτας εργασίας για τον εντοπισμό της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, καθώς και η δυνατότητα για διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.				

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης	
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου
Άρθρο	Στόχος
55	Για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία καθιερώνεται κατά γενικευμένο, ρητό και σαφή τρόπο το οκτάωρο, ως πλήρης συμβατικός χρόνος εργασίας κατά το πενθήμερο σύστημα εργασίας, και η απασχόληση έξι ωρών και σαράντα λεπτών στο εξαήμερο σύστημα εργασίας, ενώ προβλέπεται ότι μπορεί να θεωρείται πλήρης απασχόληση και αυτή, κατά την οποία η σαραντάωρη εβδομαδιαία εργασία κατανέμεται σε τέσσερις ημέρες (με 10 ώρες εργασίας ημερησίως), όταν κάτι τέτοιο γίνεται στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
56	Μειώνεται ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας εργασίας που δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να χορηγήσει διάλειμμα από 6 ώρες σε 4 και τίθεται ανώτατο όριο διαλείμματος (30 λεπτά), προκειμένου να μη μπορεί να δικαιολογείται καταχρηστική υπέρβαση του ωραρίου εργασίας με αναληθή επίκληση του αυξημένου διαλείμματος.
57	Επιτρέπεται σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης να παρέχει, με τη συμφωνία του, εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, με προσαύξηση 12%, και σε ώρες που δεν είναι συνεχόμενες με το συμφωνημένο ωράριο του εργαζομένου.
58	Προβλέπεται ότι μπορούν να πραγματοποιηθούν μέχρι 150 ώρες νόμιμης υπερωρίας κατ' έτος. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας μπορεί να χορηγείται άδεια πραγματοποίησης επιπλέον των 150 υπερωριών, οι οποίες αμείβονται με προσαύξηση 60%, αντί του 40% που ισχύει για τις συνήθεις υπερωρίες. Για την πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών ο εργαζόμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 120%.
59	Προβλέπεται ότι η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να συναφθεί και με ατομική συμφωνία, μετά από αίτημα του εργαζομένου, εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του

	<p>εργοδότη, τηρουμένων κατά τα λοιπά όλων των ρυθμίσεων που ορίζουν τις προϋποθέσεις, τη διάρκεια, τον χρόνο αναφοράς και τα λοιπά στοιχεία της διευθέτησης. Απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένου, ο οποίος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας, μολονότι του ζητήθηκε από τον εργοδότη του. Επιπλέον, ορίζεται ρητά ότι, σε περίπτωση κατά την οποία λυθεί η σύμβαση εργασίας χωρίς ο εργαζόμενος να λάβει το χρονικό αντιστάθμισμα που προβλέπεται για την αυξημένη απασχόληση, ο εργαζόμενος θα αποζημιωθεί για τις υπερβάλλουσες ώρες κατά τις διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας, ανάλογα με τις ώρες που έχει εργασθεί καθ' υπέρβαση του ωραρίου.</p>
60	<p>Κωδικοποιούνται οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Επιτρέπεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή του Περιφερειάρχη, μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας να ορίζονται και άλλες ημέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας ανά την επικράτεια ή ανά Περιφέρεια, αντίστοιχα.</p>
61	<p>Προβλέπεται ότι το υπόλοιπο της ετήσιας άδειας αναψυχής που δεν έχει χορηγηθεί εντός του αντίστοιχου ημερολογιακού έτους πρέπει να εξαντληθεί το αργότερο εντός του πρώτου τριμήνου του αμέσως επομένου έτους.</p>
62	<p>Καθιερώνεται για πρώτη φορά ρητά ο θεσμός της άδειας άνευ αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα. Πρόκειται για συμφωνημένη αναστολή της σύμβασης εργασίας, η οποία διαρκεί μέχρι ένα έτος, με δυνατότητα παράτασης με νέα συμφωνία μεταξύ των μερών. Η αναστολή της σύμβασης είναι πλήρης, με την έννοια ότι δεν οφείλονται και ασφαλιστικές εισφορές για το διάστημα της άδειας άνευ αποδοχών. Μετά τη λήξη της άδειας η σύμβαση εργασίας λειτουργεί όπως ήταν πριν τη λήψη της άδειας, με τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις.</p>
63	<p>Στις επιχειρήσεις που επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό τις Κυριακές και τις αργίες προστίθενται οι επιχειρήσεις logistics, shared services centers, data centers, ψηφιοποίησης εγχάρτου αρχείου, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου και τεχνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και security. Επίσης, κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, μπορεί να παρέχεται εργασία που σχετίζεται με τη διενέργεια εξετάσεων για απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων, για εξωσχολικές δραστηριότητες ιδιωτικών σχολείων, για συντήρηση σχολικών κτιρίων που δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί κατά τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών στο σχολείο και για την προσαρμογή και αναβάθμιση πληροφοριακών συστημάτων.</p>
64	<p>Οι εργατοτεχνίτες εξομοιώνονται με τους υπαλλήλους ως προς τις προϋποθέσεις και την αποζημίωση απόλυσης. Για τους σχετικούς υπολογισμούς, ως μηνιαίος μισθός των εργατοτεχνικών, που δεν αμείβονται ήδη με μηνιαίο μισθό, ορίζονται τα 22 ημερομίσθια.</p>
65	<p>Επιτρέπεται σε εργοδότες που κοινοποιούν την καταγγελία</p>

	<p>σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση να απαλλάσσουν τους εργαζομένους από την υποχρέωση παροχής της εργασίας τους. Κατά το χρονικό διάστημα αυτής της απαλλαγής καταβάλλονται κανονικά οι αποδοχές του εργαζομένου, ο οποίος αποκτά και το δικαίωμα παράλληλα να απασχοληθεί σε διαφορετικό εργοδότη.</p>
66	<p>Με τη διάταξη αυτή διακρίνονται, μεταξύ των ελαττωματικών απολύσεων, αυτές που απαγορεύονται ρητώς στον νόμο και οι λοιπές. Γίνεται ενδεικτική αναφορά όσων απαγορεύονται με ρητή νομοθετική διάταξη ήδη πριν την ισχύ του παρόντος νόμου, αλλά προστίθενται και λόγοι που σχετίζονται με την εφαρμογή του παρόντος νόμου (απόλυση για ενάσκηση δικαιώματος αποσύνδεσης, συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κ.λπ.). Πιο σημαντική, όμως, και πρωτοποριακή είναι η γενική πρόβλεψη ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε απόλυση που γίνεται ως αντίδραση για την άσκηση οποιουδήποτε νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου. Η προστασία των εργαζομένων ενισχύεται και από την πρόβλεψη της παρ. 2, σύμφωνα με την οποία, εάν κατ' αρχήν αποδειχθούν πραγματικά περιστατικά που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η απόλυση είναι απαγορευμένη, ο εργοδότης φέρει το βάρος να ανατρέψει αυτό το τεκμήριο. Με βάση τις διατάξεις αυτές είναι πλέον πολύ δύσκολο για τον εργοδότη να απειλήσει, αμέσως ή εμμέσως, τον εργαζόμενο με απόλυση, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ασκήσει νόμιμο δικαίωμά του καθώς, πλέον, όχι μόνον προβλέπεται ρητή ακυρότητα σε μία τέτοια περίπτωση (και δεν απαιτείται η πολύ λιγότερο βέβαιη κρίση μέσω του άρθρου 281 ΑΚ, στην οποία μπορεί να υπεισέρχονται και άλλα κριτήρια που μπορεί να καταλήξουν εις βάρος του εργαζομένου), αλλά και προβλέπεται ρητά η η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως υπέρ του εργαζομένου. Για απολύσεις που δεν πάσχουν από τόσο σοβαρό ελάττωμα, όπως αυτές της παρ. 1, ακολουθείται η γαλλική ρύθμιση για τις αδικαιολόγητες απολύσεις, κατά την οποία, μετά από αίτημα είτε του εργοδότη, είτε του εργαζομένου, αντί για οποιαδήποτε άλλη συνέπεια ο εργοδότης καταβάλλει αυξημένη αποζημίωση στον εργαζόμενο. Η αποζημίωση αυτή αντιστοιχεί κατ' ελάχιστον στις τακτικές αποδοχές τριών μηνών και κατά μέγιστον οδηγεί σε τριπλασιασμό της αποζημίωσης καταγγελίας. Την αποζημίωση αυτή μπορεί να ζητήσει, αντί για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας, κάθε εργαζόμενος, ακόμη και όποιος απολύθηκε κατά παράβαση των διατάξεων που παρατίθενται στην παρ. 1. Με την παρ. 5 τίθεται η δυνατότητα για διόρθωση τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας, ιδίως όταν το σφάλμα που εμφιλοχώρησε οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη/ εύλογη αμφιβολία, ενώ με την παρ. 6 διευκρινίζεται ότι δικόγραφο που, επί της ίδιας πραγματικής και νομικής βάσης, σωρεύει αίτημα για επαναπασχόληση με αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση είναι अपαράδεκτο.</p>
67	<p>Το άρθρο αυτό θέτει ένα συνεκτικό νομικό πλαίσιο για την</p>

τηλεργασία. Στην παρ. 1 ορίζεται ως τηλεργασία η παροχή εξαρτημένης εργασίας εξ αποστάσεως, με τη χρήση τεχνολογίας, όταν η εργασία αυτή θα μπορούσε να παρασχεθεί και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η παρ. 2 ορίζει ότι η συμφωνία περί τηλεργασίας γίνεται κατά την πρόσληψη του εργαζομένου ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Στην παρ. 3 ορίζονται οι περιπτώσεις εφαρμογής της τηλεργασίας μετά από απόφαση του εργοδότη ή κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, οι οποίες σχετίζονται σε κάθε περίπτωση με λόγους προστασίας της υγείας και, συγκεκριμένα, της δημόσιας υγείας (όταν η τηλεργασία γίνεται μετά από απόφαση του εργοδότη) ή της υγείας του εργαζομένου (όταν το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο). Προβλέπεται η δυνατότητα του εργοδότη να μη δεχθεί το αίτημα του εργαζομένου, οπότε και η διαφορά επιλύεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η παρ. 4 ορίζει ότι το κόστος που σχετίζεται με την τηλεργασία (ήτοι το κόστος που συνδέεται με τις επικοινωνίες και τον σχετικό εξοπλισμό) επιβαρύνει τον εργοδότη. Ο ειδικότερος τρόπος κάλυψης ή χρηματικής αποκατάστασης του κόστους αυτού συμφωνείται στη σύμβαση εργασίας. Η χρηματική αποκατάσταση του κόστους καλύπτεται σε μηνιαία βάση από τον εργοδότη και αποτελεί εκπιπτάα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση. Η παρ. 5 προβλέπει την ενημέρωση του εργαζομένου, σύμφωνα με το π.δ. 156/1994, για τους όρους της σύμβασης. Περιλαμβάνει και τα στοιχεία, πέραν των προβλεπομένων στο π.δ. 156/1994, που πρέπει να γνωστοποιούνται στον τηλεεργαζόμενο και είναι απολύτως συναφή με τις ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας. Ορίζεται επίσης ότι τα στοιχεία αυτά, στο βαθμό που δεν εξειδικεύονται ανά εργαζόμενο, μπορούν να γνωστοποιούνται μέσω κοινοποίησης της σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής. Με την παρ. 6 διευκρινίζεται ότι η συμφωνία περί τηλεργασίας μεταβάλλει τον τρόπο, με τον οποίον εκτελείται η εργασία και δεν θίγει, κατά τα λοιπά τους όρους της σύμβασης εργασίας. Η παραπάνω ρύθμιση επιβεβαιώνεται και στην παρ. 7, σύμφωνα με την οποία οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός της εγκατάστασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η παρ. 8 προβλέπει ότι ο έλεγχος της απόδοσης του εργαζομένου από τον εργοδότη γίνεται με τρόπο που σέβεται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου του και απαγορεύεται η χρήση webcam για το σκοπό αυτό. Σύμφωνα με την παρ. 9, ο εργοδότης πληροφορεί τον εργαζόμενο για τη σχετική πολιτική της εταιρείας. Ο εργαζόμενος από την πλευρά του υποχρεούται να εφαρμόζει τις σχετικές διατάξεις και από την παροχή της τηλεργασίας τεκμαίρεται ότι ο χώρος της τηλεργασίας πληροί τις προϋποθέσεις που θέτει η εταιρική πολιτική. Η παρ. 10 καλύπτει το δικαίωμα αποσύνδεσης: ο εργαζόμενος απέχει πλήρως από την εργασία του και δεν επικοινωνεί ούτε απαντά ψηφιακώς σε επικοινωνίες του εργοδότη που

	<p>σχετίζονται με την εργασία μετά την πάροδο του ωραρίου του. Στη σύμβαση εργασίας καθορίζονται υποχρεωτικώς τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που είναι απαραίτητα για την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης. Στην παρ. 11 προβλέπεται ότι τα σχετικά με την τηλεργασία (ωράριο, αναλογία τηλεργασίας και παροχής εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη) δηλώνονται στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη. Τέλος, η παρ. 12 περιέχει εξουσιοδοτική διάταξη για την έκδοση διατάγματος που ρυθμίζει ζητήματα κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, τα τεχνικά μέσα που διασφαλίζουν το δικαίωμα αποσύνδεσης και τις διαδικασίες και τα μέσα για τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το διάταγμα εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από γνώμη των δύο ανεξάρτητων αρχών που έχουν ως καθήκον τη διασφάλιση του απορρήτου των επικοινωνιών και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.</p>
68	<p>Ορίζεται η έννοια της ψηφιακής πλατφόρμας, ακολουθώντας κατά βάση την από 2.6.2016 Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, με τίτλο «Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μια Συνεργατική Οικονομία».</p>
69	<p>Στην παρ. 1 διευκρινίζεται ότι η σχέση των παρόχων υπηρεσιών προς τις ψηφιακές πλατφόρμες μπορεί να λάβει τη συμβατική μορφή είτε της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, είτε της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών/ έργου. Η παρ. 2 θέτει τα κριτήρια που έχει καθορίσει η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (υπόθεση C-692/19, <i>Yodel Delivery Network Ltd</i>) για τη διάκριση μεταξύ των περιπτώσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητων υπηρεσιών σε ψηφιακές συνεργατικές πλατφόρμες. Ο πάροχος που πληροί όλα τα σωρευτικώς απαριθμούμενα κριτήρια, τα οποία είναι ενδεικτικά της ανεξάρτητης δράσης του (χρήση υπεργολάβων, δικαίωμα να επιλέγει ποια έργα θα εκτελέσει, δυνατότητα για παροχή υπηρεσιών προς τρίτους, καθορισμός από τον ίδιο του χρόνου παροχής των υπηρεσιών του) τεκμαίρεται ότι παρέχει τις υπηρεσίες του υπό καθεστώς παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.</p>
70	<p>Ορίζεται ότι συνδικαλιστικά δικαιώματα, αντίστοιχα με αυτά των μισθωτών, έχουν και οι πάροχοι υπηρεσιών στις πλατφόρμες και, ειδικότερα, μπορούν να συστήνουν οργανώσεις, μέσω των οποίων μπορούν ν' ασκούν απεργία και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες.</p>
71	<p>Προβλέπεται ότι οι υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας που έχουν οι εργοδότες προς τους εργαζομένους ισχύουν και για τις πλατφόρμες έναντι των παρόχων που συνδέονται μαζί τους με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών/ έργου και ορίζεται ο τρόπος κάλυψης των δαπανών που σχετίζονται με</p>

	το προστατευτικό κράνος και τη μοτοσυκλέτα σε περίπτωση μεταφορέων (couriers).
72	Η διάταξη αυτή υποχρεώνει τις ψηφιακές πλατφόρμες να ενημερώνουν τους συνεργάτες τους για τα βασικά στοιχεία της σύμβασής τους, κατά τρόπο παρόμοιο με την ενημέρωση που προβλέπει το π.δ. 156/1994 για τους μισθωτούς.
73	Προβλέπεται η μετεξέλιξη και απλούστευση του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη» στο πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη II» και απαριθμούνται τα στοιχεία που υποβάλλονται στο σύστημα, καθώς και τα μητρώα που τηρούνται σ' αυτό.
74	Καθιερώνεται η ψηφιακή κάρτα εργασίας ως βασικό όργανο μέτρησης του ωραρίου και ελέγχου για την τήρηση του. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας διασυνδέεται ηλεκτρονικά με το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και καταγράφει σε πραγματικό χρόνο κάθε μεταβολή του χρόνου εργασίας του εργαζομένου. Διασταυρώνεται με τις αναλυτικές περιοδικές δηλώσεις που υποβάλλει η επιχείρηση και μπορεί να αποτελέσει και τη βάση για την αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωση της ΑΠΔ. Η παρουσία, στο χώρο εργασίας, εργαζομένου που δεν έχει ενεργοποιημένη την ψηφιακή κάρτα εργασίας, η οποία διαπιστώνεται από έλεγχο που πραγματοποιούν τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, επισύρει σοβαρές διοικητικές κυρώσεις: πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο και, εάν επαναληφθεί δύο φορές εντός χρονικού διαστήματος 12 μηνών, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης.
75	Προβλέπεται η δυνατότητα εκπρόθεσμης υποβολής στοιχείων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη, καθώς και διόρθωσης στοιχείων που έχουν ήδη υποβληθεί.
76	Με σκοπό την απλούστευση των διαδικασιών και τη διαλειτουργικότητα των αντίστοιχων πληροφοριακών συστημάτων προβλέπεται ότι οι κωδικοί και τα μητρώα του ΣΕΠΕ, του e-ΕΦΚΑ και του ΟΑΕΔ ενοποιούνται, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται, όπως και οι κωδικοί ειδικοτήτων και επαγγελμάτων, με τους αντίστοιχους κωδικούς της ΑΑΔΕ.
77	Ορίζεται ότι όλα τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση, την εποπτεία και τον έλεγχο της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματιών προγραμμάτων, καθίστανται διαλειτουργικά μεταξύ τους.
78	Προβλέπεται διοικητική κύρωση, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011, για τους εργοδότες που δεν καταχωρούν εγκαίρως τις αλλαγές ή τροποποιήσεις του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη.
79	Με την παρ. 1 παρέχεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση

	<p>ζητημάτων που σχετίζονται με την τηλεργασία και την κάλυψη του κόστους που επιβαρύνει τον εργοδότη. Με τις παρ. 2 και 3 παρέχεται στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση τεχνικών ζητημάτων για τη λειτουργία του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη II και τη διαλειτουργικότητά του με άλλα συστήματα, καθώς και με την ψηφιακή κάρτα εργασίας. Με την παρ. 4 παρέχεται στους Υπουργούς Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η εξουσιοδότηση για την αναγωγή των αμοιβών (μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου) σε αμοιβή ανά ώρα. Η παρ. 5 παρέχει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων την εξουσιοδότηση για: α. την ειδικότερη ρύθμιση στοιχείων που θα καταχωρίζονται στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, β. τον προσδιορισμό των επιχειρήσεων, στις οποίες θα αρχίσει κατά στάδια να εφαρμόζεται η ψηφιακή καταχώριση στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, γ. αντίστοιχο προσδιορισμό για την ψηφιακή κάρτα εργασίας, δ. τη δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της ΑΠΔ από την ψηφιακή κάρτα εργασίας, ε. τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της εκπρόθεσμης υποβολής στοιχείων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, στ. τα στοιχεία από τα οποία θα μπορεί να διαπιστώνεται εάν ένας εργαζόμενος είναι διευθυντικό στέλεχος, ζ. τη διαδικασία για την καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών. Τέλος, με την παρ. 6 παρέχεται εξουσιοδότηση στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης να ρυθμίζουν ζητήματα που σχετίζονται με τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις ψηφιακές πλατφόρμες.</p>
80	Περιέχει τις μεταβατικές διατάξεις των κεφαλαίων Α, Β και Γ αυτού του μέρους.
81	Η παρ. 1 καταργεί την παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014, αφού η σχετική ρύθμιση υπάρχει ήδη στο άρθρο 80 του ν. 4144/2013 που τροποποιείται με το άρθρο 78 του παρόντος. Η παρ. 2 καταργεί τις διατάξεις περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων στο ΣΕΠΕ ή τον ΟΑΕΔ, δεδομένης της δυνατότητας εκπρόθεσμης ηλεκτρονικής υποβολής τους στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II. Η παρ. 3 ορίζει ότι οι διοικητικές κυρώσεις που σχετίζονται με την ψηφιακή κάρτα εργασίας επιβάλλονται στις επιχειρήσεις δύο μήνες μετά την υποχρέωσή τους για εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση της περ. γ της παρ. 4 του άρθρου 79 του παρόντος.
82	Δημιουργείται η υποχρέωση στις ενώσεις προσώπων που αντιμετωπίζονται ως συνδικαλιστικές οργανώσεις να εγγράφονται στο ΓΕΜΗΣΟΕ αντί σε ειδικό βιβλίο του αρμοδίου Δικαστηρίου, όπως συμβαίνει με όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

83	Τα ειδικά βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων που τηρούνται στα εκάστοτε Ειρηνοδικεία, αντικαθίστανται σε ψηφιακή μορφή, κεντρικά, στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ) που τηρείται στην ΕΡΓΑΝΗ. Έτσι στην υποχρέωση εγγραφής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ που προβλέφθηκε με το άρθρο 54 του ν. 4635/2019, προστίθεται και η τήρηση των βιβλίων. Στην παρ. 3 προβλέπονται τα στοιχεία που πρέπει να προσκομίζουν για την εγγραφή τους και στην παρ. 4 τα στοιχεία που οφείλουν να τηρούν. Στην παρ. 6 ορίζονται οι έννομες συνέπειες από την παράλειψη καταχώρισης των στοιχείων.
84	Δημιουργείται η υποχρέωση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να τηρούν τα προβλεπόμενα βιβλία τους, ψηφιακά.
85	Προς αποφυγήν καταστρατήγησης της απαγόρευσης χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη ή κομματικούς οργανισμούς, απαλείφεται κάθε εξαίρεση που προβλεπόταν.
86	Επιβάλλεται η παροχή δυνατότητα εξ αποστάσεως παρουσίας στις γενικές συνελεύσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων (παρ. 2) και συμμετοχής στις ψηφοφορίες (παρ. 3), ακόμα και όταν αυτές πρέπει να είναι μυστικές, ώστε οι αποφάσεις να έχουν την ευρύτερη δυνατή δημοκρατική νομιμοποίηση.
87	Εξασφαλίζεται και στις ψηφοφορίες των αιρετών οργάνων και εκπροσώπων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις η δυνατότητα της εξ αποστάσεως συμμετοχής. Όλες οι οργανώσεις οφείλουν να παρέχουν αυτή τη δυνατότητα στα μέλη τους με λογισμικό που μπορούν να λαμβάνουν δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Διευκολύνεται, έτσι η έκφραση των μελών, εμπεδώνοντας τη δημοκρατία σε όλες ανεξαιρέτως τις οργανώσεις.
88	Επανακαθορίζεται ο αριθμός των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών ανά επιχείρηση (παρ. 6) και ειδικά ως προς τα επιχειρησιακά σωματεία τίθεται ένα πλαφόν που ορίζεται στο διπλάσιο του προβλεπόμενου αριθμού της παρ. 6 -η δε προστασία εξαρτάται από τη δυναμικότητα κάθε σωματείου- (παρ. 7), ώστε να εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων. Αναδιαμορφώνεται στην παρ. 10 η διατύπωση των λόγων απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς είχαν μια περιοριστική αναφορά, χωρίς ρητή πρόβλεψη ακόμη και για ιδιαιτέρως σοβαρά ποινικά αδικήματα, προβλέποντας αντί αυτού, την προστασία που παρέχει η διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, που αφορά τις εγκύους και νέες μητέρες. Τα συνδικαλιστικά στελέχη θα μπορούν να απολύονται μόνο για σπουδαίο λόγο που σε συνδυασμό με την υποχρέωση του εργοδότη να αποδεικνύει τον σπουδαίο λόγο διασφαλίζεται ότι η τυχόν απόλυση δεν μπορεί να έχει ούτε ως απώτερη αφορμή τη συνδικαλιστική ιδιότητα. Οιαδήποτε διαφορά τυχόν προκύψει από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ανατίθεται στον φυσικό Δικαστή και δη σύμφωνα με την

	ταχεία διαδικασία (με σύντμηση δικονομικών προθεσμιών) που ισχύει και για τον έλεγχο του κύρους της απεργίας, ώστε σε περίπτωση ακυρώσεως της απολύσεως του συνδικαλιστικού στελέχους, άμεσα να μπορεί να ασκήσει τη νόμιμη συνδικαλιστική του δράση.
89	Επιβάλλεται για τον εκσυγχρονισμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διατηρούν ισότοπο ώστε να υπάρχει αμεσότερη ενημέρωση των θέσεων και της δράσης τους (παρ.2). Οριοθετείται το δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων (παρ.6). Στην παρ. 7 διευκρινίζεται ποια είναι τα πρόσωπα που μπορούν να παραβρίσκονται στις επιθεωρήσεις και ελέγχους από τα αρμόδια όργανα εντός των επιχειρήσεων. Σε περίπτωση επιβολής προστίμου γίνεται παραπομπή στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 για τον προσδιορισμό αυτού και καταργείται η παρ.9 καθώς αυτή έχει περιέλθει προ πολλού σε αχρησία λόγω των αλλαγών που έχουν γίνει τόσο στην πολιτική όσο και την διοικητική Δικονομία.
90	Προστίθενται τα μέλη των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων στους δικαιούχους για τη λήψη συνδικαλιστικής άδειας για τη συμμετοχή τους σε συνέδρια (παρ.2). Αναμορφώνεται η παρ.5, ώστε η μόνη προϋπόθεση για να ληφθεί η συνδικαλιστική άδεια να είναι η έγκαιρη έγγραφη ενημέρωση προς τον εργοδότη. Δεν πρόκειται για αίτημα, αλλά για ανακοίνωση του συνδικαλιστικού στελέχους ότι θα απουσιάσει σε προβλεπόμενη συνδικαλιστική άδεια.
91	Διευκρινίζεται ότι η προηγούμενη προειδοποίηση των 24 ωρών για το έγκυρο της κήρυξης της απεργίας ισχύει για όλες τις μορφές απεργίας, ήτοι και για τις ολιγόωρες στάσεις εργασίας, ενώ η γνωστοποίηση πρέπει να γίνεται με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή. Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η ύπαρξη βεβαίωσης ακριβόχρονης γνωστοποίησης, κάτι που θα άρει πολλές αμφισβητήσεις που υπάρχουν εν γένει ως προς την τήρηση των προϋποθέσεων κήρυξης της απεργίας.
92	Αποχαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ραδιοφωνίας και τηλεόρασης ως δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.
93	Το δικαίωμα στην εργασία, όσο και στην απεργία κατοχυρώνονται συνταγματικά. Με τη διάταξη αυτή εξασφαλίζεται η δυνατότητα των εργαζομένων να παρέχουν εργασία, όταν έχει κηρυχθεί, ενώ στην περίπτωση που διαπιστώνονται φαινόμενα παρεμπόδισης της ενάσκησης του δικαιώματος αυτού είναι δυνατό με δικαστική απόφαση να διακοπεί η κηρυχθείσα απεργία (παρ. 2). Επίσης, καθιερώνεται η αστική ευθύνη για την υπαίτια παράλειψη άσκησης της υποχρέωσης της παρ. 1.

94	<p>Αναμορφώνεται το άρθρο 3 του ν. 2224/1994, προκειμένου να περιγραφεί ορθά η υποχρέωση ή δυνατότητα να διεξαχθεί δημόσιος διάλογος μετά την κήρυξη απεργίας και αναλυτικά ορίζεται η διαδικασία ενώπιον του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και οι συνέπειες της υπαγωγής στο δημόσιο διάλογο. Για τις επιχειρήσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπου ο δημόσιος διάλογος είναι υποχρεωτικός αναστέλλεται το δικαίωμα της απεργίας, όπως και το δικαίωμα να προσβληθεί δικαστικώς η απεργία που έχει κηρυχθεί, δεδομένου ότι χωρίς την αναστολή θα ήταν άνευ αντικειμένου ο δημόσιος διάλογος.</p>
95	<p>Για λόγους προστασίας του κοινωνικού συνόλου στις περιοριστικά προσδιορισμένες επιχειρήσεις/δραστηριότητες κοινής ωφέλειας ορίζεται η υποχρέωση στις επιχειρήσεις αυτές, πέραν του προσωπικού ασφαλείας που οφείλουν να διαθέτουν, να εξασφαλίζεται και η ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία, ώστε οι υπηρεσίες που παρέχουν να ανταποκρίνονται στο 1/3 της συνήθους παρεχόμενης υπηρεσίας. Αυτή η αναγκαία λειτουργία μπορεί να περιορισθεί με κοινή υπουργική απόφαση είτε μετά από συμφωνία των μερών είτε μετά από αίτημα όποιου έχει έννομο συμφέρον. Η εξασφάλιση ελάχιστης λειτουργίας, για τις συγκεκριμένες επιχειρήσεις που εξυπηρετούν το κοινωνικό σύνολο, δεν μπορεί να επαφίεται αποκλειστικά και μόνο στην συμφωνία εργοδότη – εργαζομένων, αλλά πρέπει να εκφράζεται και από το Κράτος που οφείλει να διασφαλίζει τις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου. Το προσωπικό αυτό προσδιορίζεται με συμφωνία κάθε Νοέμβριο, και αν δεν επιτευχθεί συμφωνία, τα μέρη προσφεύγουν στην Μεσολάβηση.</p> <p>Επίσης, με την παρ. 2 προσδιορίζεται ότι όταν κριθεί ως άκυρη μία απεργία πρωτοβάθμιας οργάνωσης, τότε δεν μπορεί με ταυτότητα στοιχείων να κηρύσσεται απεργία από δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.</p>
96	<p>Καθιερώνεται προληπτική σύντομη δικαστική διαδικασία, προκειμένου, σε περίπτωση αμφισβήτησης, να αναγνωρισθεί ποια είναι η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ικανότητα να συνάψει συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, με την ίδια διαδικασία μπορεί να αμφισβητηθεί η αντιπροσωπευτικότητα και μετά τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης. Η διαδικασία αυτή αντικαθιστά αποτελεσματικότερα την αντίστοιχη που προβλέπεται μέχρι σήμερα ενώπιον της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία καταργείται.</p>
97	<p>Προς άρση κάθε αμφιβολίας και για ασφάλεια δικαίου υποχρεώνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να κωδικοποιούν σε κάθε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τις κανονιστικές διατάξεις που διατηρούνται σε ισχύ από παλαιότερες συλλογικές συμβάσεις. Αν δεν το πράξουν, ισχύουν μόνο οι νέες συλλογικές ρυθμίσεις και όσες τυχόν</p>

	από τις παλιές έχουν κωδικοποιηθεί.
98	Η συμφιλιωτική διαδικασία σε συλλογικό επίπεδο, ανεξάρτητα εάν πρόκειται για ζητήματα που αφορούν συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας ή για θέματα, για τα οποία είναι υποχρεωτική η διαβούλευση ή για κάθε άλλο θέμα συλλογικού ενδιαφέροντος, υπάγεται αποκλειστικά στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αποκλείοντας την αρμοδιότητα του ΣΕΠΕ. Υιοθετούνται οι συστάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO), καθώς ως συμφιλιωτής ορίζεται ένα ανεξάρτητο όργανο, διάφορο από τον επιθεωρητή που έχει ελεγκτικό έργο, σύμφωνα με το άρθρο 3 της 81 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας.
99	Όταν ασκείται αγωγή κατά της διαιτητικής απόφασης, αναστέλλονται τα αποτελέσματα της απόφασης αυτής μέχρι την τελεσιδικία, καθώς σε περίπτωση που ανατραπεί η διαιτητική απόφαση είναι πολύ δυσχερής η αναζήτηση των καταβληθέντων από ενός εκάστου των εργαζομένων. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατ' εξαίρεση των διατάξεων του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας σε σύντομες προθεσμίες.
100	Προβλέπεται ότι τόσο οι νέες προβλέψεις για τις απολύσεις όσο και η υποχρέωση εγγραφής νέων συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ αλλά και οι υποχρεώσεις και διαδικασίες που εισάγονται με το νομοσχέδιο αυτό εκκινούν μετά τη δημοσίευση του νόμου. Οι υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συμμορφωθούν σχετικά με την εγγραφή και καταχώρησή τους στο ΓΕΜΗΣΟΕ μέχρι την 1-1-2022, όπως στον ίδιο χρόνο θα πρέπει υποχρεωτικά να χορηγούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξ αποστάσεως συμμετοχή στις γενικές συνελεύσεις και ψηφοφορίας, καθώς και πρέπει να προβούν για τις νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κωδικοποιήσεις. Οι συμφιλιωτικές διαδικασίες που έχουν εκκινήσει προ της δημοσίευσης του νόμου ενώπιον του ΣΕΠΕ ολοκληρώνονται σε αυτό.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					

ΡΥΘΜΙΣΗΣ		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου		x	x		
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	x	x	x		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	x	x	x		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	x	x	x		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	x	x			
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων	x				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Οι διατάξεις για το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II φέρνουν μείωση της γραφειοκρατίας, διαφάνεια, αξιοπιστία και αντικειμενικότητα των ελέγχων για την τήρηση του ωραρίου εργασίας.

19.

Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ	
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	x	x			
		Υποδομή / εξοπλισμός	x	x	x		
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση	x				

		εμπλεκόμενων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Απαιτείται η υποδομή για τη διασύνδεση των ψηφιακών καρτών εργασίας με το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, καθώς και η αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη σε Εργάνη II.

20. Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου				
	Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
	Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης					

		κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν προβλέπεται κάποιος ιδιαίτερος κίνδυνος, πέρα από την καθυστέρηση στη διασύνδεση μικρομεσαίων, ιδίως, επιχειρήσεων με την ψηφιακή κάρτα εργασίας.

21.	<p>Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).</p> <p>Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p>

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	<p>Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς</p>
-----	--

<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Οικονομικών Υγείας Ανάπτυξης Δικαιοσύνης Τουρισμού
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Διαβούλευση με τους σημαντικότερους κοινωνικούς φορείς
<input type="checkbox"/>	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengon.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)
-----	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή – Μεθοδολογία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ποσοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ποιοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση –Παρουσίαση σχολίων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή - Μεθοδολογία

Η δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση του Μέρους V του σχεδίου νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής» πραγματοποιήθηκε, με πρωτοβουλία του Υπουργού Εργασίας και

Κοινωνικών Υποθέσεων, μέσω του δικτυακού τόπου διαβουλεύσεων του Υπουργείου <http://www.opengov.gr/minlab/> κατά το χρονικό διάστημα 13 Μαΐου 2021 έως 27 Μαΐου 2021. Τα υποβληθέντα σχόλια καταγράφηκαν και κατέστησαν αντικείμενο επεξεργασίας ως εξής: -Ποσοτικά, βάσει αριθμού σχολίων ανά άρθρο (βλ. και συνημμένα ηλεκτρονικά υπολογιστικά φύλλα, αναρτημένα στον ως άνω ιστότοπο της διαβούλευσης) -Ποιοτικά, επί τη βάσει των τάσεων που αναδείχθηκαν στη δημόσια διαβούλευση, δηλαδή των κυριότερων ζητημάτων που θεματοποιήθηκαν στα υποβληθέντα σχόλια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ποσοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση

16 Σχόλια	Άρθρο 54 Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας
15 Σχόλια	Άρθρο 55 Ανάπαυση εργαζομένων – Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999
18 Σχόλια	Άρθρο 56 Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης – Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990
19 Σχόλια	Άρθρο 57 Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας – Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000
39 Σχόλια	Άρθρο 58 Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας – Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990
11 Σχόλια	Άρθρο 59 Αργία
12 Σχόλια	Άρθρο 60 Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής
8 Σχόλια	Άρθρο 61 Άδεια άνευ αποδοχών
21 Σχόλια	Άρθρο 62 Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας – Τροποποίηση των περ. α, ι, ιε και ιστ, προσθήκη περ. ιζ έως και κβ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η έως και ια στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966
12 Σχόλια	Άρθρο 63 Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών
6 Σχόλια	Άρθρο 64 Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας
35 Σχόλια	Άρθρο 65 Προστασία από τις απολύσεις
33 Σχόλια	Άρθρο 66 Τηλεργασία – Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010
1 Σχόλιο	Άρθρο 67 Συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες
0 Σχόλια	Άρθρο 68 Συμβατική σχέση συνεργατικών ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών
2 Σχόλια	Άρθρο 69 Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών – φυσικών προσώπων
0 Σχόλια	Άρθρο 70 Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών
0 Σχόλιο	Άρθρο 71 Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους
0 Σχόλια	Άρθρο 72 Εξουσιοδοτική διάταξη
0 Σχόλια	Άρθρο 73 Σκοπός και λειτουργία
35 Σχόλια	Άρθρο 74 Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας
2 Σχόλια	Άρθρο 75 Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα
1 Σχόλιο	Άρθρο 76 Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας-ε-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ
0 Σχόλια	Άρθρο 77 Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων

10 Σχόλια	Άρθρο 78 Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ – Τροποποίηση των περ. α και β του άρθρου 80 του ν. 4144/2013
0 Σχόλια	Άρθρο 79 Εξουσιοδοτικές διατάξεις
3 Σχόλια	Άρθρο 80 Μεταβατικές – Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ
1 Σχόλιο	Άρθρο 81 Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982
6 Σχόλια	Άρθρο 82 Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 83 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982
5 Σχόλια	Άρθρο 84 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982
10 Σχόλια	Άρθρο 85 Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982
3 Σχόλια	Άρθρο 86 Ψηφοφορία – Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982
11 Σχόλια	Άρθρο 87 Προστασία συνδικαλιστικής δράσης – Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 88 Δημοκρατία στους τόπους εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 16 ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 89 Συνδικαλιστικές άδειες – Τροποποίηση του άρθρου 17 ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 90 Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
1 Σχόλιο	Άρθρο 91 Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου – Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
4 Σχόλια	Άρθρο 92 Προστασία δικαιώματος στην εργασία
4 Σχόλια	Άρθρο 93 Δημόσιος διάλογος – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994
13 Σχόλια	Άρθρο 94 Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας – Τροποποίηση του άρθρου 21 ν. 1264/1982
3 Σχόλια	Άρθρο 95 Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Νομιμοποίηση εκπροσώπων – Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990
8 Σχόλια	Άρθρο 96 Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990
1 Σχόλιο	Άρθρο 97 Συμφιλίωση – Αντικατάσταση άρθρου 13 του ν. 1876/1990
2 Σχόλια	Άρθρο 98 Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων – Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990
3 Σχόλια	Άρθρο 99 Μεταβατικές – Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ποιοτική ανάλυση των σχολίων στην ηλεκτρονική διαβούλευση –Παρουσίαση σχολίων

Άρθρο 55 (άρθρο 54 στη δημόσια διαβούλευση)

Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

Υποβλήθηκαν 16 σχόλια. Τα σχόλια που ήταν σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου επεσήμαναν ότι το άρθρο αυτό δεν καθιερώνει για πρώτη φορά το νόμιμο ή συμβατικό ωράριο, καθώς και ότι μπορεί να δημιουργήσει ερμηνευτικά προβλήματα για επιχειρήσεις που ακολουθούν το σύστημα εξαήμερης εργασίας. Για το λόγο αυτό και αναδιατυπώθηκε στο τελικό σχέδιο που υπεβλήθη στη Βουλή.

Άρθρο 56 (άρθρο 55 στη δημόσια διαβούλευση)

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

Υποβλήθηκαν 15 σχόλια. Με τα σχόλια ζητήθηκε η κατάργηση του ανώτατου ορίου του διαλείμματος που προτείνεται να καθιερωθεί με την αξιολογούμενη ρύθμιση (30 λεπτά) και να μην προσμετράται το διάλειμμα στον χρόνο εργασίας, ενώ άλλα σχόλια πιο ελαστικές ρυθμίσεις σχετικά με το διάλειμμα. Επίσης, ζητήθηκε με ρητή ρύθμιση να προβλεφθεί ότι το διάλειμμα δεν περιλαμβάνεται στον χρόνο εργασίας ή, αντιστρόφως, ότι προσμετράται στον χρόνο εργασίας. Σε σχέση με το χρονικό διάστημα μεταξύ των δύο τμημάτων του διακεκομμένου ωραρίου ζητήθηκε το ελάχιστο τρίωρο χρονικό διάστημα που προβλέπεται στην προτεινόμενη ρύθμιση να είναι μικρότερο σε περίπτωση μερικής απασχόλησης. Επελέγη να διατηρηθεί η ρύθμιση στη μορφή που είχε στη διαβούλευση, καθώς το ανώτατο όριο διαλείμματος τέθηκε για προστασία των εργαζομένων από καταχρηστική επίκληση του διαλείμματος σε περιπτώσεις που διαπιστώνεται, κατά τους ελέγχους, υπέρβαση του ωραρίου. Επίσης, κρίθηκε ότι δεν πρέπει να υπάρχει χωριστή ρύθμιση για την περίπτωση μερικής απασχόλησης.

Άρθρο 57 (άρθρο 56 στη δημόσια διαβούλευση)

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

Υποβλήθηκαν 18 σχόλια. Σχεδόν στο σύνολό τους αναλώθηκαν στην προβληματική ότι, με τη διάταξη αυτή, ο εργαζόμενος είναι περισσότερο ευάλωτος στις πιέσεις του εργοδότη για ουσιαστική αλλαγή ωραρίου. Επισημάνθηκε ένα σφάλμα εκ παραδρομής, το οποίο διορθώνεται στο νομοσχέδιο.

Άρθρο 58 (άρθρο 57 στη δημόσια διαβούλευση)

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

Υποβλήθηκαν 19 σχόλια. Σε αυτά θεωρήθηκε ότι η αύξηση του αριθμού των νόμιμων υπερωριών μειώνει τη συνολική αμοιβή του εργαζομένου (καθώς υπολογίζουν τις παράνομες, καθ' υπέρβαση του ανώτατου αριθμού υπερωρίες ως νόμιμες). Από την άλλη, ζητήθηκε να μπορεί να χορηγείται υπέρβαση του ετησίου ορίου με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας όχι μόνο σε περιπτώσεις κατεπείγοντος, αλλά κάθε φορά που υποβάλλεται σχετικό τεκμηριωμένο αίτημα από τον εργοδότη. Κρίθηκε ότι δεν πρέπει να μεταβληθεί η μορφή του άρθρου προς την κατεύθυνση αυτή.

Άρθρο 59 (άρθρο 58 στη δημόσια διαβούλευση)

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

Υποβλήθηκαν 39 σχόλια. Τα σχόλια ελέγχουν τη διάταξη από δύο πλευρές. Από τη μία υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχει επαρκές προστατευτικό πλαίσιο για τον εργαζόμενο και ότι καθιερώνεται δεκάωρη ημερήσια απασχόληση. Η κριτική αυτή παραβλέπει την έννοια της διευθέτησης, της χρονικής περιόδου αναφοράς κ.λπ. και ότι η συνολική απασχόληση παραμένει αμετάβλητη. Από την άλλη ζητείται η διευθέτηση να μπορεί να γίνεται και μετά από αίτημα του εργοδότη. Προκρίθηκε η διατήρηση της διάταξης ως έχει.

Άρθρο 60 (άρθρο 59 στη δημόσια διαβούλευση)

Αργία

Υποβλήθηκαν 11 σχόλια. Ζητήθηκε να προστεθούν στις αργίες η Καθαρά Δευτέρα και η εορτή του Αγίου Πνεύματος (Πεντηκοστή).

Άρθρο 61 (άρθρο 60 στη δημόσια διαβούλευση)

Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής

Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Με τα περισσότερα προβάλλεται ότι η μεταφορά μέρους της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος συνιστά καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του εργαζομένου.

Άρθρο 62 (άρθρο 61 στη δημόσια διαβούλευση)

Άδεια άνευ αποδοχών

Υποβλήθηκαν 8 σχόλια. Τέθηκαν ζητήματα που σχετίζονται με την ασφαλιστική κάλυψη κατά την περίοδο της άδειας άνευ αποδοχών και της στράτευσης, της αυστηροποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη της άδειας άνευ αποδοχών και γενικότεροι προβληματισμοί για τη δυνατότητα των εργαζομένων να την λαμβάνουν.

Άρθρο 63 (άρθρο 62 στη δημόσια διαβούλευση)

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

Υποβλήθηκαν 21 σχόλια. Τα σχόλια αυτά αφορούσαν είτε επισημάνσεις για κλάδους, στους οποίους θα έπρεπε (κατά τους συντάκτες τους) να επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και αργίες ή, αντιστρόφως, να μην επιτρέπεται και άλλες επισημάνσεις ότι η εργασία τις Κυριακές και τις αργίες δεν συνάδει με τη συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Προκρίθηκε να επιτρέπεται η εργασία σε κλάδους που είναι απαραίτητοι για την εθνική οικονομία ή όταν η εργασία τις υπόλοιπες ημέρες της εβδομάδας είναι ανέφικτη ή πολύ δυσχερής.

Άρθρο 64 (άρθρο 63 στη δημόσια διαβούλευση)

Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Με τα σχόλια αυτά ζητήθηκε να μετατεθεί η εφαρμογή του μέτρου ή να ισχύσει μόνο για εργαζομένους που προσλαμβάνονται μετά την έναρξη ισχύος του νόμου.

Άρθρο 65 (άρθρο 64 στη δημόσια διαβούλευση)

Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

Υποβλήθηκαν 6 σχόλια. Σε όλα τέθηκε ο προβληματισμός για την περίπτωση, κατά την οποία ο μισθωτός αναλάβει εργασία εκ νέου, εάν θα λαμβάνει πλήρη τον μισθό του ή όχι.

Άρθρο 66 (άρθρο 65 στη δημόσια διαβούλευση)

Προστασία από τις απολύσεις

Υποβλήθηκαν 35 σχόλια. Επικεντρώθηκαν στη διάκριση μεταξύ απολύσεων που επιφέρουν τις συνέπειες της υπερημερίας εργοδότη και αυτών που οδηγούν σε αυξημένη αποζημίωση. Επίσης, στο βάρος αποδείξεως και στα ζητήματα τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας και τη δυνατότητα διόρθωσής τους. Βάσει των σχολίων έγινε σαφέστερη η διάταξη για το βάρος αποδείξεως και τροποποιήθηκε η διάταξη για τη δυνατότητα διόρθωσης τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας.

Άρθρο 67 (άρθρο 66 στη δημόσια διαβούλευση)

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

Υποβλήθηκαν 33 σχόλια. Τα σχόλια αφορούσαν κυρίως τη δυνατότητα μονομερούς επιβολής της τηλεργασίας, είτε από τον εργοδότη, είτε από τον εργαζόμενο (ιδίως στο πλαίσιο της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής). Επίσης, τέθηκαν ερωτήματα σε σχέση με την κάλυψη από τον εργοδότη των εξόδων που σχετίζονται με την παροχή τηλεργασίας. Η διάταξη αναδιατυπώθηκε βάσει κάποιων από τους προβληματισμούς που τέθηκαν, ορίζοντας πιο αναλυτικά τη διαδικασία αιτήματος του εργαζομένου για παροχή τηλεργασίας και της επίλυσης της σχετικής διαφοράς, καθώς και το κόστος που συνδέεται με την τηλεργασία.

Άρθρο 70 (άρθρο 69 στη δημόσια διαβούλευση)

Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών – φυσικών προσώπων

Υποβλήθηκαν 2 σχόλια που δεν έχουν σχέση με το περιεχόμενο του άρθρου.

Άρθρο 75 (άρθρο 74 στη δημόσια διαβούλευση)

Ψηφιακή κάρτα εργασίας

Υποβλήθηκαν 35 σχόλια. Πολλά από τα σχόλια έθεσαν ζητήματα πρακτικής εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας και αξιοποίησής της από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδίως τέθηκε το ζήτημα της εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην τηλεργασία ή σε εργασίες που δεν γίνονται σε συγκεκριμένο χώρο, καθώς και ζητήματα προσωπικών δεδομένων που τίθενται, εάν εφαρμοσθεί σύστημα γεωεντοπισμού. Επίσης, τέθηκε το ζήτημα της απατηλής χρήσης της (είτε από εργοδότες, είτε από εργαζομένους). Η διάταξη διατηρήθηκε στην ίδια μορφή, δεδομένου ότι τα περισσότερα από αυτά τα ζητήματα αντιμετωπίζονται με κανονιστικές πράξεις που θα εκδοθούν κατ' εφαρμογή του νόμου.

Άρθρο 76 (άρθρο 75 στη δημόσια διαβούλευση)

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

Υποβλήθηκε 1 σχόλιο που δεν έχει σχέση με το περιεχόμενο του άρθρου.

Άρθρο 79 (άρθρο 78 στη δημόσια διαβούλευση)

Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ – Τροποποίηση των περ. α και β του άρθρου 80 του ν. 4144/2013

Υποβλήθηκαν 10 σχόλια. Τα περισσότερα επικεντρώθηκαν στη δυνατότητα, μετά την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, να δηλώνονται απολογιστικά οι υπερωρίες και οι μεταβολές ωραρίου.

Άρθρο 81 (άρθρο 80 στη δημόσια διαβούλευση)

Μεταβατικές – Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Αφορούσαν στη σταδιακή εφαρμογή της εξίσωσης εργατοτεχνιτών - υπαλλήλων και σε απλοποίηση των δηλώσεων στο σύστημα Εργάνη για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας.

Άρθρο 82 (άρθρο 81 στη δημόσια διαβούλευση)

Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υπήρξε ένα σχόλιο/ προτροπή να προστεθεί μία διάταξη, ώστε να αφορά και τις οργανώσεις των συνταξιούχων. Με την τροποποίηση δεν μεταβάλαμε το πεδίο εφαρμογής του ν. 1264/1982.

Άρθρο 83 (άρθρο 82 στη δημόσια διαβούλευση)

Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 6 σχόλια. Άπαντα επικρίνουν τη διάταξη, για την τήρηση στοιχείων των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ, αντί στα Δικαστήρια, εκφράζοντας τη φοβία ότι θα υπάρξει κρατικός έλεγχος. Επίσης σχολιάζεται ότι τίθενται τυπικές προϋποθέσεις

για την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, δυσχεραίνοντας την άσκησή τους. Προκειμένου να αρθούν αυτές οι επιφυλάξεις αναδιατυπώθηκε η παρ. 6, ώστε να είναι σαφές ότι αναγκαία είναι μόνο εκείνα τα στοιχεία για την άσκηση κάθε δικαιώματος, που και σήμερα είναι απαραίτητα για την άσκησή τους. Επίσης, αφαιρέθηκε η υποχρέωση υποβολής των στοιχείων εντός ενδεικτικής προθεσμίας πέντε ημερών, γιατί θα μπορούσε να παρερμηνευθεί και να θεωρηθεί ότι πρόκειται για αποκλειστική προθεσμία που μετά την παρέλευση δεν θα μπορούσαν να ασκηθούν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα.

Άρθρο 84 (άρθρο 83 στη δημόσια διαβούλευση)

Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 4 σχόλια. Εγείρονται ανησυχίες από την ψηφιοποίηση των βιβλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ιδίως ζητείται η απαλειφή στην παρ. 3 του όρου «όποιος έχει έννομο συμφέρον», μπορεί να πληροφορείται στοιχεία των βιβλίων, εκτός των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πέραν του γεγονότος ότι τα βιβλία αυτά δεν περιέχουν απαραίτητα προσωπικά δεδομένα κατά την έννοια του νόμου, και ο ίδιος ο νόμος περί προσωπικών δεδομένων επιτρέπει κατ' εξαίρεση τη λήψη στοιχείων προσωπικών δεδομένων, χωρίς της συναίνεση του υποκειμένου επεξεργασίας, εάν υφίσταται έννομο συμφέρον.

Άρθρο 85 (άρθρο 84 στη δημόσια διαβούλευση)

Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 5 σχόλια. Απλώς επεσήμαναν τη διαγραφή του τελευταίου εδαφίου. Σε δύο περιπτώσεις υποστηρίχθηκε η άποψη ότι και οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να τυγχάνουν κρατικής επιχορήγησης.

Άρθρο 86 (άρθρο 85 στη δημόσια διαβούλευση)

Γενική συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υποβλήθηκαν συνολικά 10 σχόλια (1 αφορά άλλη διάταξη). Υπάρχει γενική επίκριση για την υποχρέωση να υπάρχει δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής στις γενικές συνελεύσεις. Τα περισσότερα των σχολίων ασχολούνται με το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής στις μυστικές ψηφοφορίες και της πλειοψηφίας των $\frac{3}{4}$ των παρόντων για τη λήψη της σχετικής αποφάσεως, καθώς θεωρούν ότι δεν δικαιολογείται. Επεσήμαναν ότι μεταξύ των αποφάσεων αυτών είναι και η έγκριση του απολογισμού της διοίκησης και σε περίπτωση μη επιτεύξεως της οριζόμενης πλειοψηφίας να υπάρξουν διοικητικά ζητήματα. Στόχος της διάταξης είναι η μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή στις αποφάσεις και η ισχυροποίηση του κύρους αυτών στις σημαντικές αποφάσεις που λαμβάνονται δια μυστικής ψηφοφορίας.

Άρθρο 87 (άρθρο 86 στη δημόσια διαβούλευση)

Ψηφοφορία

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Διατυπώνονται επιφυλάξεις για τη δυνατότητα να γίνεται εξ αποστάσεως ηλεκτρονική ψηφοφορία για τις αρχαιρεσίες στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς θεωρούν ότι δεν υπάρχει αξιόπιστο ηλεκτρονικό σύστημα και ως εκ τούτου διακυβεύεται το αδιάβλητο των εκλογών.

Άρθρο 88 (άρθρο 87 στη δημόσια διαβούλευση)

Προστασία συνδικαλιστικής δράσης

Υποβλήθηκαν συνολικά 11 σχόλια. Άπαντα βάλλουν κατά της αντικατάστασης των περιοριστικών λόγων απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών με την νομική έννοια του σπουδαίου λόγου και την εντεύθεν κατάργηση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία μέχρι σήμερα διαπίστωνε εάν συντρέχει κάποιος από τους περιοριστικούς λόγους, χαρακτηρίζοντας αυτή τη μεταβολή ως και κατάργηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Στη συγκεκριμένη διάταξη προσετέθη ότι κατά τον δικαστικό έλεγχο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών θα ακολουθείται η ταχεία διαδικασία που ισχύει για τον έλεγχο των απεργιών, ώστε εάν διαπιστωθεί η ακυρότητα άμεσα να μπορεί να ασκήσει ανεμπόδιστα ο συνδικαλιστής τα δικαιώματά του (ήταν παρατήρηση για την καθυστέρηση των δικαστικών αποφάσεων που σημειώθηκε από τους φορείς κατά το χρόνο της διαβούλευσης).

Άρθρο 89 (άρθρο 88 στη δημόσια διαβούλευση)

Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Ουσιαστικά γίνεται κάποια άλλη πρόταση στη διατύπωση των νέων ρυθμίσεων που βελτιώνουν κατά το Υπουργείο την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και εξασφαλίζουν συγχρόνως τη συνδικαλιστική δράση. Ούτως ή άλλως καινοτομία του νομοσχεδίου είναι η υποχρέωση να διατηρούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ιστότοπο. Διαμαρτυρία υπήρξε μόνο για την οριοθέτηση -στο πλαίσιο της ισχύουσας διάταξης- στα πρόσωπα που μπορούν να παρευρίσκονται κατά τη διάρκεια της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 90 (άρθρο 89 στη δημόσια διαβούλευση)

Συνδικαλιστικές άδειες

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Υπάρχει μία περίπτωση που αιτείται διεύρυνση των προσώπων που δικαιούνται συνδικαλιστικές άδειες και στις λοιπές περιπτώσεις τα σχόλια αφορούνστις προθεσμίες που τίθενται στους συνδικαλιστές να δηλώνουν τη συνδικαλιστική άδεια με αντικρουόμενα ερωτήματα. Από τη μια γίνεται λόγος για έλεγχο ότι όντως η άδεια χορηγήθηκε

για συνδικαλιστικούς λόγους, και από την άλλη ότι ενδέχεται οι προθεσμίες να περιορίσουν το δικαίωμα. Πάντως προβλέπεται ότι σε εξαιρετικές περιπτώσεις θα χορηγείται άμεσα η συνδικαλιστική άδεια. Η προηγούμενη ενημέρωση του εργοδότη επιβάλλεται για να προβεί στη στοιχειώδη οργάνωση των εργασιών της επιχείρησης.

Άρθρο 91 (άρθρο 90 στη δημόσια διαβούλευση)

Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Αποδίδεται σκοπιμότητα περιορισμού του δικαιώματος της απεργίας με την υποχρέωση κοινοποίησης της κήρυξης της απεργίας με έγγραφο δια δικαστικού επιμελητή. Ωστόσο, μόνο έτσι εξασφαλίζεται η βεβαία χρονολογία (και ακριβής χρόνος) της προειδοποίησης που είναι προϋπόθεση του κύρους της απεργίας. Με τον τρόπο αυτό θα αποφεύγονται ακυρότητες των απεργιών που θα κηρυχθούν.

Άρθρο 92 (άρθρο 91 στη δημόσια διαβούλευση)

Επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Υποβλήθηκε 1 σχόλιο, με το οποίο στηλιτεύεται η απάλειψη των ραδιοτηλεοπτικών σταθμών, καθώς με αυτόν τον τρόπο αποκλείονται οι επιχειρήσεις αυτές από την προσφυγή στη μονομερή διαιτησία.

Άρθρο 93 (άρθρο 92 στη δημόσια διαβούλευση)

Προστασία δικαιώματος στην εργασία

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Κάνουν λόγο για «ποινικοποίηση» της απεργίας, και υποβοήθηση των απεργοσπαστών. Βέβαια καμία περαιτέρω ποινική κύρωση δεν προβλέπεται με τη νέα ρύθμιση. Από εργοδοτικούς φορείς, αντίθετα, υπήρξε το αίτημα να χαρακτηριστεί ως ποινικό αδίκημα η κατάληψη. Ανησυχία προκαλεί πώς θα ερμηνευθεί ο όρος «ψυχολογική βία» και να μη γίνει σύγχυση με την νόμιμη πρόσκληση σε συμμετοχή σε απεργιακή κινητοποίηση. Τούτο είναι θέμα των Δικαστηρίων, αν και η διάκριση θεωρούμε ότι είναι σαφής.

Άρθρο 94 (άρθρο 93 στη δημόσια διαβούλευση)

Δημόσιος Διάλογος

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Όλα αναφέρονται απαξιωτικά στην πρόβλεψη να αναστέλλεται στις επιχειρήσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 η άσκηση της απεργίας όσο διαρκεί ο Δημόσιος Διάλογος.

Άρθρο 95 (άρθρο 94 στη δημόσια διαβούλευση)

Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

Υποβλήθηκαν συνολικά 13 σχόλια. Όλα τα σχόλια εστιάζουν στον προσδιορισμό της ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας στο 1/3 της συνήθους λειτουργίας, θεωρώντας ότι περιορίζεται απαράδεκτα το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας. Πέραν των χαρακτηρισμών για το μέτρο, ορισμένοι σχολιαστές αντιτίθενται στον οριζόντιο προσδιορισμό του ποσοστού αυτού, καθώς θεωρούν ότι πρέπει να κρίνεται κατά περίπτωση για κάθε αναφερόμενη επιχείρηση. Να σημειωθεί ότι η ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία και σήμερα προβλέπεται και είναι ζήτημα συμφωνίας των μερών (εργοδοτών – συνδικαλιστικών οργανώσεων). Με την εισαγόμενη ρύθμιση απλώς ορίζεται ένα ελάχιστο ποσοστό λειτουργίας που δεσμεύει τα μέρη κατά τη συμφωνία. Στο πλαίσιο αυτό, ως προϊόν της διαβούλευσης, συμπληρώθηκε η ρύθμιση αυτή, με την πρόβλεψη ότι, με Κοινή Υπουργική Απόφαση θα μπορεί να προσδιορίζεται και χαμηλότερο ποσοστό, κατόπιν συμφωνίας των μερών ή υποβολής σχετικού αιτήματος από όποιον έχει έννομο συμφέρον. Ο προσδιορισμός της ελάχιστης λειτουργίας δεν είναι μπορεί να είναι μόνο πόρισμα διαπραγμάτευσης των μερών, αλλά αφορά πρωτίστως το κοινωνικό σύνολο.

Άρθρο 96 (άρθρο 95 στη δημόσια διαβούλευση)

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων – Νομιμοποίηση εκπροσώπων

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια, διαφορετικά μεταξύ τους. Ένας σχολιαστής εξέφρασε την αντίρρηση στην δικαστική αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, έτερος ανέδειξε την αναγκαιότητα να υπάρξει μεταβατική διάταξη για τις όποιες εγγραφές γίνονται ηλεκτρονικά στα μητρώα. Σχετικές μεταβατικές Διατάξεις είχαν τεθεί στο άρθρο 99 της δημόσιας διαβούλευσης και προστέθηκαν νέες στο άρθρο 100 του παρόντος.

Άρθρο 97 (άρθρο 96 στη δημόσια διαβούλευση)

Πεδίο Εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Υποβλήθηκαν συνολικά 8 σχόλια. Τα περισσότερα εξ αυτών αναφέρονται στην παράλειψη να συμφωνούνται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μισθολογικοί όροι. Μετά τη δημόσια διαβούλευση προσετέθη η συγκεκριμένη πρόβλεψη, που εκ παραδρομής δεν είχε μεταφερθεί, όπως αναφερόταν στο ν. 4093/2012.

Άρθρο 98 (άρθρο 97 στη δημόσια διαβούλευση)

Συμφιλίωση

Υποβλήθηκε 1 σχόλιο, με το οποίο υποστηρίζεται η άποψη ότι η αρμοδιότητα αυτή θα πρέπει να παραμείνει στο ΣΕΠΕ, θέτοντας το κριτήριο της γεωγραφικής προσβασιμότητας ως κύριο. Εννοείται ότι η ίδια προσβασιμότητα θα πρέπει να υπάρχει και στον ΟΜΕΔ. Η υπαγωγή της συμφιλίωσης σε ανεξάρτητη, μη ελεγκτική αρχή, είναι σύσταση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO)

Άρθρο 99 (άρθρο 98 στη δημόσια διαβούλευση)

Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Αμφότερα ζητούν να απαλειφθεί η παράγραφος 3 που προστίθεται με το νομοσχέδιο και προβλέπει ότι αναστέλλεται η εφαρμογή των διαιτητικών αποφάσεων μέχρι εκδόσεως αμετάκλητης απόφασης. Υποστηρίζεται ότι δημιουργείται ανασφάλεια δικαίου και ότι είναι απροσδιόριστος ο χρόνος αναστολής, δεδομένου ότι πρέπει η απόφαση να καταστεί και αμετάκλητη, δεδομένης της γνωστής καθυστέρησης της ελληνικής Δικαιοσύνης. Να σημειωθεί ότι στην παρ. 1 προβλέπονται ειδικές συντετμημένες προθεσμίες για την εκδίκαση σε πρώτο και δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας, καθώς και της άσκησης έφεσης, ενώ για την περίπτωση αναιρέσεως ισχύουν οι γενικές διατάξεις του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Λαμβάνοντας υπόψη την πιθανότητα του κινδύνου να παρατείνεται χρονικά η αναστολή της διαιτητικής απόφασης, αντικαταστάθηκε η πρόβλεψη για έκδοση αμετάκλητης απόφαση με την έκδοση τελεσίδικης απόφασης.

Άρθρο 100 - 101 (ενοποιημένο άρθρο 99 στη δημόσια διαβούλευση)

Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίου Δ'

Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ'

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Υπάρχει διαφωνία για την κατάργηση του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, ήτοι την κατάργηση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, ενώ υπάρχει η προτροπή να καταργηθεί το άρθρο 27 του ν 4331/2015, που όρισε την εφαρμογή της απλής αναλογικής στις οργανώσεις των συνταξιούχων.

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Άρθρα 22, 23 του Συντάγματος.	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	

<input type="checkbox"/>	Οδηγία	Οδηγία 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
<input type="checkbox"/>	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	C-692/19, <i>Yodel Delivery Network Ltd</i> , καθορίζει τα κριτήρια για τη διάκριση μεταξύ μισθωτών και ανεξάρτητων παρόχων υπηρεσιών στις ψηφιακές πλατφόρμες.
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	



Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	<p>Άρθρο 56 Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 4 π.δ. 88/1999</p> <p>1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α'94) τροποποιείται και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 4 (Άρθρο 4 της οδηγίας 93/104/ΕΚ) Διαλείμματα</p> <p>1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ'ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.</p> <p>2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [Ν. 1264/82 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (79/Α)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των</p>	<p>Άρθρο 4 παρ. 1 π.δ. 88/1999</p> <p>1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους.</p> <p>Τα Διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.</p>

<p>εργαζομένων [άρθρα 2 (παράγραφος 4) και 10 του Π.Δ. 17/96] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1) του Π.Δ. 17/96), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 57</p> <p style="text-align: center;">Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 11 άρθρου 38 ν. 1892/1990</p> <p>Η παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101) τροποποιείται ως εξής:</p> <p>«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος, και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.».</p>	<p>Άρθρο 38 παρ. 11 ν. 1892/1990</p> <p>11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.</p> <p>Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 58</p> <p style="text-align: center;">Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας – Προσθήκη τίτλου και τροποποίηση παρ. 3, 5, προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000</p>	<p>Άρθρο 4 ν. 2874/2000</p> <p>1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την</p>

Στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286) οι παρ. 3 και 5 τροποποιούνται, προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4

Υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

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

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ο

εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την

μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%.

6. Με αποφάσεις του Γενικού Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως της παρ. 3, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»

πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).

Άρθρο 59

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

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

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

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

Άρθρο 41 ν. 1892/1990

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

1. α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν

προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286)».

υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους,

κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη Διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή

ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α` 210), όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α` 115).

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α` 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α` 115).

6. Η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή

συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).

7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

9. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παραγράφου 6 κατατίθενται στην

	<p>αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1876/1990.</p> <p>11. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α' 83) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.</p>
<p align="center">Άρθρο 61 Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής</p> <p>1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1045 (Α' 229) τροποποιείται ως εξής:</p> <p>«1. Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεωμένου να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων άδειας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεί μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της άδειας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού. Η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους, υπό τον όρο του άρθρου 7 του πδ 99/1999.»</p>	<p>Άρθρο 4 παρ. 1 α.ν. 539/1945</p> <p>1. Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεωμένου να χορηγήσει την αιτηθείσαν άδειαν το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως.</p> <p>Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων άδειας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος.</p> <p>Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεί μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της άδειας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού, του εργοδότη υποχρεωμένου όπως προ της λήξεως του ημερολογιακού έτους, παράσχη την άδειαν έστω και εάν δεν ζητήθη αύτη υπό του μισθωτού.</p>
<p align="center">Άρθρο 63 Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ.</p>	<p>Άρθρο 7 β.δ. 748/1966</p> <p>Εξαιρέσεις εκ της καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας αναπαύσεως</p>

α, ι, ιε και ιστ, προσθήκη περ. ιζ έως και κβ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η έως και ια στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

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

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

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

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

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

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

ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκεδάσεως, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεομένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, υποδρομιών, αθλητικών σωματείων,

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

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών συνδεομένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως.

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

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

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

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

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστειών, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών

γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.

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

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

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

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

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

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

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

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

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

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών ("shared services centers") ομίλων επιχειρήσεων,

καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

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

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως.

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

2. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπόσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολούμενων εις τας ακολούθως επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεις, η υπηρεσίας και εργασίας εν γένει, εφ' όσον αύται λειτουργούν κατά τα κύρια αυτών τμήματα καθ' όλον το 24ωρον δια τριών ομάδων εργασίας.

α) οينوπνευματοποιίας, πυρηνελαιουργίας, υδρογονώσεως ελαίου, εφ' όσον η υδρογόνωσις

ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων (“data centers”) και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

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

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

κγ) Φύλαξης (security).».

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

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

α) παραλαβής και διανομής ξένου τύπου,

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

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

δ) σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων,

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

ενεργείται δια πυροχημικών μεθόδων.

β) διθειούχου άνδρακος, διϋλιστηρίων πετρελαίου και παρασκευής ορυκτελαίου εκ βαρέων πετρελαίων.

γ) παραγωγής τσιμέντων,

δ) παρασκευής γλυκερίνης και λιπαρών οξέων,

ε) ζυμαρικών, εφ' όσον λειτουργούν δι' αυτοτελών μηχανολογικών συγκροτημάτων συγχρόνου παραγωγής και προξηράνσεως.

στ) ζυθοποιίας, βυνοποιίας, παγοποιίας, ψυγείων και ζύμης,

ζ) παραγωγής ναφθαλίνης.

η) παστεριώσεως γάλακτος και παρασκευής εκ τούτου προϊόντων,

θ) ασβεστοκαμίνων,

ι) παραγωγής χωρίου δι' ηλεκτρολύσεως και υποχλωριώδους ασβεστίου,

ια) παραγωγής οξυγόνου,

ιβ) παραγωγής υάλου,

ιγ) ξηραντηρίων τεχνητής ξηράνσεως ξύλου,

ιδ) παρασκευής οστεοκόλλας και δερματοκόλλας εξ οστών και υπολειμμάτων δερμάτων,

ιε) παρασκευής φυτικού άνθρακος,

ιστ) παραγωγής οξέων και χημικών λιπασμάτων,

ιζ) χαρτοποιίας, εφ' όσον ή ξήρανσις του χάρτου γίνεται εις τύμπανα θερμαινόμενα δι' ατμού.

3.Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέας αργίας δεν εφαμρόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις τμήματα ή εργασίας των ακολούθων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει

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

στ) σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακοσμήσεως προθηκών,

ζ) στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 7, καθ' όσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των Γραφείων εν γένει των εν αυτοίς αναφερομένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών.

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

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

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

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

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

ια) σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων».

εφ' όσον ταύτα λειτουργούν καθ' όλον το 24ωρον κατά τα κύρια αυτών τμήματα δια τριών ομάδων εργασίας.

α) κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας και πυράς χαλυβουργικών εργοστασίων και μεταλλουργείων ως και των απαιτήτων δια την λειτουργίαν τούτων συναφών εργασιών,

β) τμημάτων παραγωγής βισκόζης και κλωστοποιήσεως ταύτης μετά των συναφών συγκροτημάτων των εργοστασίων τεχνητής μετάξης,

γ) εργασίας εψήσεως, ξηράνσεως και εκκαμινεύσεως κεραμουργικών προϊόντων,

δ) εργασίας ξηράνσεως υποπροϊόντων επεξεργασμένων οστών και δερμάτων,

ε) τμημάτων παρασκευής κόλλας και φίλτρων αλέσεως πρώτης ύλης, κυρίως χαρτοποιητικών μηχανών, ρολοκπτικών μηχανών και μηχανών λειάνσεως (καλανδρών) εργοστασίων χαρτοποιίας ως και των απαιτήτων δια την λειτουργίαν τούτων συναφών εργασιών,

στ) τμημάτων θερμπλαστικών μηχανών παραγωγής συνθετικών ινών και φύλλων εκ πολυστερίνης εις εργοστάσια συνθετικών ινών και πλαστικών,

ζ) συνεργείων, εργοστασίων εκρηκτικών υλών, ξηραντηρίων πυρίτιδος και εγκιβωτισμού και συσκευασίας μαύρης πυρίτιδος,

η) κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας ή εργασίας επισκευών και συντηρήσεως μηχανολογικών συγκροτημάτων παραγωγής πολεμικού υλικού εργοστασίων καλυκποΐας και κατασκευής πολεμικού υλικού,

θ) εργασίας μηχανικής παρασκευής και εμπλουτισμού μεταλλευμάτων,

ι) εργασίας επιθωρήσεως, ελέγχου, συντηρήσεως, επισκευής και κατασκευής των εγκαταστάσεων (υπογείων, επιφανειακών και εναερίων) των μεταλλείων.

4. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν κυριακήν και ημέρας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις τας κάτωθι εργασίας, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως, υπηρεσίας εν γένει, ής τυγχάνουν μισθωτοί:

α) φυλάξεως

β) εργασίας παρεχομένης εν υπαίθρω

γ) παροχής ενεργείας, κινητηρίου δυνάμεως και θερμάνσεως

δ) εργασίας πωλήσεως άρτου και εψήσεως φαγητών μέχρι της 14.00 ώρας ως και προπαρασκευής της παραγωγής της επομένης ημεας επί 3ωρον, οριζόμενον υπό του αρμοδίου Νομάρχου εντός του από 19.00 μέχρι και 23.00 ώρας διαστήματος της Κυριακής, αναλόγως των κατά τόπους κλιματολογικών συνθηκών.

5. Ως προς τα Φαρμακεία ισχύουν και κατά τας Κυριακάς και κατά τας ημεας αργίας αι εκάστοτε διατάξεις περί διημερεύσεως και διανυκτερεύσεως τούτων.

6. Δι' αποφάσεων του Υπουργού Εργασίας εκδιδομένων μετά γνωμοδότησιν του Τμήματος Διακανονισμού Όρων Εργασίας του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής, λαμβανομένην μετά γνώμην του αρμοδίου Νομάρχου και των ενδιαφερομένων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών δύναται να επεκτείνεται η καθ' ημέραν Κυριακήν ή καθ' ημέρας αργίας ανάπαυσις ή να περιορίζονται αι ώραι λειτουργίας

εις τας περιπτώσεις των προηγουμένων παραγράφων ή να ορίζητα εκ περιτροπής αργία κατά τας Κυριακάς, κατά Δήμους, Κοινότητας, ή Περιφέρειας, γενικώς ή κατά κατηγορίας επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών, εις ας κατά τας προηγουμένας παραγράφους επιτρέπεται η εργασία κατά τας Κυριακάς, της σχετικής σειράς τούτων οριζομένης υπό της αρμοδίας Επιθεωρήσεως Εργασίας ή τέλος να εξαιρώνται της καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας αναπαύσεως έτεροι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίαι ή εργασίαι εν γένει ή έτεροι κατηγορία μισθωτών.

Αι εν λόγω αποφάσεις δημοσιεύονται εις την Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Προκειμένου περί εστιατορίων ζαχαροπλαστειών, καφενείων, γαλακτοπωλείων, αναψυκτηρίων και λοιπών συναφών κέντρων δύναται δι' αποφάσεων του αρμοδίου Νομάρχου να εξαιρώνται της εκ περιτροπής Κυριακής αργίας τα εκ των ανωτέρω καταστημάτων, ονομαστί εν αυταίς εκάστοτε αναφερόμενα, λειτουργούντα ως εξοχικά.

7. Αι κατά την προηγουμένην παράγραφον αποφάσεις εκδίδονται και άνευ γνωμοδοτήσεως των οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών, εαν παρέλθη 20ημέρον από της αποστολής σχετικής προσκλήσεως.

8. Αι κείμεναι περί εκ περιτροπής Κυριακής αργίας ενίων καταστημάτων διατάξεις δεν θίγονται υπό του παρόντος, δύναται όμως να τροποποιηθούν ή καταργηθούν κατά τα ανωτέρω.

Άρθρο 67

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

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

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 5 ν. 3846/2010

Τηλεργασία

1. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλεετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

2. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

3. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών.

Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε

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

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

περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος.

4. Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

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

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

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

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

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

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

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

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή

άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

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

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

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο

τεκμαίρεται ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

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

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

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που εξασφαλίζουν την άσκηση του

δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Άρθρο 78

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

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

«1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση

Άρθρο 80

1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση πριν την έναρξη πραγματοποίησής της.

β. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας

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

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

ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί, σύμφωνα με την περίπτωση α', πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011. Για κάθε εργαζόμενο, για τον οποίο διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα απασχόληση σε υπερωρία ή υπερεργασία χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, σύμφωνα με την περίπτωση α', επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.

γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

δ. Η παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014 (Α' 258) καταργείται και οι υπόλοιποι παράγραφοι του άρθρου αναριθμούνται αντίστοιχα.

ε. Η ισχύς της παρούσας παραγράφου αρχίζει από την έκδοση της απόφασης της περίπτωσης γ'.

<p align="center">Άρθρο 82</p> <p align="center">Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση περ. γγ παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982</p> <p>Η περ. γγ της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν.</p>	<p align="center">Άρθρο 1</p> <p>1. Με την επιφύλαξη της ισχύος των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί, ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα</p>
---	---

1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται, ώστε η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. αντί του αρμόδιου δικαστηρίου και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

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

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

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

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

Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από την παρ. 2 του άρθρου 54, εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 31, 32 παρ. 1 περ.α, 35 παρ. 1, 2, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού.

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

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών. Τα Εργατικά

συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους. Για την εφαρμογή αυτού του νόμου

Εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

Ειδικά για τις οργανώσεις του νόμου αυτού οι διατάξεις του Α.Κ. και

του Εισ. Ν.Α.Κ. ισχύουν όπως τροποποιούνται ή συμπληρώνονται με αυτόν.

2. Δεν εφαρμόζεται ο νόμος αυτός:

α) Για τις δημοσιογραφικές οργανώσεις, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 12, 14, 15, 19, 20 με εξαίρεση το εδάφιο γ' της παραγράφου 1 21,22, 23 και 26.

β) Για τις ναυτεργατικές οργανώσεις. Για αυτές, μέχρις ότου ψηφιστεί και δημοσιευτεί ειδικός νόμος θα εξακολουθήσει να εφαρμόζεται το ισχύον σήμερα νομικό καθεστώς.

Δεν υπάγονται στις διατάξεις του νόμου αυτού επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

3. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

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

γγ) Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις πιο πάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων

Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου, ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

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

διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα το σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.

Για τις ενώσεις προσώπων εκτός από το άρθρο 20 παρ. 1 εδάφ. γ' εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 3 παρ. 1α. 7 παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού.

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

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών.

Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

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

Άρθρο 83
Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982

Το άρθρο 2 του ν. 1264/1982 αντικαθίσταται ως εξής:

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

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

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

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

Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων.
Άρθρο 2.

1. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων στο οποίο καταχωρίζονται τα στοιχεία του άρθρου 81 Α.Κ., ο αριθμός της δικαστικής απόφασης που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό της οργάνωσης και σημειώνεται η ενδεχόμενη διάλυσή της. Μετά την εγγραφή στο παραπάνω βιβλίο επέρχονται τα αποτελέσματα του άρθρου 83Α.Κ.

2. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται φάκελλος που περιέχει το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις τροποποιήσεις του καθώς και τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 13 παρ. 2 του

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

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

α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα, ,

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

,

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

,

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

5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν

νόμου αυτού.

3. Αντίγραφα των παραπάνω εγγράφων και βεβαιώσεις για στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου αυτού χορηγούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου σε όποιον έχει έννομο συμφέρον.

έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς.

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

α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α, β και γ της παρ.4, αναστέλλεται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, με εξαίρεση τις περ. β και γ της παρ. 5, η

προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 14 του και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 17. Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες: (ι) από τις αρχαιρεσίες και (ιι) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και δεν έχει υποβληθεί στο

ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφανίζεται και η σειρά εκλογής των εκλεγμένων είτε η απόφαση συγκρότησης.β) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία της περ. δ) της παρ.4, αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν

<p>οντότητας από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 84 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982</p> <p>Η παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982 τροποποιείται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 3 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία:</p> <p>α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα προκειμένου για μέλη-φυσικά πρόσωπα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο ΑΜΚΑ, και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για μέλη-νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, ο ΑΦΜ, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, εφόσον δε τα μέλη είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.</p> <p>β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.</p> <p>γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.</p> <p>δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.</p> <p>ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.</p> <p>2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.</p> <p>3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.</p> <p>4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται η μορφή που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η ημερομηνία έναρξης εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.»</p>	<p style="text-align: center;">Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων Άρθρο 3</p> <p>1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν τα ακόλουθα βιβλία, που αριθμούνται και θεωρούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται.</p> <p>α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοσή του ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το Ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός των γραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες Εκλογές.</p> <p>β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.</p> <p>γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.</p> <p>δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.</p> <p>ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.</p> <p>2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.</p>

	<p>3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 85 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 5 του ν. 1264/1982</p> <p>Η παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 τροποποιείται ως εξής:</p> <p>«4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.»</p>	<p style="text-align: center;">Άρθρο 5.</p> <p>1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:</p> <p>α) τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.</p> <p>β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης.</p> <p>γ) Τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών ως και διαφόρων εκδηλώσεων και εορτών.</p> <p>2. Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης.</p> <p>3. Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα.</p> <p>4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.</p> <p>Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν, ή, εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες.</p> <p>5. Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του, είναι ακατάσχετη.</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 86 Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982</p>	<p style="text-align: center;">Συνέλευση μελών - Απαρτία - Λήψη - Προσβολή αποφάσεων. Άρθρο 8.</p>

Οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 τροποποιούνται, ώστε να προβλέπεται και η εξ αποστάσεως συμμετοχή στη Γενική Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:

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

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

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

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

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

Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για

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

2 Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση, κατά τις Συνελεύσεις, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστο του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες κατά την οποία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστο του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη συνέλευση συγκαλείται μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες Τρίτη κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Απαγορεύεται η συμμετοχή στις Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση.

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

Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε Εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για

επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας.

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

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

Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Γενικής Συνέλευσης αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, είναι δε φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, απαιτείται, πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.

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

Σε περίπτωση που, με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών της, συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν, χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα,

αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας.

Οι αποφάσεις της Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων.

Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Συνέλευσης είναι αρκετή η παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των μελών, είναι δε παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, απαιτείται, πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.

Απόφαση Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα.

Σε περίπτωση που με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών της συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όσα καθορίζονται παραπάνω στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου αυτού. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περυσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.

4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της Συνέλευσης στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση.

Η σχετική αίτηση πρέπει να

όσα καθορίζονται παραπάνω στις παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου αυτού. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περιουσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.

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

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

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

υποβάλλεται για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις από το 1/50 τουλάχιστο των οικονομικά τακτοποιημένων μελών και για τις λοιπές, αποκλειστικά από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικά τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης.

Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο μέσα σε δέκα μέρες από την επίδοσή της.

Άρθρο 87

Ψηφοφορία – τροποποίηση άρθρου 13 ν. 1264/1982

Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 αντικαθίσταται, προκειμένου να προβλέψει την υποχρεωτική παροχή δυνατότητας για ηλεκτρονική ψηφοφορία στις εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την καταχώρηση των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., και διαμορφώνεται ως εξής:

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

Ψηφοφορία - Πρακτικά διαλογής

Άρθρο 13.

1. Η ψηφοφορία γίνεται πάντοτε με την επίδειξη της αστυνομικής ταυτότητας ή άλλου δημοσίου εγγράφου και του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου. Στο βιβλιário σημειώνεται από το δικαστικό αντιπρόσωπο η χρονολογία άσκησης του εκλογικού δικαιώματος του μέλους, η διάρκεια της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισε καθώς και η διάρκεια της θητείας των οργάνων που θα ψηφίσουν οι αντιπρόσωποί του. Το γνήσιο των εγγραφών αυτών βεβαιώνει ο δικαστικός αντιπρόσωπος με την υπογραφή του

και τη σφραγίδα της οργάνωσης.

2 Με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 11, τα πρακτικά διαλογής των

<p>αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.</p> <p>2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο Γ.Ε.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.».</p>	<p>ψηφοδελτίων και ανακηρύξεως των επιτυχόντων, καθώς και το πρωτόκολλο της ψηφοφορίας ως και απόσπασμα πρακτικών για την κατά το άρθρο 10 παρ. 2β απόφαση της Γενικής Συνέλευσης παραδίνονται την επόμενη μέρα μετά το τέλος της εκλογής από το δικαστικό αντιπρόσωπο στο γραμματέα του αρμόδιου Πρωτοδικείου και φυλάσσονται στο φάκελλο της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης.</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 88</p> <p style="text-align: center;">Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982</p> <p>Οι παρ. 5, 6, 7, 8, 9 και 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιούνται και το άρθρο 14 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 14</p> <p style="text-align: center;">Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης</p> <p>1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.</p> <p>2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:</p> <p>α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,</p> <p>β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,</p> <p>γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από οικονομικά ή με άλλα μέσα,</p> <p>δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με άλλα μέσα,</p> <p>ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε</p>	<p style="text-align: center;">Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης</p> <p style="text-align: center;">Άρθρο 14</p> <p>1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.</p> <p>2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:</p> <p>α) ν' ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,</p> <p>β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,</p> <p>γ) ν' απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από οικονομικά ή με άλλα μέσα,</p> <p>δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με άλλα μέσα,</p> <p>ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε</p>

αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,

δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα,

ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

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

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

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

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

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

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

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

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

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

β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης,

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της διοίκησης.

7. Τη σειρά των μελών που

τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

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

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

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) των μελών της διοίκησης, σύμφωνα με το άρθρο 92 Α.Κ., της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

β) των μελών της προσωρινής σύμφωνα με το άρθρο 79 Α.Κ. διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα και

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

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός αν συντρέχει ένας από τους λόγους της παρ. 10 και διαπιστωθεί κατά τη διαδικασία του άρθρου 15.

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

α) Εάν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται επτά μέλη της διοίκησης.

β) εάν η οργάνωση έχει ως 1000 μέλη προστατεύονται, εννέα μέλη και

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη προστατεύονται ένδεκα.

7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν προβλέπει, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, Αναπλ. Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, Γενικός

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

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, ο συνολικός αριθμός των προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το διπλάσιο του αντίστοιχου αριθμού που αναφέρεται στις περ. α), β) και γ) της παρ. 6. Στην περίπτωση αυτή, ο αριθμός των μελών της διοίκησης της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που προστατεύεται προκύπτει από τη διαίρεση του μέγιστου αριθμού κατά το προηγούμενο εδάφιο, δια του ποσοστού των μελών της οργάνωσης που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης επί του συνόλου των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικοί αριθμοί, στρογγυλεύονται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.

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

Γραμματέας, Αναπλ. Γενικός Γραμματέας, Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής.

8. Προστατεύονται επίσης:

Τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζομένους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη εάν απασχολεί πάνω από 500. Εφόσον οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 40 και μέχρι 80, προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.

Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

9. Με την επιφύλαξη του άρθρου 11 παρ. 3 του Ν. 1256/1982 "για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις", δεν επιτρέπεται μετάθεση

των εργαζομένων που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7 και 8 χωρίς τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 που αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης.

10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με όσα αναγράφονται στο άρθρο αυτό,

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

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

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

επιτρέπεται μόνον:

α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

β) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

ε) Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του.

στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.

Η συνδρομή κάποιου από τους παραπάνω σπουδαίους λόγους δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σχέσεως εργασίας.

11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή και στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.

Άρθρο 89

Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2, 4, 6, 7, 8, κατάργηση παρ. 9 άρθρου 16 ν. 1264/1982

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

«Άρθρο 16

Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

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

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

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζόμενους. Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή

Δημοκρατία στους τόπους εργασίας Άρθρο 16.

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

2. Τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του σωματείου.

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζομένους, ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργάνωσης μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά το μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.

5. Ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο

να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους. Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του Ν. 1767/1988 (Α' 63) εφαρμόζονται αναλόγως.

5. Ο εργοδότης, του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους, έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη, για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της, εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 34 αυτού του νόμου.

7. Όταν αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διενεργούν επιθεώρηση ή έλεγχο, απαγορεύεται η παρουσία τρίτων προσώπων, πλην των εργαζομένων εκείνη την χρονική στιγμή στην επιχείρηση και των εκπροσώπων του εργοδότη. Επίσης, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής.

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται, αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2, 3, 5 και 7 του άρθρου αυτού, με αιτιολογημένη απόφασή του

στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6.

7. Εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου της επιχείρησης και αν δεν υπάρχει σωματείο του εργατικού κέντρου της περιοχής, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους.

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται, αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2, 3, 5 και 7 του άρθρου αυτού, με αιτιολογημένη απόφασή του μέσα σε δέκα (10) μέρες από την προσφυγή σ' αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, αυτός του επιβάλλει για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης του εργοδότη πρόστιμο από δρχ. 5.000 μέχρις 100.000 υπέρ της Εργατικής Εστίας που εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ΚΕΔΕ.

9. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' ασκήσει ανακοπή στο ειρηνοδικείο του τόπου της εργασίας κατά της απόφασης επιβολής προστίμου από τον επιθεωρητή εργασίας το ειρηνοδικείο δικάζει με τη διαδικασία των άρθρων 663 και επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας.

εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σ' αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει.
9. (καταργείται)»

Άρθρο 90
Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση του άρθρου 17 ν. 1264/1982

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

«Άρθρο 17
Συνδικαλιστικές άδειες

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

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

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

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

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

δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών

Συνδικαλιστικές άδειες.
Άρθρο 17

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

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

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

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

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

δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών

1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,

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

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

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

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

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

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

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

3. Οι αναφερόμενες στην παρ. 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου,

Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα, ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,

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

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

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

θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν,

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

3. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) μέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα

προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη, όσα αναφέρονται στις περ. β και γ της παρ. 2, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περ. δ, ε, στ, ζ και η της παρ. 2 χρόνου για τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές συνδικαλιστικά στελέχη της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

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

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

Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο περιορίζεται στην

ψηφίσαντα μέλη όσα αναφέρονται στις περιπτώσεις β' και γ', και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περιπτώσεις δ', ε' στ', ζ' και η' χρόνου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση για τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά στελέχη.

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

5. Για κάθε διαφωνία σχετική με την εφαρμογή των διατάξεων αυτού του άρθρου αποφασίζει, ύστερα από αίτηση της μιας ή της άλλης πλευράς, η Επιτροπή του άρθρου 15.

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

ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.

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

Άρθρο 91

Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

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

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

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

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των

Δικαίωμα απεργίας

Άρθρο 19

1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών εργασιακών συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και

β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.

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

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστο ώρες πριν από την πραγματοποίησή της.

<p>ολιγώρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης είκοσι τέσσερις (24) τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.»</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 92</p> <p style="text-align: center;">Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982</p> <p>Η παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας των άρθρων 20 παρ. 2 και 21 του παρόντος.</p> <p>Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες ανήκουν σε έναν από τους ακόλουθους κλάδους:</p> <p>α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού</p>	<p style="text-align: center;">Άρθρο 19</p> <p>2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας των άρθρων 20 παρ. 2 και 21 του παρόντος.</p> <p>Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις:</p> <p>α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου. δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά τη θάλασσα και τον αέρα.</p>

<p>ρεύματος ή καύσιμου αερίου.</p> <p>δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου.</p> <p>ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα.</p> <p>στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων.</p> <p>ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και υμμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων.</p> <p>η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.</p> <p>θ) Τραπέζης της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 14 του ν. 1470/2014 δημόσιου τομέα.»</p>	<p>στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης.</p> <p>ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων.</p> <p>η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.</p> <p>θ) Τραπέζης της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε και είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα.</p>
<p>Άρθρο 94</p> <p>Δημόσιος διάλογος – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994</p> <p>Το άρθρο 3 του ν. 2224/1994 (Α' 112) αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 3</p> <p>Δημόσιος Διάλογος</p> <p>1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ΝΠΔΔ, καθώς και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 49, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διατησίας) αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή στον τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., επιδίδεται στον εργοδότη με</p>	<p>Ν. 2224/1994</p> <p>Άρθρο 3</p> <p>Δημόσιος Διάλογος</p> <p>1. α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής.</p> <p>β) Στις λοιπές επιχειρήσεις η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή</p>

δικαστικό επιμελητή, με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο συγχρόνως με τις επιδόσεις που προβλέπονται στις παρ. 2 και 4 του άρθρου 52.

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

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

2. Εάν δεν εμφανισθούν αμφότερα τα μέρη στον τόπο και χρόνο που ορίζει η πρόσκληση, ο Ο.ΜΕ.Δ. κηρύσσει άκαρπο τον δημόσιο διάλογο. Αν τα μέρη εμφανιστούν, επιλέγουν με συμφωνία τους μεσολαβητή από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ.. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου δικαιούται να ζητήσει από τον Ο.ΜΕ.Δ. την άμεση ανάδειξη μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 1264/1982..

3. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή. Ο μεσολαβητής διευθύνει τον δημόσιο διάλογο, προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά τον

δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

γ) Ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας, ή την κήρυξη απεργίας, ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.

2. Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης.

Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου με αίτηση της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητεί μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες τον

ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά.

Σε κάθε περίπτωση ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή.

3. Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

Εάν μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη

συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

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

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

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

έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση.

Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από το μεσολαβητή έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

4. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημοσίων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

5. Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

6. Η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 19 έως 22 του ν. 1264/1982, όπως τροποποιούνται από τις διατάξεις αυτού του νόμου, και σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του νόμου αυτού, δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου.

7. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειας του δημόσιου διαλόγου, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας.

<p style="text-align: center;">Άρθρο 95</p> <p style="text-align: center;">Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και Νομιμότητα Απεργίας - Αντικατάσταση άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 ν. 1264/1982</p> <p>1. Το άρθρο 21 του ν. 1264/1982 (Α' 79) αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 21</p> <p style="text-align: center;">Προσωπικό Ασφαλείας και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας</p> <p>1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, το Προσωπικό Ασφαλείας.</p> <p>2. Στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας, το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του αρμόδιου Υπουργού όπου υπάγεται ο φορέας ή ο κλάδος δραστηριότητας, κατόπιν συμφωνίας των μερών ή και έγγραφης εισήγησης οιαδήποτε κοινωνικού εταίρου έχει έννομο συμφέρον, που τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας, δύναται να περιορισθούν οι ανωτέρω προσδιορισθείσες στοιχειώδεις ανάγκες.</p> <p>3. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία γνωστοποιεί εγγράφως στον εργοδότη, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή πριν από την έναρξη της απεργίας, τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως</p>	<p style="text-align: center;">N. 1264/1982</p> <p style="text-align: center;">Άρθρο 21</p> <p style="text-align: center;">Προσωπικό ασφαλείας</p> <p>1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων.</p> <p>2. Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 και του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990 των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέραν του προσωπικού ασφαλείας της προηγούμενης παραγράφου διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας.</p> <p>3. Το διατιθέμενο προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.</p> <p>4. Το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης. Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη τους εργαζόμενους, που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης.</p> <p>Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη</p>
--	---

προσωπικό ασφαλείας και, αν απαιτείται, ως προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας. Με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το διατιθέμενο προσωπικό των παρ. 1 και 2 παρέχει τις υπηρεσίες του υπό τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.

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

5. Η συμφωνία της παρ. 4 αναφέρει τουλάχιστον:

- α) τα συμβαλλόμενα μέρη,
- β) την εκμετάλλευση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται,
- γ) τις υπηρεσίες και τμήματα της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που θα λειτουργούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, αναλόγως με τη διάρκειά της και τις επιπτώσεις στο δημόσιο συμφέρον και την οικονομία συγκεκριμένης ή ευρύτερης περιοχής ή όλης της χώρας,
- δ) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που απαιτείται για τη στελέχωση των υπηρεσιών και τμημάτων της εκμετάλλευσης ή

είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες Εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της.

Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

5. Για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας πέραν του προσωπικού της παρ. 2 με την ίδια συμφωνία είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.

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

7. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί.

8. Εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της παρ. 5 αυτού του άρθρου ή αν η

επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων με προσωπικό των παρ. 1 και 2, όπου απαιτείται

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

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

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

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

8. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως την 25η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία είναι έγκυρη, ακόμη κι αν ο διάλογος ξεκινήσει σε ημερομηνία διαφορετική της προβλεπόμενης στην παρ. 7, εφόσον καταρτιστεί με απευθείας διαπραγματεύσεις μέχρι την 25η

συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στην προθεσμία που ορίζεται στην παρ. 5 του άρθρου αυτού τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή.

Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 25 του ν. 1545/1985.

9. Όλα τα ζητήματα των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 αυτού του άρθρου μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.

Άρθρο 22

Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών - απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.
2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).
3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.
4. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα πολιτικής Δικονομίας. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμη και συντέμνουν τις προθεσμίες

Νοεμβρίου και κατατεθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί και, σε περίπτωση μη καταγγελίας ή τροποποίησής της, ισχύει και για τα επόμενα ημερολογιακά έτη.

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

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

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

επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεσή τους ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων που εκκρεμούν.

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.

2. Στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982 προστίθεται παρ. 5 και το άρθρο 22 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 22

Απαγόρευση προσλήψεων
απεργοσπαστών - απαγόρευση
ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.

2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).

3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

4. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα πολιτικής Δικονομίας. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμη και συντέμνουν τις προθεσμίες επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεσή τους ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων που εκκρεμούν.

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.

5. Εάν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4, δεν επιτρέπεται, μετά την έκδοση της απόφασης, η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη και με ίδια ημερομηνία έναρξης από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.»

Άρθρο 96

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση

N. 1876/1990

Άρθρο 6

εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990

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

«Άρθρο 6

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

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

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

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

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

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργάνωσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

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

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

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

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης.

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

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

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

Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος για τη συζήτηση της έφεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών

Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας, μέσα σε προθεσμία (10) ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται από το άρθρο 4 παράγραφος 2 στην επιθεώρηση εργασίας, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις.

Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία δέκα (10) ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες.

Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως.

Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και όταν προκύψει περίπτωση αμφισβήτησης της αρμοδιότητας εργοδοτικής οργάνωσης κατά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

3. α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους. β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα

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

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

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

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

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

β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων

συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

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

γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία

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

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

δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση

επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

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

5. Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης.

με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών».

Άρθρο 97

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

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

«Άρθρο 8

Δέσμευση

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

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικώς και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε

Άρθρο 8

Δέσμευση

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ.4 του άρθρου 43 του παρόντος.

3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές

<p>είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.</p> <p>3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.</p> <p>4. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις».</p>	<p>σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 98 Συμφιλίωση - Αντικατάσταση άρθρου 13 του ν. 1876/1990</p> <p>Το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 (Α' 27) αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 13 Συμφιλίωση</p> <p>1. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών.</p> <p>2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι:</p> <p>α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης</p>	<p style="text-align: center;">Άρθρο 13 Συμφιλίωση</p> <p>Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή.</p> <p>Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.</p> <p>Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης</p>

εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, ή

β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων.

3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα που ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή για διαφωνία ή διαφορά μεταξύ αυτών με αφορμή την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συλλογικό ενδιαφέρον. Σε μια τέτοια περίπτωση, ακολουθείται η διαδικασία του παρόντος άρθρου.

4. Η διαδικασία της συμφιλίωσης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από κοινού από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή χωριστά με κοινοποίηση της αίτησης στο άλλο μέρος.

5. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με συμφωνία των μερών.

Αν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, ο συμφιλιωτής ατομικής διαφοράς ορίζεται με κλήρωση από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 15. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να απορρίψει ένα κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωτής συμφιλιωτής.

6. Ο συμφιλιωτής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό του,

εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

οπότε συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της συμφιλίωσης.

7. Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να πετύχει την προσέγγιση των απόψεων το συντομότερο δυνατό με κάθε πρόσφορο μέσο για τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης.

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

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

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

<p>σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5.</p> <p>11. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη, που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Στην περίπτωση διαβούλευσης με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 (Α' 33) και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του άρθρου 11, το Πόρισμα Συμφιλίωσης κοινοποιείται και στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας από τον συμφιλιωτή, μέσω της γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 99</p> <p style="text-align: center;">Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων – Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990</p> <p>Στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990 (Α' 27) προστίθεται παρ. 3 και το άρθρο 16B διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 16B</p> <p style="text-align: center;">Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων</p> <p>1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45)</p>	<p>Άρθρο 16B Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων</p> <p>1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι</p>

ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

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

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

δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

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

30.	Κατάργηση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση	Καταργούμενες διατάξεις

<p style="text-align: center;">Άρθρο 81</p> <p style="text-align: center;">Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ</p> <p>1. Η παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014 (Α' 258) καταργείται.</p> <p>2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταργείται κάθε διάταξη περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων που ο εργοδότης έχει υποχρέωση να υποβάλει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Ο.Α.Ε.Δ..</p> <p>3. Για τις επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 79, καταργείται το ειδικό βιβλίο υπερωριών του άρθρου 9 του από 27.6-4.7.1932 π.δ. (Α 212) και του άρθρου 13 του ν. 3846/ 2010 (Α66).</p>	<p>Άρθρο 55 παρ. 1 ν. 4310/2014</p> <p>1.Α. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρίσει στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» της υποπαραγράφου ΙΑ.3 της παραγράφου Ι.Α. του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013 (Α' 107) συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της ημέρας αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους. Από τη δημοσίευση του παρόντος κάθε αντίθετη διάταξη καταργείται.</p> <p>Β. Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88) διατηρείται.</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 101</p> <p style="text-align: center;">Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ</p> <p>Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:</p> <p>α. το άρθρο 15 του ν. 1264/1982 (Α' 79).</p> <p>β. το άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α' 170).</p>	<p>Άρθρο 15 ν. 1264/1982</p> <p>Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών</p> <p>1. Για την ύπαρξη ενός από τους λόγους του άρθρου 14 παρ. 10 πριν από την καταγγελία της σχέσης εργασίας αποφασίζει, κατά πλειοψηφία, επιτροπή, της οποίας η</p>

	<p>απόφαση υπόκειται σε έφεση και η οποία αποτελείται:</p> <p>α) Από τον πρόεδρο πρωτοδικών της περιφέρειας που παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, εφόσον στο Πρωτοδικείο υπηρετούν δύο τουλάχιστον πρόεδροι, ή άλλως από πρωτοδίκη που ορίζεται από τον πρόεδρο με τη σειρά του άρθρου 11 παρ. 3 εδάφ. β` του νόμου αυτού και για ένα χρόνο.</p> <p>β) Από έναν αντιπρόσωπο του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου της περιφέρειας και αν δεν λειτουργεί επιμελητήριο του εμπορικού συλλόγου. Όταν εκδικάζεται υπόθεση που αφορά μισθωτό βιομηχανίας, ο σύνδεσμος βιομηχάνων, όπου υπάρχει, υποδείχνει έναν εκπρόσωπό του που συμμετέχει στην επιτροπή αντί του εκπροσώπου του επιμελητηρίου.</p> <p>γ) Από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων που υποδείχνει η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση.</p> <p>2. Η έφεση απευθύνεται σε δευτεροβάθμια επιτροπή που είναι και αυτή τριμελής και αποτελείται:</p> <p>α) Από τον αρχαιότερο πρόεδρο πρωτοδικών, αναπληρούμενο από άλλον Πρόεδρο, σε περίπτωση απουσίας, ελλείψεως ή κωλύματός του και μόνο σε περίπτωση που δεν υπηρετεί άλλος Πρόεδρος προεδρεύει ο αρχαιότερος πρωτοδίκης, που δεν</p>
--	--

	<p>συμμετέσχε στην πρωτοβάθμια επιτροπή, όταν αυτή έλαβε την προσβαλλόμενη απόφαση.</p> <p>β) Από έναν αντιπρόσωπο του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου με τις πιο πάνω διακρίσεις, υποδεικνυόμενο όπως και στην παρ. 1 εδάφ. β` του άρθρου αυτού.</p> <p>γ) Από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, υποδεικνυόμενο όπως και στην παρ. 1 εδάφ. γ του άρθρου αυτού.</p> <p>3. Τακτικά ή αναπληρωματικά μέλη της πρωτοβάθμιας επιτροπής δεν μπορούν, για τον ίδιο χρόνο, να ορίζονται ή να συμμετέχουν στη δευτεροβάθμια επιτροπή. Κατά τα λοιπά και για τις δύο επιτροπές εφαρμόζεται το άρθρο 11 παρ. 3 εδάφ. β` του νόμου αυτού, και στην πρώτη εφαρμογή της διάταξης αυτής, η θητεία και των δευτεροβαθμίων επιτροπών λήγει ταυτόχρονα με τις πρωτοβάθμιες. Η απαρτία και στις δύο επιτροπές σχηματίζεται από τον πρόεδρό της και ένα τουλάχιστο μέλος της επιτροπής.</p> <p>4. Η δευτεροβάθμια επιτροπή επιλαμβάνεται ύστερα από έφεση διαδίκου, που ασκείται μέσα σε πέντε εργάσιμες μέρες από την κοινοποίηση σ` αυτόν της πρωτοβάθμιας απόφασης.</p>
--	--

5. Το πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου, κάθε χρόνο, ο πρόεδρος κάθε πρωτοδικείου που θ' αναλάβει τη δευτεροβάθμια επιτροπή καλεί τις παραπάνω οργανώσεις να υποδείξουν μέσα στον Ιανουάριο έναν τακτικό και έναν αναπληρωματικό εκπρόσωπο για το ερχόμενο ημερολογιακό έτος και για κάθε μια επιτροπή.

Εάν οι παραπάνω οργανώσεις δεν υποδείξουν εκπροσώπους, ο πρόεδρος ορίζει μέσα στο πρώτο 10ήμερο του Φεβρουαρίου έναν εργοδότη και έναν αναπληρωματικό του καθώς και έναν εργαζόμενο και έναν αναπληρωτικό του και με απόφασή του συγκροτεί και τις δύο Επιτροπές Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών της περιφέρειάς του. Ένας από τους υπαλλήλους της δικαστικής γραμματείας ορίζεται γραμματέας για κάθε επιτροπή. Η κάθε επιτροπή συγκαλείται από τον πρόεδρό της, ύστερα από αίτηση του εργοδότη ή έφεση του ενδιαφερόμενου που κατατίθεται στη γραμματεία της, μέσα σε οκτώ (8) μέρες από την υποβολή της αίτησης ή της έφεσης και συζητεί την υπόθεση, εφαρμόζοντας ανάλογα τις διατάξεις των άρθρων 739, έως 759, του κώδικα Πολιτικής Δικονομίας.

Οι επιτροπές έχουν υποχρέωση να εκδώσουν την απόφασή τους μέσα σε δέκα (10) ημέρες από τη μέρα της συζήτησης της υπόθεσης.

Άρθρο 3 ν. 3996/2010

	<p>Συμφιλιωτική διαδικασία-Επίλυση διαφορών</p> <p>A. Συμφιλιωτική διαδικασία</p> <p>1. Το ΣΕΠΕ παρεμβαίνει συμφιλιωτικά μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή τις οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), όπως αυτές καθορίζονται στο Ν. 1876/1990.</p> <p>2. Η συμφιλιωτική διαδικασία αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από το ενδιαφερόμενο μέρος και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα αιτήματά τους.</p> <p>3. Η συμφιλίωση διενεργείται σε τοπικό ή περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο. Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος ή του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται</p>
--	--

από αυτόν. Σε περιφερειακό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται, είτε ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης, είτε ενώπιον του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης σε εθνικό επίπεδο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 του Ν.1876/1990 .

4. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

	<p>5. Η συμφιλιωτική διαδικασία αποσκοπεί στην προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν με κάθε πρόσφορο μέσο και με απώτερο σκοπό τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό καθίσταται εφικτό. Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να μορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.</p>

ΜΕΡΟΣ V

A. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης

1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;
	Αντιμετωπίζεται το ζήτημα της μετεξέλιξης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή, προκειμένου να διασφαλισθεί η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης στον τομέα του ελέγχου τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και να μην αφαιρείται το τεκμήριο αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα;
	<p>Η υπαγωγή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην υπηρεσιακή ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων του αφαιρεί σε σημαντικό βαθμό το τεκμήριο αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας και δημιουργεί την εντύπωση ότι η ελεγκτική του δραστηριότητα σε μεγάλο βαθμό δεν υπαγορεύεται από τις πραγματικές ανάγκες για τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.</p> <p>Έτσι, εργαζόμενοι έχουν ένα σοβαρό αντικίνητρο για να καταγγείλουν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας εις βάρος τους, αφού φοβούνται ότι η καταγγελία μπορεί να μην έχει αποτέλεσμα και να τους αφήσει εκτεθειμένους, ενώ οι εργοδότες φοβούνται ότι μπορεί ο έλεγχός τους να μην είναι αμερόληπτος και αντικειμενικός.</p>
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Αφορά τους εργαζομένους και τους εργοδότες όλης της χώρας.


















Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν;</p> <p style="text-align: center;">NAI <input type="checkbox"/> OXI <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>
	<p>Παρατήρηση: οι αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται κατά κύριο λόγο στον ν. 3996/2011 και, με τις προτεινόμενες διατάξεις, μεταφέρονται στην νέα ανεξάρτητη αρχή από τη στιγμή που εκείνη θα ξεκινήσει να λειτουργεί, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο σχέδιο νόμου.</p>

5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Η καθιέρωση της ανεξαρτησίας και η σχετική αναδιοργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να γίνει μόνο νομοθετικά και περιλαμβάνει εξουσιοδοτικές διατάξεις ώστε να εκσυγχρονίσει το έργο της.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	
	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης

4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>	
	<p>Παρατήρηση: οι αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται κατά κύριο λόγο στον ν. 3996/2011 και, με τις προτεινόμενες διατάξεις, μεταφέρονται στην νέα ανεξάρτητη αρχή από τη στιγμή που εκείνη θα ξεκινήσει να λειτουργεί, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο σχέδιο νόμου.</p>	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Η καθιέρωση της ανεξαρτησίας και η σχετική αναδιοργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να γίνει μόνο νομοθετικά και περιλαμβάνει εξουσιοδοτικές διατάξεις ώστε να εκσυγχρονίσει το έργο της.

ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	<p>Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;">  <input type="checkbox"/> </div> </div>
8.	<p>Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;</p>

i) βραχυπρόθεσμοι:	Να ιδρυθεί κατάλληλο πλαίσιο ανεξαρτησίας, διαφάνειας και λογοδοσίας, ώστε η Επιθεώρηση Εργασίας να εκτελέσει με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα το έργο της.
ii) μακροπρόθεσμοι:	Να εμπεδωθεί στον κόσμο της εργασίας κλίμα εμπιστοσύνης στους ελεγκτικούς θεσμούς, το οποίο λειτουργεί ενισχυτικά στη συμμόρφωση με τις επιταγές του νόμου.

Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ <input type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/>
i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	
ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	Δεν προβλέπεται η χρήση νέου πληροφοριακού συστήματος, αλλά η συστηματική χρήση και αναβάθμιση των υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων του Σ.Ε.Π.Ε. και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αντιμετωπίζεται ως αναγκαίος όρος για την αποτελεσματική λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας την επόμενη μέρα.
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>
	Εξηγήστε:
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>

Εξηγήστε:	
-----------	--

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης													
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου												
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%; text-align: center;"><i>Άρθρο</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Στόχος</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">102</td> <td>Προβλέπεται η σύσταση της Επιθεώρησης Εργασίας ως ανεξάρτητης αρχής και καθορίζονται τα βασικά στοιχεία της ανεξαρτησίας της, ο χρόνος έναρξης της λειτουργίας της και η τότε κατάργηση του Σ.Ε.Π.Ε..</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">103</td> <td>Ορίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και προσδιορίζεται το ειδικότερο έργο της, το οποίο συνίσταται στον έλεγχο της εφαρμογής του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου με τις επιμέρους εκφάνσεις του (όροι και συνθήκες εργασίας, χρονικά όρια εργασίας, όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη εργαζομένων, νομιμότητα απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προστασία μητρότητας και συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου κοκ). Επίσης, (συνίσταται σε) αναφέρονται τα μέσα για την εκπλήρωση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων, όπως οι επιθεωρήσεις και έρευνες, η καταγραφή πράξεων ή παραλείψεων που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, η έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα, ο έλεγχος της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">104</td> <td>Καθιερώνεται η λειτουργική ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς τα όργανά της δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ή σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">105</td> <td>Ορίζεται ότι τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας καταθέτουν ενώπιον της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, καθώς και ότι συνεργάζονται με άλλες διοικητικές αρχές.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">106</td> <td>Προβλέπεται σχέση συνεργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία όμως δεν έχει στοιχεία ιεραρχικού ελέγχου. Ο Υπουργός μπορεί να υποβάλλει στρατηγικές</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>	102	Προβλέπεται η σύσταση της Επιθεώρησης Εργασίας ως ανεξάρτητης αρχής και καθορίζονται τα βασικά στοιχεία της ανεξαρτησίας της, ο χρόνος έναρξης της λειτουργίας της και η τότε κατάργηση του Σ.Ε.Π.Ε..	103	Ορίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και προσδιορίζεται το ειδικότερο έργο της, το οποίο συνίσταται στον έλεγχο της εφαρμογής του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου με τις επιμέρους εκφάνσεις του (όροι και συνθήκες εργασίας, χρονικά όρια εργασίας, όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη εργαζομένων, νομιμότητα απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προστασία μητρότητας και συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου κοκ). Επίσης, (συνίσταται σε) αναφέρονται τα μέσα για την εκπλήρωση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων, όπως οι επιθεωρήσεις και έρευνες, η καταγραφή πράξεων ή παραλείψεων που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, η έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα, ο έλεγχος της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.	104	Καθιερώνεται η λειτουργική ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς τα όργανά της δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ή σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές.	105	Ορίζεται ότι τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας καταθέτουν ενώπιον της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, καθώς και ότι συνεργάζονται με άλλες διοικητικές αρχές.	106	Προβλέπεται σχέση συνεργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία όμως δεν έχει στοιχεία ιεραρχικού ελέγχου. Ο Υπουργός μπορεί να υποβάλλει στρατηγικές
<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>												
102	Προβλέπεται η σύσταση της Επιθεώρησης Εργασίας ως ανεξάρτητης αρχής και καθορίζονται τα βασικά στοιχεία της ανεξαρτησίας της, ο χρόνος έναρξης της λειτουργίας της και η τότε κατάργηση του Σ.Ε.Π.Ε..												
103	Ορίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και προσδιορίζεται το ειδικότερο έργο της, το οποίο συνίσταται στον έλεγχο της εφαρμογής του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου με τις επιμέρους εκφάνσεις του (όροι και συνθήκες εργασίας, χρονικά όρια εργασίας, όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη εργαζομένων, νομιμότητα απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προστασία μητρότητας και συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου κοκ). Επίσης, (συνίσταται σε) αναφέρονται τα μέσα για την εκπλήρωση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων, όπως οι επιθεωρήσεις και έρευνες, η καταγραφή πράξεων ή παραλείψεων που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, η έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα, ο έλεγχος της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.												
104	Καθιερώνεται η λειτουργική ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς τα όργανά της δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ή σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές.												
105	Ορίζεται ότι τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας καταθέτουν ενώπιον της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, καθώς και ότι συνεργάζονται με άλλες διοικητικές αρχές.												
106	Προβλέπεται σχέση συνεργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία όμως δεν έχει στοιχεία ιεραρχικού ελέγχου. Ο Υπουργός μπορεί να υποβάλλει στρατηγικές												

	<p>προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες, χωρίς όμως να επεκτείνεται σε οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει τον Υπουργό για συγκεντρωτικά στοιχεία που είναι απαραίτητα για το έργο του και υποβάλλει, μέσω του Διοικητή της, νομοθετικές προτάσεις για ζητήματα της αρμοδιότητάς της.</p>
107	<p>Ορίζονται ως όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης.</p>
108	<p>Προβλέπεται η σύνθεση του Συμβουλίου Διοίκησης, η θητεία των μελών του και η ανανέωση αυτής. Τα μέλη υπηρετούν πενταετείς θητείες που έχουν διαφορετική αφετηρία ή (στην περίπτωση των αρχικών μελών) διαφορετική λήξη, κατά σύντμηση της πενταετίας. Επίσης, ορίζονται τα βασικά καθήκοντα των μελών, τα οποία πρέπει να ασκούνται με αντικειμενικότητα και αμεροληψία προς επίτευξη των σκοπών της ανεξάρτητης αρχής. Ορίζονται επίσης η αποζημίωση των μελών, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, καθώς και τα κωλύματα για τον διορισμό τους. Τα προσόντα αντανακλούν το υψηλό επίπεδο κατάρτισης και εμπειρίας που πρέπει να έχουν τα μέλη του Συμβουλίου.</p>
109	<p>Ορίζονται οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης ως προς τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, τα ζητήματα προσωπικού, τα οργανωτικά ζητήματα, τον διορισμό του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας. Ο ρόλος του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρωτίστως γνωμοδοτικός τόσο ως προς τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή της πολιτικής της Επιθεώρησης Εργασίας όσο και εσωτερικά σε οργανωτικά θέματα.</p>
110	<p>Ορίζεται η διαδικασία επιλογής των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, της προεπιλογής τους από ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής και της τελικής επιλογής και διορισμού από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.</p>
111	<p>Στην παρ. 1 ορίζονται οι περιπτώσεις παύσης μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, η οποία γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι λόγοι που προβλέπονται είναι περιοριστικοί και διασφαλίζουν την προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης. Στην παρ. 2 ορίζεται το δικαίωμα του παυθέντος μέλους του Συμβουλίου να προσφύγει στο Συμβούλιο της Επικρατείας για την ακύρωση της σχετικής απόφασης. Η παρ. 3 ρυθμίζει την παραίτηση μέλους, ενώ οι παρ. 4-5 τη διαδικασία αντικατάστασης μέλους που παύθηκε, παραιτήθηκε ή απεβίωσε. Η παρ. 6 ορίζει ότι, για λόγους συνέχειας της λειτουργίας της αρχής, η θητεία του απερχομένου Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης παρατείνεται μέχρι τον διορισμό νέου μέλους.</p>
112	<p>Τίθενται οι βασικοί κανόνες για τη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης (συνεδριάσεις, απαρτία) και η διαδικασία εκλογής του Προέδρου. Το Συμβούλιο συνεδριάζει τακτικά μία φορά το μήνα και εκτάκτως, μετά από πρόσκληση του Προέδρου ή αίτημα δύο μελών του. Για</p>

	την απαρτία του απαιτείται η παρουσία τεσσάρων μελών. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου ή του αναπληρωτή του.
113	<p>Ορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του Διοικητή, καθώς και τα κωλύματα διορισμού του. Τα προσόντα αυτά, εκτός από υψηλό επίπεδο επιμόρφωσης, προβλέπουν και σημαντική εμπειρία σε αντικείμενα συναφή με το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και διοικητική εμπειρία σε θέσεις ευθύνης, όπως και άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας.</p> <p>Για λόγους διασφάλισης της ανεξαρτησίας της αρχής, αποκλείεται από τη θέση του Διοικητή όποιος είχε ενεργή εμπλοκή με την πολιτική κατά το διάστημα πριν τον διορισμό, συμμετέχοντας σε εκτελεστικό όργανο κόμματος ή έχοντας ανακηρυχθεί βουλευτής ή υποψήφιος βουλευτής κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη κοινοβουλευτική περίοδο. Η θέση του Διοικητή είναι αποκλειστικής απασχόλησης, καθώς αναστέλλεται κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, άσκηση λειτουργήματος άμισθου ή έμμισθου ή κατοχή θέσης στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα.</p>
114	Ορίζονται οι αρμοδιότητες του Διοικητή, τόσο οι γενικές, όσο και οι αρμοδιότητες ως προς το προσωπικό και τα οργανωτικά θέματα, ενώ προβλέπεται και η άσκηση κάθε άλλης αρμοδιότητας που έχει σήμερα ο Γενικός Επιθεωρητής Εργασίας. Προβλέπεται, επίσης, η δυνατότητα μεταβίβασης αρμοδιοτήτων ή εξουσιοδότησης για υπογραφή «με εντολή Διοικητή».
115	Προβλέπεται η διαδικασία επιλογής του Διοικητή κατά τρόπο παρόμοιο με τα προβλεπόμενα για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης.
116	Ορίζονται τα σχετικά με την παύση, παραίτηση και αναπλήρωση του Διοικητή κατά τρόπο παρόμοιο με τα προβλεπόμενα για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης.
117	Προβλέπεται η μεταφορά του προσωπικού και των οργανικών θέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στη νέα αρχή, η διατήρηση σε ισχύ των ενεργών αποσπάσεων, η κατάταξη του προσωπικού που υπηρετεί, η πρόβλεψη νέων οργανικών θέσεων και ο τρόπος στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, που γίνεται με διορισμό μέσω του ΑΣΕΠ, με μετατάξεις, ενώ είναι δυνατές και οι αποσπάσεις από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και από άλλα Υπουργεία.
118	Προβλέπεται για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επιπλέον αμοιβή, η οποία συναρτάται με την επίτευξη των στόχων που τίθενται. Το σύστημα επιπλέον αμοιβής καθορίζεται με απόφαση του Διοικητή μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και αυτή έχει ως προϋπόθεση την επίτευξη τουλάχιστον του συνόλου των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας.
119	Προβλέπονται τα σχετικά με τη χρηματοδότηση, την κατάρτιση και την εκτέλεση του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη

	<p>λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ως διατάκτης των πιστώσεων ορίζεται ο Διοικητής. Η διαδικασία κατάρτισης και εκτέλεσης του προϋπολογισμού διέπεται από τον Κώδικα Δημοσίου Λογιστικού. Ωστόσο, προς διασφάλιση της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας, προβλέπεται ότι το συνολικό ύψος των πιστώσεων που διατίθενται για τη λειτουργία τους δεν μπορεί να υπολείπεται του 95% του μέσου όρου των πιστώσεων που είχε λάβει η Επιθεώρηση Εργασίας κατά τα αμέσως τρία προηγούμενα έτη. Με τον τρόπο αυτό δεν μπορεί να επηρεασθεί η ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της απειλής για σημαντικά μειωμένη χρηματοδότηση.</p>
120	<p>Περιέχονται διατάξεις σχετικές με την οικονομική διαχείριση της Επιθεώρησης Εργασίας. Δαπάνες της Επιθεώρησης Εργασίας μπορούν να εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Ορίζεται η θέση του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υποθέσεων (ΓΔΟΥ) της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι στεγαστικές ανάγκες της Επιθεώρησης Εργασίας καλύπτονται μέσω της δωρεάν παραχώρησης ή μέσω της μίσθωσης ακινήτων.</p>
121	<p>Περιέχονται προβλέψεις για τον Οργανισμό και τον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, που εκδίδονται με αποφάσεις του Διοικητή, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης. Περαιτέρω δίνεται ειδική εξουσιοδότηση για να εξοπλιστεί η Επιθεώρηση Εργασίας με σύγχρονα εργαλεία ελέγχου και διαδικασίες, σύμφωνα με τις διεθνείς καλές πρακτικές, όπως κατά το σχεδιασμό και προγραμματισμό των ελέγχων και κατά την αξιολόγηση καταγγελιών.</p>
122	<p>Προβλέπονται ρυθμίσεις για την ενίσχυση του άμεσου και αποτρεπτικού χαρακτήρα των κυρώσεων, εφόσον διαπιστωθούν παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας κατά την επίλυση εργατικών διαφορών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και εισάγεται η δυνατότητα έκδοσης διαταγής πληρωμής στη βάση πορίσματος από την Επιθεώρηση. Συγκεκριμένα, προκειμένου να υπάρξει ασφάλεια δικαίου ότι οι κυρώσεις του άρθρου 24 ν. 3996/2011 μπορούν να επιβληθούν και επ'ευκαιρία επίλυσης εργατικής διαφοράς του άρθρου 3B του ίδιου νόμου, εισάγεται ρητή πρόβλεψη στο άρθρο αυτό. Επιπλέον, προβλέπεται ειδική προσαύξηση των προστίμων που συνδέονται με μισθολογικές οφειλές, εφόσον αυτά επιβληθούν στο πλαίσιο επίλυσης εργατικής διαφοράς του άρθρου 3B, προκειμένου οι εργοδότες να έχουν κίνητρο να επιλύουν τις διαφορές αυτές πριν ακόμα υποβληθεί καταγγελία. Τέλος, για τη διευκόλυνση της ταχείας επίλυσης των διαφορών που προκύπτουν από αντικειμενικά στοιχεία ως προς την απασχόληση και τις σχετικές απαιτήσεις, ιδρύεται δυνατότητα να εκδοθεί διαταγή πληρωμής στη βάση του πορίσματος της Επιθεώρησης Εργασίας.</p>

123	<p>Προστίθενται νέες περιπτώσεις παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας σε συγκεκριμένες περιοχές κινδύνου (εκτέλεση έργων, διανομή/μεταφορές), οι οποίες είναι αντικειμενικά και άμεσα διαπιστώσιμες, όπου η επιβολή κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας γίνεται κατά δέσμια αρμοδιότητα του οργάνου εφόσον διαπιστωθεί η παράβαση και επικαιροποιείται ο σχετικός κατάλογος με βάση τις στο μεταξύ αλλαγές με το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Στις περιπτώσεις αυτές παραβάσεων δεν χωρεί ακρόαση του εργοδότη, καθώς λόγω της φύσης της παράβασης, αυτή είναι αλυσιτελής, αντίθετα δε οδηγεί σε καθυστέρηση επιβολής των σχετικών προστίμων.</p>
124	<p>Ορίζεται ότι οι αποδοχές του Διοικητή θα καθοριστούν με ΚΥΑ των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Προβλέπεται ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδεται κάθε έτος μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Αρχής, ορίζονται οι στόχοι ελέγχων που θα πρέπει να πραγματοποιεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, δίνεται εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση όλων των ειδικότερων ζητημάτων κατά τη μετάπτωση από το Σ.Ε.Π.Ε. στην Επιθεώρηση Εργασίας και τη διαδοχή μεταξύ τους.</p>
125	<p>Περιλαμβάνονται οι μεταβατικές διατάξεις του Μέρους αυτού, ήτοι η ρητή πρόβλεψη ότι μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σ.Ε.Π.Ε. και ορίζεται το αρμόδιο υπηρεσιακό και πειθαρχικό συμβούλιο, καθώς και η επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού μέσω του ΥΠΕΚΥ μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Αρχής.</p> <p>Προβλέπεται, επίσης, ότι κατά το πρώτο διάστημα (5ετία) μετά την έναρξη λειτουργίας της αυτή θα υποστηρίζεται στο έργο της από το προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που συμμετέχει στους ελέγχους, και ότι κατά το ίδιο διάστημα η κάλυψη των θέσεων της Αρχής με μετάταξη ή απόσπαση θα γίνεται κατά προτεραιότητα με προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.</p>

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
--	-------------------------------

ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
--	--------------------------------------	------------------------------------	--	---------------

ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	x				
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	x	x	x		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	x	x	x		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	x	x	x		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις αναμένεται να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα των ελέγχων για την τήρηση της νομοθεσίας στην αγορά εργασίας μέσω της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης, η οποία αποτελεί εγγύηση για την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία της και θα βάλει σε νέες βάσεις τη λειτουργία της.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
			Υποδομή / εξοπλισμός	x			

		Προσλήψεις / κινήτικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων	x				
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης	x				
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση	x				
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση	x				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Το κόστος αναγκαίων προσαρμογών και ενημέρωσης για τη διαχείριση της αλλαγής σταθμίζεται με τα οφέλη την αποδοτικότερη διενέργεια ελέγχων και συνολικά την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Επιθεώρησης.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου	x			
	Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους	x				
	Σχεδιασμός αποτροπής /	x				

		αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης	X				
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων	X				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Εντοπίζεται ως βασικός κίνδυνος η αποδυνάμωση του συντονισμού της Επιθεώρησης Εργασίας με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και τις πολιτικές του. Προβλέπονται, όμως, τα απαραίτητα θεσμικά αντίβαρα και οι μηχανισμοί συνεργειών, διαφάνειας και λογοδοσίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι εκτελεί την αποστολή της με αποδοτικότητα.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	X

□

Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)	
Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	3
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	0
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	3
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	0
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν	

	(συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	
--	---	--

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ'ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο 101 (άρθρο 100 στη δημόσια διαβούλευση)

Σύσταση

Υποβλήθηκαν 12 σχόλια. Προβλήθηκε η αντίθεση της διάταξης στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 81, σύμφωνα με την οποία η επιθεώρηση ανατίθεται σε κεντρική αρχή. Ωστόσο, από τα σχετικά σχόλια δεν κατέστη σαφές πώς μία ανεξάρτητη αρχή, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας που συστήνεται με τη σχολιαζόμενη διάταξη, δεν μπορεί να θεωρηθεί «κεντρική» και σε τι παραβιάζεται η σύμβαση 81. Επίσης, προβλήθηκαν αντιρρήσεις σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της ανεξάρτητης αρχής και την έλλειψη ελέγχου από τη λαϊκή βούληση. Ωστόσο, κρίθηκε ότι η απεξάρτηση της αρχής από την ιεραρχική σχέση με την εκάστοτε κυβέρνηση θα προσδώσει στους επιθεωρητές μεγαλύτερη ανεξαρτησία και δυνατότητα για αντικειμενική εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Άρθρο 102 (άρθρο 101 στη δημόσια διαβούλευση)

Αρμοδιότητες

Υποβλήθηκαν 4 σχόλια. Ζητήθηκε να επεκταθούν οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ αμφισβητήθηκε η δυνατότητα δικαστικής προσβολής των πράξεών της. Οι αρμοδιότητες που ζητήθηκε να προστεθούν ήδη περιλαμβάνονται στις αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ που μεταβιβάζονται στην Επιθεώρηση Εργασίας, ενώ οι αποφάσεις της προσβάλλονται στα αρμόδια Διοικητικά Δικαστήρια.

Άρθρο 109 (άρθρο 108 στη δημόσια διαβούλευση)

Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης

Υποβλήθηκαν 2 σχόλια. Με το ένα ζητήθηκε η διοίκηση να εκλέγεται από τους κοινωνικούς εταίρους και με το δεύτερο αμφισβητήθηκε η ανεξαρτησία του συμβουλίου διοίκησης, λόγω της διαδικασίας επιλογής των μελών του. Η διάταξη εφαρμόζει το επιτυχημένο μοντέλο της ΑΑΔΕ και

της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, με ανεξάρτητα μέλη στην επιτροπή επιλογής και γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής.

Άρθρο 116 (άρθρο 115 στη δημόσια διαβούλευση)

Οργανικές θέσεις

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια. Επικεντρώνονται σε θέματα κινητικότητας και οργανισμού. Δεν προέκυψε κάποια ανάγκη τροποποίησης της προτεινόμενης διάταξης βάσει αυτών.

Άρθρο 118 (άρθρο 117 στη δημόσια διαβούλευση)

Προϋπολογισμός

Υποβλήθηκε ένα σχόλιο, το οποίο αμφισβητεί την επάρκεια της διάταξης ως προς την οικονομική ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 121 (άρθρο 120 στη δημόσια διαβούλευση)

Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 3 Β ν.
3996/2011

Υποβλήθηκαν 7 σχόλια. Με αυτά τέθηκαν ζητήματα σε σχέση με τη διαδικασία έκδοσης της διαταγής πληρωμής από πόρισμα της Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο στηρίζεται σε έγγραφα. Επίσης, τέθηκαν ζητήματα διευκόλυνσης της παράστασης στη διαδικασία επίλυσης διαφορών, περιλαμβανομένης της δυνατότητας να γίνεται η παράσταση ηλεκτρονικά.

Άρθρο 122 (άρθρο 121 στη δημόσια διαβούλευση)

Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων – Τροποποίηση άρθρου 24 ν. 3996/2011

Υποβλήθηκαν 5 σχόλια. Επικεντρώθηκαν κυρίως στο ζήτημα της επιβολής κυρώσεων χωρίς να έχει προηγηθεί ακρόαση του διοικουμένου. Η πρόβλεψη αυτή είναι σύμφωνη με τη νομολογία του ΣτΕ σχετικά με τις αντικειμενικώς διαπιστούμενες παραβάσεις, όταν η κύρωση επιβάλλεται σε συγκεκριμένο ύψος κατά δεσμία αρμοδιότητα.

Άρθρο 123 (άρθρο 122 στη δημόσια διαβούλευση)

Μεταβατικές διατάξεις

Υπεβλήθη ένα σχόλιο, με το οποίο προτάθηκε η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	Οδηγία 89/391/ΕΚ
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	<p>Άρθρο 123</p> <p>Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση αρ. 3 Β ν. 3996/2011 (Α' 170)</p> <p>Στο άρθρο 3 παρ. Β του ν. 3996/2011 οι υποπαρ. 3, 4, 6, 7 τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών</p> <p>1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.</p> <p>2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.</p> <p>3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από</p>	<p>Άρθρο 3 ΝΟΜΟΣ 3996/2011</p> <p>Συμφιλωτική διαδικασία-Επίλυση διαφορών</p> <p>A. Συμφιλωτική διαδικασία</p> <p>[...]</p> <p>B. Επίλυση εργατικών διαφορών</p> <p>1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.</p> <p>2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.</p> <p>3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμοδίας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης.</p> <p>4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο</p>

τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος.

4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές.

Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή

στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς. Όταν η αίτηση του εργαζομένου αφορά αξιώσεις, για τις οποίες εφαρμόζονται οι αποσβεστικές προθεσμίες των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 3198/1955, από την κατάθεση της αίτησης και μέχρι τη σύνταξη του πρακτικού της παραγράφου 6, στο οποίο διατυπώνεται άποψη του Επιθεωρητή επί της διαφοράς, αναστέλλονται οι ανωτέρω αποσβεστικές προθεσμίες.

5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών

Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του παρόντος νόμου, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπ' όψιν του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις. Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου.

Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών

Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του παρόντος νόμου, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

7. Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

<p>Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.</p> <p>8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.</p> <p>Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα.</p>	
<p>Άρθρο 124</p> <p>Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση αρ. 24 ν. 3996/2011 (Α' 170)</p> <p>Στην παρ. 3 του άρθρου 24 ν. 3996/2011 (Α' 170) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο, οι υποπερ.γγ' και ιγγ' καταργούνται, προστίθενται υποπερ. ιδιδ' - ιστιστ' και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση της παρ. 1 περίπτωση Α' ή/και της παρ. 3 του άρθρου 26, μόλις αυτές διαπιστωθούν,</p>	<p>Άρθρο 24 ΝΟΜΟΣ 3996/2011</p> <p>Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας</p> <p>1. Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων</p> <p>Α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση από τριακόσια (300) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ με αιτιολογημένη πράξη είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης</p>

<p>κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο και χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη:</p> <p>α. στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 και</p> <p>β. στις εξής περιπτώσεις:</p> <p>αα. μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ. μη επίδειξη βιβλίου αδειών, γγ. (καταργείται), δδ. μη επίδειξη βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού οικοδομικών και τεχνικών έργων, εε. μη ανάρτηση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις, σστ. μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, ζζ. μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, ηη. μη χρήση ή/και μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες, θθ. μη επίδειξη της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Εργου, ιι. μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, ιιαα. μη επίδειξη πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων, ιιββ. μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων, ιιγγ. (καταργείται), ιιδδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου “Βιβλίου Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού” στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, ιιεε. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της Αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου, ιισστ. μη καταχώρηση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.</p> <p>Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται</p>	<p>του αντίστοιχου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο.</p> <p>α) Ειδικά, αν παραβιάζεται η εργατική νομοθεσία για καταβολή: αα) δεδουλευμένων αποδοχών, ββ) επιδομάτων εορτών και αδειάς, γγ) αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης), δδ) αποδοχών διαθεσιμότητας, εε) προσαυξήσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες, σστ) προσαυξήσεων για εργασία κατά τη νύκτα, ζζ) αποζημίωσης για απασχόληση εκτός έδρας, ηη) μισθών - ημερομισθίων βάσει Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης ή βάσει ατομικής συμφωνίας, θθ) αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας με προσαύξηση σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις κατά παράβαση πενθημέρου, ιι) επιδόματος γάμου σε χήρους, διαζευγμένους και άγαμους γονείς, εάν ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία εξήντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, αποδεικνύει ότι συμμορφώθηκε και εφαρμόζει εφεξής τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, εξαιτίας της παράβασης των οποίων του επεβλήθη το πρόστιμο, καθώς και ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά ογδόντα τοις εκατό (80%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε. Η επανάληψη κάποιας εκ των υπό αα' έως ιι' παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης του ογδόντα τοις εκατό (80%). Πλήρης και ολοσχερής εξόφληση προς τον εργαζόμενο αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση αποδεικτικού τράπεζας, το οποίο περιλαμβάνει: α. το όνομα του καταθέτη εργοδότη, β. το όνομα του δικαιούχου του λογαριασμού, εργαζομένου, γ. την αιτιολογία κατάθεσης και δ. την ημερομηνία κατάθεσης. Αποσπάσματα πάγιων εντολών μέσω ηλεκτρονικής τραπεζικής δεν γίνονται δεκτά. Αν υπάρχει αδυναμία κατάθεσης σε τραπεζικό λογαριασμό για οποιονδήποτε λόγο, η πλήρης και ολοσχερής εξόφληση</p>
--	--

κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτή.»

αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση γραμματίου δημόσιας κατάθεσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, το οποίο πρέπει να περιέχει τα στοιχεία α' έως δ' του προηγούμενου εδαφίου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιείται το ποσοστό της μείωσης και να εντάσσονται σταδιακά και άλλες παραβάσεις στην παρούσα παράγραφο.

β) Για όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας - πλην αυτών της υποπερίπτωσης α' και της παρ. 3 του άρθρου 26 - εάν ο εργοδότης αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλει μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του, τότε έχει έκπτωση τριάντα τοις εκατό (30%) επί του προστίμου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατόν να τροποποιείται το ποσοστό της έκπτωσης.

Β.α. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τρεις (3) πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 2063/Δ1632/2011 (Β' 266), ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τρεις (3) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών.

β. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) μέχρι πέντε (5) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 2063/Δ1632/2011, ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τέσσερις (4) διενεργούμενους ελέγχους σε

	<p>διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών.</p> <p>γ. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε δύο (2) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. Σε περιπτώσεις που η επιχείρηση διατηρεί τμήματα, εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, το μέτρο της προσωρινής διακοπής λειτουργίας λαμβάνεται για το αντίστοιχο τμήμα ή εκμετάλλευση ή υποκατάστημα, του τελευταίου χρονολογικά διενεργούντος ελέγχου που επισύρει πράξη επιβολής προστίμου «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας.</p> <p>Οι κυρώσεις των περιπτώσεων α' έως γ' επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή με αιτιολογημένη πράξη του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας.</p> <p>Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ, μπορεί να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή για διάστημα μεγαλύτερο από πέντε (5) ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.</p> <p>Όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις της περίπτωσης α' της παραγράφου 3 του άρθρου 23, δεν απαιτείται πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων. Η διακοπή επιβάλλεται από τον Ειδικό Επιθεωρητή ή τον αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασίας που διενεργεί τον έλεγχο, ύστερα από αιτιολογημένη καταγραφή στο δελτίο ελέγχου των παραβάσεων, που κατά την κρίση τους συνιστούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της</p>
--	---

προσωρινής ή οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής ή οριστικής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 33 ΝΟΜΟΣ 4488/2017 με ισχύ την 13/09/2017

2. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται τα εξής κριτήρια: η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, το καθεστώς απασχόλησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μία από τις κατηγορίες του άρθρου 10 του ν. 3850/2010 (Α' 84).

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται

3. Στο άρθρο 20 του Ν. 3418/2005 (Α' 287) προστίθεται παράγραφος 4 ως εξής:

«4. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μια από τις κατηγορίες Α', Β', Γ' του άρθρου 10 του Ν.3850/2010 (Α' 84).».

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης προσδιορίζονται

	<p>συγκεκριμένα ποσά ανά παράβαση της περίπτωσης β' της παραγράφου 3.</p> <p>5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, καθορίζεται και ανακαθορίζεται το ύψος του προστίμου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και το ύψος του προστίμου του εδαφίου γ' της παρ. 9 του άρθρου 3 και προσδιορίζονται συγκεκριμένα ποσά ανά παράβαση της περίπτωσης Β' της παραγράφου 4.</p> <p>6. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά τα ανωτέρω κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας μέσα σε εξήντα ημέρες από την κοινοποίησή της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου.</p> <p>Μέσα στην ίδια προθεσμία η προσφυγή κοινοποιείται με μέριμνα του προσφεύγοντος και με ποινή απαραδέκτου στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε.. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου. Η αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. βεβαιώνει το ποσό του επιβληθέντος προστίμου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία ως δημόσιο έσοδο.</p> <p>Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζονται τα σχετικά θέματα για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής.</p> <p>7. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να τηρούν στο χώρο εργασίας και να επιδεικνύουν ανά πάσα στιγμή στους Επιθεωρητές Εργασίας τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού (άρθρα 2 , 3 , 4 του Π.Δ. 156/1994 , Α' 102), το βιβλίο αδειών (άρθρο 4 παρ. 3 του α.ν. 539/1945 , Α' 229), το ειδικό βιβλίο υπερωριών (άρθρο 9 του Π.Δ. 27.6-4.7.1932, Α' 212 και άρθρο 13 του Ν. 3846/2010 , Α' 66) και τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού (άρθρο 18 παρ. 1 του Ν. 1082/1980 , Α' 250 και 5 του Ν. 3227/2004, Α' 31) για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο. Το πιστοποιητικό ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων πρέπει να βρίσκεται πάνω στο Μηχάνημα Έργου στο οποίο</p>
--	---

διενεργείται ο έλεγχος, όπως προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, και ο χειριστής Μηχανήματος Έργου είναι υποχρεωμένος να φέρει την άδεια του χειριστή. Το πιστοποιητικό απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία πρέπει να βρίσκεται πάνω στο πλοίο στο οποίο εκτελούνται οι ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες. Η μη τήρηση των παραπάνω υποχρεώσεων από την επιχείρηση επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις του παρόντος άρθρου.

8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιούνται τα όρια του προστίμου που προβλέπεται από την περίπτωση Α' της παραγράφου 1.

9. Η υπ' αριθμ. 2063/Δ1/632/2011 απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 266), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998, η υπ' αριθμ. 25624/975/2010 Κοινή Απόφαση των Υφυπουργών Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2252), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παραγράφου 3 του άρθρου 86 του Ν. 3386/2005 (Α' 212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 14 του Ν. 3846/2010 (Α' 66) και του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998, η υπ' αριθμ. 15527/639/2010 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 1359), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 25 του Ν. 2956/2001 (Α' 258), όπως αντικαταστάθηκε από την περίπτωση δ' του άρθρου 3 του Ν. 3846/2010 και του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998, καθώς και οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, όπως του Ν. 3850/2010, περί επιβολής κυρώσεων από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι εκδόσεως των υπουργικών αποφάσεων που ρυθμίζουν κατά τρόπο διάφορο την κατηγοριοποίηση, τη διαδικασία, τα κριτήρια και το ύψος των επιβαλλόμενων προστίμων σύμφωνα με το παρόν άρθρο. Μετά την έκδοση των υπουργικών αποφάσεων του παρόντος άρθρου καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη που ρυθμίζει κατά τρόπο διαφορετικό την κατηγοριοποίηση των προστίμων, τα

	<p>κριτήρια, το ύψος και τη διαδικασία επιβολής αυτών.</p> <p>10. Οι πράξεις επιβολής διοικητικών κυρώσεων των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων διαβιβάζονται στο Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.) για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες αυτού.</p> <p>11. Η περίπτωση β΄ του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 6 του άρθρου 68 του Ν. 3863/2010 αντικαθίσταται ως ακολούθως:</p> <p>«β) επιφέρει, από τον χρόνο επιβολής της δεύτερης κύρωσης, τον αποκλεισμό του εν λόγω εργολάβου από δημόσιους διαγωνισμούς για χρονικό διάστημα από τρεις μήνες μέχρι τρία έτη, ανάλογα με τη σοβαρότητα της παράβασης, τη συνεκτίμηση της οικονομικής ωφέλειας που αποκομίζει ο εργολάβος, συνεπεία της παραβίασης της κείμενης νομοθεσίας, όταν αυτό είναι εφικτό, του βαθμού της υπαιτιότητας, του αριθμού των εργαζομένων που θίγονται και του μεγέθους της επιχείρησης».</p>
--	---

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων		
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων		

Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
Άρθρο 121	Απόφαση	Διοικητής Επιθεώρησης Εργασίας	Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός	
Άρθρο 124 παρ. 1	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργός Οικονομικών	Αποδοχές Διοικητή	
Άρθρο 124 παρ. 2	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	Ετήσιοι στόχοι ελέγχων	
Άρθρο 124 παρ. 3	Απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	Ρύθμιση ζητημάτων διαδοχής	

Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας	
33.	<p>Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;</p> <p>Το σύνολο των διατάξεων αφορούν τη σύσταση νέας, ανεξάρτητης διοικητικής αρχής.</p>
34.	<p>Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;</p> <p>Επειδή η ανεξαρτησία του οργάνου που θα ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας είναι απολύτως κρίσιμη για την αποτελεσματικότερη εκπλήρωση της αποστολής αυτής, όπως αναλυτικότερα εξηγείται στις προτεινόμενες διατάξεις.</p>

35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
	Μετά την έκδοση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και την έκδοση σχετικής διαπιστωτικής πράξης.
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
	Επιθεώρηση Εργασίας, ανεξάρτητη διοικητική αρχή.
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
	Αρχικώς η Επιθεώρηση Εργασίας θα στεγάζεται στα ακίνητα, στα οποία στεγάζεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Στη συνέχεια θα στεγάζεται σε ακίνητα του Δημοσίου που θα παραχωρούνται κατά χρήση ή σε μισθωμένα ακίνητα.
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού

	Θα αξιοποιηθεί αρχικώς το υλικό που διαθέτει το ήδη λειτουργούν Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.
40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου
	Η νέα αρχή θα στελεχωθεί αρχικά από προσωπικό που ήδη υπηρετεί στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Οι οργανικές θέσεις του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας μεταφέρονται στο σύνολό τους στη νέα Αρχή, ενώ υπάρχει η δυνατότητα για μετατάξεις και αποσπάσεις για την κάλυψη των αναγκών.

ΜΕΡΗ VI ΚΑΙ VII

A. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p>Με τα Μέρη VI και VII τίθενται οι βάσεις για την εκπόνηση και υλοποίηση μιας Εθνικής Στρατηγικής στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στη βάση του τριμερούς διαλόγου (κράτος – εργοδότες – εργαζόμενοι) και με αξιοποίηση των μηχανισμών και των δομών που υπηρετούν ήδη την υπόθεση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.</p> <p>Στην κατεύθυνση αυτή, οι προδιαγραφές και οι δεσμεύσεις που περιλαμβάνονται στη Σύμβαση 187 για το «Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην εργασία» δείχνουν το δρόμο για μια συνεπή και συστηματική σχεδίαση και εφαρμογή μέτρων στο πεδίο της ενημέρωσης, της πρόληψης, της κατάρτισης, της τήρησης της νομοθεσίας, αλλά και της προώθησης της υπόθεσης του ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος πέρα από τις στενές υποχρεώσεις συμμόρφωσης.</p> <p>Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις που συνοδεύουν την κύρωση λαμβάνονται και εφαρμοστικά μέτρα οργανωτικού χαρακτήρα, για να προχωρήσουμε στα επόμενα βήματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> - εκπόνηση κεντρικά ενός Εθνικού Προγράμματος με μετρήσιμους στόχους, - προγραμματική συνεργασία με το ΕΛΙΝΥΑΕ, επιστημονικό φορέα των κοινωνικών εταίρων, ειδικά για την εκπόνηση μελετών, ερευνών πεδίου, παροχή κατάρτισης σε επιχειρήσεις.

2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα;	
	<p>Όπως αναγνωρίστηκε στη Σύνοδο Κορυφής του Πόρτο (8 Μαΐου 2021), η υγεία και ασφάλεια στην εργασία θα είναι βασικό ζητούμενο στον κόσμο της εργασίας της επόμενης μέρας της πανδημίας COVID-19, καθώς «οι αλλαγές που συνδέονται με την ψηφιοποίηση, την τεχνητή νοημοσύνη, την τηλεργασία και την οικονομία των πλατφορμών θα απαιτήσουν ιδιαίτερη προσοχή, προκειμένου να ενισχυθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία».</p> <p>Καθώς νέοι επαγγελματικοί κίνδυνοι αναδεικνύονται στο διαρκώς εξελισσόμενο περιβάλλον εργασίας, είναι απαραίτητο έγκαιρα και εύστοχα να σχεδιαστούν οι πολιτικές και τα προγράμματα για την επίτευξη επαρκούς προστασίας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα στη βάση της εκτίμησης κινδύνων, αλλά και για την καλλιέργεια μιας κουλτούρας πρόληψης μακροπρόθεσμα.</p>	
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;	
	Αφορά όλους τους εργοδότες και εργαζομένους της χώρας.	
	Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>	
	Τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία ρυθμίζονται από τον Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΚΝΥΑΕ, ν. 3850/2010).	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Πρόκειται για κύρωση διεθνούς σύμβασης κατ' άρθρο 28Σ και για διατάξεις που θέτουν πρωτογενώς το εξουσιοδοτικό πλαίσιο για κανονιστικές ρυθμίσεις.

ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρωπίνων και υλικών πόρων;	

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	Αφορά στην κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΙΧΕΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</p> </div> </div> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>



8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	Η συστηματική αντιμετώπιση των θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
	ii) μακροπρόθεσμοι:	Η καλλιέργεια κουλτούρας προστασίας της υγείας και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας.

Ψηφιακή διακυβέρνηση

10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ <input type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/>	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	

11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	126	Κυρώνεται και έχει ισχύ νόμου η σύμβαση 187 τη Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για το πλαίσιο προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία», τα οποίας τα άρθρα προβλέπουν τα εξής:
	Άρθρο 1	Προβλέπονται κα διακρίνονται μεταξύ τους οι ορισμοί «Εθνική Πολιτική», «Εθνικό Σύστημα» και «Εθνικό Πρόγραμμα» για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, καθώς και «εθνική κουλτούρα πρόληψης για την υγεία και ασφάλεια».
	Άρθρο 2	Διακηρύσσονται οι στόχοι της Σύμβασης, που είναι η συνεχής βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία προκειμένου να προλαμβάνονται οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι που οφείλονται στην εργασία και η προοδευτική επίτευξη ενός ασφαλούς και

	υγιεινού εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω της λήψη συγκεκριμένων μέτρων προς τούτο.
Άρθρο 3	Ορίζονται οι υποχρεώσεις των Κρατών Μελών να προωθούν ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και υγιεινό μεσ' από την εθνική πολιτική τους και τίθενται οι βασικές αρχές της εθνικής πολιτικής στο τομέα αυτό: εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, καταπολέμηση κινδύνων στην πηγή, ανάπτυξη εθνικής κουλτούρας πρόληψης.
Άρθρο 4	Προβλέπεται ότι πρέπει κάθε Κράτος Μέλος να διαθέτει ένα οργανωμένο σύστημα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, δηλαδή τη νομοθεσία, τις δημόσιες αρχές, τους μηχανισμούς συμμόρφωσης και τα μέτρα σε επίπεδο επιχείρησης για να προάγεται η υγεία και ασφάλεια.
Άρθρο 5	Για την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής, στο άρθρο αυτό προβλέπεται η εκπόνηση εθνικού προγράμματος υγείας και ασφάλειας για την προστασία των εργαζομένων από τους σχετικούς κινδύνους και την προώθηση της κουλτούρας πρόληψης και τίθενται οι προδιαγραφές του: παρακολούθηση βάσει στόχων και δεικτών προόδου και επανεξέταση περιοδικά στη βάση της υφιστάμενης κατάστασης.
Άρθρο 6	Αναφέρεται ότι η Σύμβαση δεν είναι αναθεωρητική.
Άρθρο 7	Προβλέπεται ο μηχανισμός κοινοποίησης των κυρώσεων της Σύμβασης.
Άρθρο 8	Ορίζεται η έναρξη ισχύος της Σύμβασης και η δεσμευτικότητά της προς τα Μέλη.
Άρθρο 9	Προβλέπεται το πλαίσιο καταγγελίας της Σύμβασης από τα Μέλη.
Άρθρο 10	Αναφέρεται η διαδικασία γνωστοποίησης στα Μέλη των κυρώσεων από άλλα Μέλη μέσω του Γενικού Διευθυντή του ΔΓΕ (Διεθνούς Γραφείου Εργασίας).
Άρθρο 11	Προβλέπεται η κοινοποίηση πληροφοριών στον ΓΓ του ΟΗΕ για τις κυρώσεις των Συμβάσεων.
Άρθρο 12	Ορίζεται η δυνατότητα υποβολής έκθεσης για την εφαρμογή της Σύμβασης και προτάσεων για την αναθεώρησή της.
Άρθρο 13	Προβλέπεται η διαδικασία αναθεώρησης της Σύμβασης.
Άρθρο 14	Ορίζεται το ισοδύναμο του αγγλικού και του γαλλικού κειμένου.
127	Προβλέπεται η εκπόνηση Εθνικού Προγράμματος για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, το οποίο βασίζεται στις αρχές της Σύμβασης 187, και περιλαμβάνει ενημέρωση, μελέτες, διαβουλεύσεις και κατάρτιση στην υγεία και ασφάλεια. Ορίζονται επίσης οι προδιαγραφές του, δηλαδή ο χρονοπρογραμματισμός, η δυνατότητα παρακολούθησης και η αξιολόγηση με βάση δείκτες προόδου.
128	Συστηματοποιείται η συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας με το ΕΛΙΝΥΑΕ μέσω προγραμματικών συμβάσεων και καθίσταται το τελευταίο σύμβουλος της πολιτείας επί

	θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία.
--	---

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
--	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα		X	X		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών		X	X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών		X	X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων		X	X		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Η υλοποίηση των αρχών της Σύμβασης 187 της ΔΟΕ και η συστηματική υλοποίηση του Εθνικού Προγράμματος που εκεί προβλέπεται αναμένεται να έχει χειροπιαστά οφέλη στους εργασιακούς χώρους στον τομέα της πρόληψης και αντιμετώπισης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ	
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός		X			
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων		X	X		
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση		X	X		
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν εκτιμάται κόστος για τις επιχειρήσεις, καθώς τυχόν διαχείριση των αλλαγών και προσαρμογών του μοντέλου λειτουργίας τους ήδη προβλέπεται στη νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν εντοπίζονται κίνδυνοι από την εφαρμογή των ρυθμίσεων.

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).
-----	--

	Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.
	Ελγνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	X
<input type="checkbox"/>	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)	
Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	3
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	0

	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	3
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	0
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	

ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤ'ΑΡΘΡΟΝ

Υποβλήθηκαν 3 σχόλια, εκ των οποίων τα 2 αναφέρονταν σε θέμα που δεν θίγεται με τις προτεινόμενες διατάξεις. Το τρίτο σχόλιο παρουσίαζε τις προτάσεις της ΓΣΕΕ γενικά στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, οι οποίες αξιολογούνται και θα συζητηθούν περαιτέρω κατά την εκπόνηση της Εθνικής Στρατηγικής και του Εθνικού Προγράμματος για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2021-2025.

ΣΤ. ΈΚΘΕΣΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις

25.	Ενωσιακό δίκαιο	
<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	Οδηγία 89/391/ΕΚ
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
	Άρθρο 128	ΥΑ	ΥΠΕΚΥ	Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία	

--	--	--	--	--

Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας	
33.	<p>Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;</p> <p>Δεν προβλέπεται σύσταση νέου προσώπου ή δομής.</p>
34.	<p>Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;</p>
35.	<p>Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου</p>
36.	<p>Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.</p>
Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας	
37.	<p>Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή</p>
38.	<p>Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου</p>
39.	<p>Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού</p>
40.	<p>Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου</p>

Αθήνα, 4 Ιουνίου 2021

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ
ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ

**ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**

ΥΓΕΙΑΣ

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ

**ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ**

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΜΕΝΔΩΝΗ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ

ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ

**ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ**

**ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΡΟΦΙΜΩΝ**

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΛΑΚΙΩΤΑΚΗΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ – ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΛΙΒΑΝΟΣ

ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ

**Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ

**Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ**

ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΒΑΡΒΙΤΣΙΩΤΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

**Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ**

ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ

Ο ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΥΓΕΝΑΚΗΣ