

ΠΡΟΤΑΣΗ
ΓΝΩΜΗΣ ΤΗΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ
ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

**«Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»
- Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας
και παρενόχλησης στον 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»**

Ιούνιος 2021

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 18 Μαΐου 2021 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση Σχέδιο Νόμου από τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κ. Κ. Χατζηδάκη, με θέμα: «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».

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε., με 732η Συνεδρίασή της στις 20-5-2021 αποφάσισε να γνωμοδοτήσει σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 2232/1994 επί του παραπάνω σχεδίου νόμου και συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. Γιώργο Τσατήρη, Χρήστο Ιωάννου, Ηλία Δόλγυρα, Κωνσταντίνο Μπέση, Γιάννη Κορκόβελο, Γιάννη Παπαργύρη. Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. Γιώργος Γωνιωτάκης, Αντιπρόεδρος της Ο.Κ.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι κ.κ. Κωνσταντίνος Ρίζος, Αντώνης Μέγγουλης, Ιωάννα Φωτοπούλου και Γιώργος Θανόπουλος. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. μετείχαν ο κ. Δημήτρης Μπίμπας και η κ. Χριστίνα Κουτσιούμπα, οι οποίοι είχαν από κοινού τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις στις 7 Ιουνίου 2021 ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε το παρακάτω κείμενο -εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίασή της στις 9 Ιουνίου 2021.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Το 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 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» περιλαμβάνει 129 άρθρα, τα οποία κατανέμονται σε επτά (7) ΜΕΡΗ (ΜΕΡΟΣ Ι΄ έως ΜΕΡΟΣ VII΄).

Στο ΜΕΡΟΣ Ι με τίτλο «**ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ "ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**» (άρθρο 1):

Με το άρθρο 1 κυρώνεται, με συνταγματική ισχύ, η Σύμβαση 190 της Δ.Ο.Ε. «Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας». Στο άρθρο αυτό περιλαμβάνεται αναλυτική παράθεση του κειμένου της σύμβασης στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα, με αναφορά στα 20 επιμέρους άρθρα της, στα οποία περιλαμβάνονται οι ορισμοί που δίδονται για τις ανάγκες της σύμβασης αυτής, το πεδίο εφαρμογής και οι βασικές αρχές της, η προστασία που επιδιώκεται με αυτήν σε προληπτικό και κατασταλακτικό επίπεδο, τα μέσα για την ορθή ενσωμάτωσή της και την καθοδήγηση, κατάρτιση και ευαισθητοποίηση σε πλαίσιο πολιτικών και οργανώσεων, τους τρόπους εφαρμογής της, καθώς και τελικές διατάξεις σχετικά με την κύρωση και τη δεσμευτικότητά της.

Στο ΜΕΡΟΣ ΙΙ με τίτλο «**ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**» (άρθρα 2 έως 23):

Με το άρθρο 2 «**Σκοπός**» ορίζεται ως σκοπός του Μέρους αυτού η δημιουργία συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Με το άρθρο 3 «**Πεδίο εφαρμογής**» ορίζεται ως πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης του Μέρους αυτού, οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα με οποιουδήποτε είδους σύμβαση, συμπεριλαμβανομένων μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία και εργαζομένων στην άτυπη οικονομία, διευκρινίζοντας ότι για τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

Με το άρθρο 4 «**Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία**» θεσπίζεται γενική απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, ενώ δίνονται και ορισμοί των εννοιών «βίας και παρενόχλησης», καθώς και «παρενόχλησης» και «παρενόχλησης λόγω φύλου», ενώ γίνεται και προσδιορισμός χώρων και μέσων, που μπορεί να γίνουν πεδία βίας και παρενόχλησης.

Με το άρθρο 5 **«Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης»** προσδιορίζονται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.

Με το άρθρο 6 **«Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και ασφάλειας»**, με το οποίο τροποποιείται το άρθρο 47 του ν.3850/2010, εξειδικεύονται οι τρόποι ενημέρωσης των εργαζόμενων από πλευράς εργοδοτών ή/και ασκούντων το ρόλο αυτό, σχετικά με τους υφιστάμενους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και τα μέτρα πρόληψης, στο πλαίσιο της σχετικής τους υποχρέωσης.

Με το άρθρο 7 **«Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων»** τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 42 του ν.3850/2010, στην οποία προστίθεται περ. ε) με ορισμό παραμέτρων που λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης για την κατάρτιση προγράμματος προληπτικής δράσης και περ. θ) σχετικά με την αξιολόγηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων κατά της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Με το άρθρο 8 **«Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας»** με το οποίο τροποποιούνται τα άρθρα 17 και 18 του ν.3850/2010, προστίθενται στις συμβουλευτικές αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας και θέματα φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και σε θέματα αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους σωματικής ή ψυχικής υγείας, μεταξύ άλλων και θυμάτων βίας ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Στις δε αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας συγκαταλέγονται πλέον και η ενημέρωση των εργαζομένων και για κινδύνους βίας και παρενόχλησης και η παροχή επειγουσών θεραπειών, μεταξύ άλλων, σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Με το άρθρο 9 **«Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης»** προβλέπεται υποχρέωση θέσπισης πολιτικών εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, το πεδίο εφαρμογής τους, καθώς και οι ελάχιστες ενέργειες που θα πρέπει να περιέχονται στις πολιτικές αυτές.

Με το άρθρο 10 **«Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών»** προβλέπεται υποχρέωση θέσπισης πολιτικών για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, το πεδίο εφαρμογής τους, καθώς και οι ελάχιστες ενέργειες που θα πρέπει να περιέχονται στις πολιτικές αυτές.

Με το άρθρο 11 **«Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας»** προβλέπονται οι πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για τέτοια περιστατικά ως αντικείμενο των Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Με το άρθρο 12 **«Δικαιώματα θιγομένων – Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης»** προσδιορίζονται τα δικαιώματα των θιγομένων για προστασία από περιστατικά βίας και παρενόχλησης, η διαδικασία άσκησής τους και οι συνέπειες σε περίπτωση παραβίασης της γενικής απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης.

Με το άρθρο 13 **«Απαγόρευση αντιποίνων»** προβλέπεται ακυρότητα καταγγελίας/λύσης σύμβασης απασχόλησης και απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης ή εκδικητικής συμπεριφοράς του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του.

Με το άρθρο 14 **«Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων»** προβλέπεται δυνατότητα προσφυγής από έχοντα έννομο συμφέρον νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων για λογαριασμό θιγομένου προσώπου από περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή παρέμβασης υπέρ αυτού ενώπιον των αρμοδίων αρχών, κατόπιν γραπτής συναίνεσής του.

Με το άρθρο 15 **«Βάρος απόδειξης»** προβλέπεται ότι σε υποθέσεις που αφορούν ενάγοντες ή καταγγέλλοντες που επικαλούνται γεγονότα βίας ή παρενόχλησης εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010.

Με το άρθρο 16 **«Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)»** συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), στο οποίο παρατίθενται αναλυτικά οι αρμοδιότητές του.

Με το άρθρο 17 **«Αρμοδιότητα Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας»** ορίζεται ως αρμόδιο το Σ.Ε.Π.Ε. για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων που αφορούν στην απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία, την καταγγελία σύμβασης ενόψει αυτής και την προσφυγή για την προστασία από αυτήν. Εξειδικεύονται οι αρμοδιότητές του και ορίζονται επιπλέον φορείς συνεργασίας για το σκοπό αποτροπής της.

Με το άρθρο 18 **«Επίλυση διαφορών λόγω βίας ή παρενόχλησης ενώπιον του ΣΕΠΕ»** συγκαταλέγονται στην ειδική δωσδικία των εργατικών διαφορών οι διαφορές που αφορούν σε αγωγές ερειδόμενες σε περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και θεσπίζεται τοπική αρμοδιότητα και διαδικασία διεξαγωγής διαφορών λόγω βίας ή παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με το άρθρο 19 **«Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας»** αναλύονται οι διαδικασίες ελέγχου και επιβολής διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας, σε περίπτωση διαπίστωσης μη εφαρμογής της νομοθεσίας για την προστασία από περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Αναφέρεται και σε περιπτώσεις συμμόρφωσης, υποτροπής, επιβαρυντικών περιστάσεων και στη δυνατότητα άμυνας του εργοδότη σε περίπτωση επιβολής των προαναφερόμενων κυρώσεων.

Με το άρθρο 20 **«Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων»** με το οποίο τροποποιείται το αρ. 9 του ν. 4604/2019 μετονομάζεται η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων σε Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και στις αρμοδιότητές της προστίθεται η διαβούλευση για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Αυξάνονται τα μέλη που απαρτίζουν το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας Φύλων¹, με διετή θητεία, ενώ

¹ Προστίθενται δύο πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία.

συμμετέχουν μεταξύ άλλων και εκπρόσωποι των τμημάτων ισότητας ή οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων.

Με το άρθρο 21 **«Σήμα Ισότητας»** με το οποίο τροποποιείται το άρ. 21 του ν. 4604/2019 προστίθεται ως προϋπόθεση για επιβράβευση με το «Σήματος Ισότητας» η εφαρμογή και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και ότι στα κριτήρια για τη χορήγηση της εν λόγω επιβράβευσης προστίθενται και η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με την τήρηση των γονικών αδειών, τα μέτρα πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης, την κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και την αποθάρρυνση των έμφυλων διακρίσεων.

Με το άρθρο 22 **«Εξουσιοδοτικές διατάξεις»** δίνεται αρμοδιότητα έκδοσης Υ.Α. αφενός στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για έκδοση υποδειγμάτων πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, για την εξειδίκευση ζητημάτων διαδικασίας, για την παράσταση και απόδειξη στη διεξαγωγή διαφορών επί αιτήσεων σχετικών με βία ή παρενόχληση και για την κατηγοριοποίηση των σχετικών παραβάσεων, για τον υπολογισμό του ύψους του προστίμου και για περιπτώσεις αναπροσαρμογής και αφετέρου στον Υπουργό Εσωτερικών για ορισμό των αρμοδίων οργάνων και να εξειδίκευση μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Με το άρθρο 23 **«Μεταβατικές διατάξεις»** ορίζεται ότι ελλείψει κανονισμού ή σε, τις πολιτικές για καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών οφείλει να θέτει σε εφαρμογή ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, ότι οι εκκρεμείς εργατικές διαφορές ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για αιτήσεις αυτού του αντικειμένου ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύον νομικό πλαίσιο και ότι προσωρινή στελέχωση του Αυτοτελούς Τμήματος μπορεί να γίνεται από υπαλλήλους του Σ.Ε.Π.Ε.

Το ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ με τίτλο **«Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου και Ρυθμίσεις για τις Άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας»** (άρθρα 24 έως 54) αποτελείται από τρία κεφάλαια:

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' που αφορά στην **ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158** προβλέπονται ειδικότερα τα εξής:

Με το άρθρο 24 **«Σκοπός»** ορίζεται ως σκοπός των επόμενων άρθρων η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, ο καθορισμός των ελάχιστων απαιτήσεων για την επίτευξη ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και η θέσπιση ατομικών δικαιωμάτων σε ζητήματα πάσης φύσεως αδειών στο πλαίσιο αυτό.

Με το άρθρο 25 **«Πεδίο εφαρμογής»** ορίζονται ως πεδίο ρύθμισης όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι γονείς, οι τεκμαιρόμενες μητέρες (άρθ. 1464 ΑΚ) και οι φροντιστές που

απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης. Ενώ γίνεται ειδική μνεία για τους εργαζόμενους με σχέση ναυτικής εργασίας σε εμπορικά πλοία.

Με το άρθρο 26 **«Ορισμοί»** δίνονται ορισμοί για τις έννοιες της άδειας πατρότητας, της άδειας φροντιστή, της γονικής άδειας, του συγγενή, των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και του φροντιστή.

Με το άρθρο 27 **«Άδεια Πατρότητας»** καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά η άδεια πατρότητας και προβλέπεται η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τη λήψη/χορήγησή της.

Με το άρθρο 28 **«Γονική άδεια»** καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά η γονική άδεια, προσδιορίζονται οι φορείς του δικαιώματος λήψης γονικής άδειας, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τη λήψη/χορήγησή της και οι εναλλακτικές ως προς τον τρόπο χορήγησης/λήψης της. Τοποθετείται ρήτρα μη διάκρισης κατά των αδειούχων γονέων σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους, ενώ γίνεται αναφορά στην αντιμετώπιση του χρόνου αδειας από κοινωνικοασφαλιστικής απόψεως.

Με το άρθρο 29 **«Άδεια φροντιστή»** καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά η άδεια φροντιστή, προσδιορίζονται η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τη λήψη/χορήγησή της.

Με το άρθρο 30 **«Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας»** δίνεται δυνατότητα λήψης άδειας για επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, η οποία οριοθετείται ποσοτικά.

Με το άρθρο 31 **«Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»** προσδιορίζονται οι εν δυνάμει δικαιούχοι ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας περιορισμένης διάρκειας (όπως τηλεργασίας, μερικής απασχόλησης κ.α.) οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την εφαρμογή τους, ενώ ρυθμίζεται και ο χρόνος και η διαδικασία επανόδου στην αρχική μορφή απασχόλησης.

Με το άρθρο 32 **«Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα»** ορίζεται ως αρμόδιος φορέας, για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, ο Συνήγορος του Πολίτη².

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' που αφορά σε **Άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας** προβλέπονται ειδικότερα τα εξής:

Με το άρθρο 33 **«Πεδίο εφαρμογής»** ορίζονται ως πεδίο ρύθμισης αναφορικά με τις άδειες στο πλαίσιο προστασίας της οικογένειας, όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι γονείς, οι τεκμαίρομενες μητέρες του άρθρου 1464 του ΑΚ και οι φροντιστές που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, σε υπαλλήλους του Δημοσίου στους οποίους εφαρμόζεται εργατική νομοθεσία ή με σύμβαση έμμισθης εντολής και δ) με απασχολούμενους μέσω Ε.Π.Α.

² Πέραν των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με το άρθρο 34 «**Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία- τροποποίηση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017**» οριοθετείται ποσοτικά ο χρόνος για την άδεια μητρότητας, για τις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του ΑΚ και της θετές μητέρες.

Με το άρθρο 35 «**Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής**» θεσπίζεται άδεια με σκοπό τη διευκόλυνση της υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, η οποία οριοθετείται ποσοτικά και προσδιορίζονται οι προϋποθέσεις για τη λήψη/χορήγησή της.

Με το άρθρο 36 «**Επέκταση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στην υιοθεσία - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008**» οριοθετείται ποσοτικά ο χρόνος και οι λοιπές λεπτομέρειες για την ειδική παροχή αυτή, προσδιορίζονται η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή της για τις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 ΑΚ και τις θετές μητέρες.

Με το άρθρο 37 «**Άδεια φροντίδας τέκνου**» καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά η άδεια φροντίδας τέκνου, προσδιορίζονται οι δικαιούχοι της, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τη λήψη/χορήγησή της και οι εναλλακτικές ως προς τον τρόπο λήψης της.

Στο άρθρο 38 «**Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου**» ρυθμίζεται άδεια με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των τέκνων των εργαζόμενων γονέων. Οριοθετείται ποσοτικά και χρονικά, ενώ καθορίζονται οι δικαιούχοι της και η διαδικασία για την χορήγησή της.

Στο άρθρο 39 «**Άδεια γάμου**» προσδιορίζεται χρονικά η άδεια σε περίπτωση γάμου ή συμφώνου συμβίωσης, ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησης.

Με το άρθρο 40 «**Άδεια προγεννητικών εξετάσεων**» θεσπίζεται δικαίωμα των εγκυμονουσών για άδεια με σκοπό τη διευκόλυνση σε υποβολή εξετάσεων και ορίζεται η διαδικασία χορήγησής της.

Με το άρθρο 41 «**Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία**» προσδιορίζονται οι δικαιούχοι και οι προϋποθέσεις για τη λήψη του μειωμένου ωραρίου γονέων παιδιών με αναπηρία.

Με το άρθρο 42 «**Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους**» καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά η άδεια ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, προβλέπονται οι δικαιούχοι, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τη λήψη/χορήγησή της, οι εναλλακτικές ως προς τον τρόπο χορήγησης/λήψης της και οι περιπτώσεις που εμπίπτουν στην έννοια του εξαρτώμενου παιδιού ή μέλους της οικογένειας.

Με το άρθρο 43 «**Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών**» καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά ο χρόνος της ειδικής γονική άδειας γονέων τέκνων με σοβαρά νοσήματα, προβλέπονται οι δικαιούχοι και τα νοσήματα που εμπίπτουν σε αυτή.

Με το άρθρο 44 «**Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών**» καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά η ειδική γονική άδεια νοσηλείας και προσδιορίζονται οι προϋποθέσεις και οι δικαιούχοι της.

Με το άρθρο 45 «**Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες**» καθορίζεται εννοιολογικά και οριοθετείται ποσοτικά η ειδική άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες και προσδιορίζονται οι προϋποθέσεις και οι δικαιούχοι της.

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' που αφορά σε **ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β** προβλέπονται ειδικότερα τα εξής:

Με το άρθρο 46 «**Εργασιακά δικαιώματα**» προβλέπεται διατήρηση κάθε δικαιώματος μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης, διατήρηση ή βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων που έκαναν χρήση άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης κατά την επιστροφή τους, η διατήρηση κάθε ευνοϊκότερης ρύθμισης για τα ζητήματα αυτά και κάθε άλλου δικαιώματος για τη διευκόλυνση των γονέων στην ανατροφή, τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού.

Με το άρθρο 47 «**Απαγόρευση διακρίσεων**» απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων³ λόγω λήψης άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης ή άσκησης δικαιωμάτων ουσιαστικών που απορρέουν από τις ρυθμίσεις των προηγούμενων άρθρων ή δικονομικών προβλέψεων για την εφαρμογή ή τη συμμόρφωση προς αυτά.

Με το άρθρο 48 «**Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης**» καθορίζονται ως άκυρες οι απολύσεις που λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια άδειας του εργαζομένου ή διαρκούς ευέλικτης μορφής εργασίας ή αναζήτησης έννομης προστασίας για την προάσπιση αυτών των δικαιωμάτων. Συνιστάται μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργαζομένου σε περίπτωση παράλειψης του εργοδότη να αιτιολογήσει εγγράφως καταγγελία σύμβασης που έλαβε χώρα υπό τις παραπάνω συνθήκες. Θεσπίζεται αντιστροφή βάρους απόδειξης. Προστίθεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 προστασία και του πατέρα από απόλυση για διάστημα 6 μηνών μετά τον τοκετό, ενώ ορίζεται και ότι δε συνιστά σπουδαίο λόγο για την απόλυση εγκύου/μητέρας κατά το διάστημα προστασίας ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της που οφείλεται στις οικογενειακές υποχρεώσεις της που αποτελούν θεμελιωτικούς λόγους αδειας του άρθρου 33.

Με το άρθρο 49 «**Έννομη προστασία**» καθορίζονται οι έχοντες έννομο συμφέρον για αίτηση δικαστικής προστασίας από παραβάσεις των προηγούμενων άρθρων ή προσφυγή στις αρμόδιες αρχές ή τη διαμεσολάβηση.

Με το άρθρο 50 «**Κυρώσεις**» προσδιορίζονται οι κυρώσεις που επισύρει η παραβίαση των διατάξεων περί ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και περί αδειών σχετικές με την προστασία της οικογένειας, οι κυρώσεις που επιβάλλονται για κάθε παραβίαση των πρώτων διατάξεων στον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους ο.τ.α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα επί του πεδίου εφαρμογής της και οι πιθανές αξιώσεις των παθόντων.

Με το άρθρο 51 «**Ενημέρωση εργαζομένων**» προσδιορίζονται οι υποχρεώσεις ανάρτησης του Υπουργείου Εργασίας και εργοδότη για τη γνωστοποίηση των δικαιωμάτων των

³ ή εκπροσώπων σε περιπτώσεις προσφυγής στις αρμόδιες αρχές ή τη δικαιοσύνη

εργαζομένων γονέων και τους φροντιστών περί αδειών σχετικές με την προστασία της οικογένειας.

Με το άρθρο 52 **«Εξουσιοδοτικές διατάξεις»** αφορούν στην αρμοδιότητα του Υπουργού Εργασίας για έκδοση Υ.Α. σχετικά με επιμέρους ζητήματα ρύθμισης της γονικής άδειας και απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας. Αφορούν και στην χορήγηση εξουσιοδότησης για έκδοση ΚΥΑ αναφορικά με τους σοβαρούς ιατρικούς λόγους, από τους οποίους προκύπτει η ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη του συγγενούς, το είδος της ιατρικής γνωμάτευσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Με το άρθρο 53 **«Μεταβατικές»** ορίζεται ότι διατηρούνται οι αξιώσεις γονέων που έλαβαν γονική άδεια πριν τη ψήφιση του νέου νόμου για λήψη του σχετικού ποσού από τον ΟΑΕΔ και με τις νέες διατάξεις.

Με το άρθρο 54 **«Καταργούμενες διατάξεις»** αναφέρεται η κατάργηση των έως τώρα ισχυουσών διατάξεων περί εναλλακτικής χρήσης του μειωμένου ωραρίου ως άδειας μητέρων φροντίδας τέκνου και λοιπών ζητημάτων που καταργούνται λόγω κωδικοποίησης με το παρόν ν/σχ.

Το ΜΕΡΟΣ IV με τίτλο **«ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»** (άρθρα 55 έως 99) αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' που αφορά σε **ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ** προβλέπονται ειδικότερα τα εξής:

Με το άρθρο 55 **«Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας»** καθιερώνεται ως πλήρης απασχόληση η 40ωρη απασχόληση εβδομαδιαίως, κατανεμημένη είτε σε πενήμερη είτε σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις σσε ή δ.α. για 8 ώρες, ή 6 ώρες και σαράντα 40 λεπτά ημερησίως αντίστοιχα.

Με το άρθρο 56 **«Ανάπαυση εργαζομένων»** τροποποιείται το άρθρο 4 του π.δ. 88/1999 και δίνεται δυνατότητα για διάλειμμα από 15 έως 30 λεπτών για χρόνο εργασίας 4 ωρών και άνω, αντί 6 και άνω ως ίσχυε.

Με το άρθρο 57 **«Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης»** τροποποιείται το αρ. 38 του ν. 1892/1990, δίνοντας δυνατότητα για παροχή πρόσθετης εργασίας με συμφωνία του εργαζομένου και σε ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο, βάσει του συμφωνημένου ημερησίου ωραρίου.

Με το άρθρο 58 **«Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας»** τροποποιείται το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 και προβλέπεται αύξηση των νομίμων υπερωριών ετησίως με περιορισμό της ισχύουσας ως τώρα προσαύξησης, μετονομασία της κατ' εξαίρεση υπερωρίας σε παράνομη με αύξηση γι' αυτή του ποσοστού προσαύξησης και χορήγηση άδειας για υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των προαναφερόμενων επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων, με εξουσιοδοτική διάταξη.

Με το άρθρο 59 **«Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας»** τροποποιείται το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 και δίνεται δυνατότητα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας με έγγραφη ατομική συμφωνία, αιτήσεϊ του εργαζομένου, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί σχετική συμφωνία σε συλλογικό επίπεδο. Εισάγεται απαγόρευση απόλυσης εργαζομένου που δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση, ενώ προβλέπεται υποχρέωση του εργοδότη για αποζημίωση του μισθωτού που απασχολείται σε συνθήκες διευθέτησης χρόνου εργασίας, για τις υπερβάλλουσες ώρες απασχόλησής του, αν η σύμβαση του λυθεί πριν από τη λήψη του χρονικού αντισταθμίματος.

Με το άρθρο 60 **«Αργία»** προστίθενται στις ημέρες υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επιχειρήσεις και τους τομείς απασχόλησης η 1η Ιανουαρίου, η εορτή των Θεοφανείων, η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1η Μαΐου, η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου, η 28η Οκτωβρίου, η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού και η 26η Δεκεμβρίου, με δυνατότητα προσθήκης και άλλων εορτών, μέχρι πέντε (5) κατ' έτος με την έκδοση σχετικής ΚΥΑ.

Με το άρθρο 61 **«Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής»** το άρθρο 4 του α.ν. 539/1945 προβλέπεται δυνατότητα χορήγησης υπολοίπου της δικαιούμενης ετήσιας άδειας του προηγούμενου έτους εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου.

Με το άρθρο 62 **«Άδεια άνευ αποδοχών»** ορίζονται οι δικαιούχοι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία λήψης και παρέκτασης άδειας άνευ αποδοχών και η κοινωνικοασφαλιστική αντιμετώπισή της.

Με το άρθρο 63 **«Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας»** προστίθενται κατηγορίες επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών στις οποίες είναι εκ του νόμου επιτρεπτή η εργασία κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας. Επιπλέον προστίθενται κατηγορίες επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και υπηρεσιών, των οποίων μπορεί να επιτραπεί η λειτουργία κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας.

Με το άρθρο 64 **«Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών»** καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την απόλυση, με το μηνιαίο μισθό για τον υπολογισμό της αποζημίωσης να λογίζονται τα 22 ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Με το άρθρο 65 **«Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας»** προβλέπεται, σε περίπτωση γνωστοποίησης προειδοποίησης για απόλυση, η δυνατότητα του εργοδότη να απαλλάξει τον εργαζόμενο να παρέχει την εργασία του για το διάστημα αυτό, χωρίς εκατέρωθεν συνέπειες. Θεσπίζεται δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου να αναλάβει αλλού εργασία επίσης χωρίς συνέπειες.

Με το άρθρο 66 **«Προστασία από τις απολύσεις»** ορίζεται ότι παράνομες και άκυρες είναι απολύσεις που οφείλονται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου, που λαμβάνουν χώρα ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή που αντίκεινται

σε ειδικές διατάξεις νόμου⁴. Για τις προαναφερόμενες περιπτώσεις, με τη ρύθμιση αυτή προβλέπεται αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Σε απολύσεις που πραγματοποιούνται για διαφορετικό λόγο, διαφοροποιούνται οι συνέπειες και συγκεκριμένα προβλέπεται μόνο δυνατότητα επιδίκασης πρόσθετης αποζημίωσης. Προβλέπεται, δυνατότητα ισχυροποίησης του κύρους καταγγελίας από τον εργοδότη με κάλυψη της τυπικής παράλειψης εντός ταχθείσας προθεσμίας. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, διατάσσεται μόνο η συμπλήρωσή της, ενώ τίθενται δικονομικοί περιορισμοί στις αξιώσεις επί αγωγών ακύρωσης καταγγελίας.

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' που αφορά σε **ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** προβλέπονται ειδικότερα τα εξής:

Με το άρθρο 67 «**Τηλεργασία**» τροποποιούνται οι επιμέρους ρυθμίσεις για την τηλεργασία. Δίνεται αναλυτικότερος ορισμός της, ρυθμίζεται ο τρόπος σύναψης συμφωνίας, ορίζονται οι περιπτώσεις κατ' εξαίρεση επιτρεπτής μονομερούς εφαρμογής της, ρυθμίζεται το ζήτημα του κόστους εξοπλισμού, εξειδικεύονται οι όροι που οφείλει ο εργοδότης να γνωστοποιεί στον τηλεεργαζόμενο, ορίζεται ως υποχρεωτική η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ τηλεεργαζομένων και μη, γίνεται αναφορά στον τρόπο ελέγχου απόδοσης και τις δικλείδες ασφαλείας για τη διασφάλιση της προστασίας της ιδιωτικής ζωής των δεδομένων προστασίας προσωπικού χαρακτήρα. Θεσπίζεται υποχρέωση για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των τηλεεργαζομένων καθώς και το δικαίωμα στην αποσύνδεση.

Με το άρθρο 68 «**Ψηφιακές πλατφόρμες**» δίνεται ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών και ορίζεται ο γενικός τρόπος λειτουργίας τους.

Με το άρθρο 69 «**Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών**» εξειδικεύεται ο τρόπος λειτουργίας των ψηφιακών πλατφορμών και απαριθμούνται κριτήρια-τεκμήρια κατά της εξαρτημένης εργασίας στις συμβάσεις μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών.

Με το άρθρο 70 «**Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών – φυσικών προσώπων**» δίνεται στους παρόχους υπηρεσιών που συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, δυνατότητα να συστήνουν οργανώσεις, δικαίωμα στην απεργία, δικαίωμα για συλλογική διαπραγμάτευση και κατάρτιση σ.σ.ε.

Με το άρθρο 71 «**Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών**» επιβάλλονται στους παρόχους υπηρεσιών που συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, οι ίδιες υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας με αυτές που παρέχουν σε παρόχους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

Με το άρθρο 72 «**Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους**» ρυθμίζεται η υποχρέωση ενημέρωσης των παρόχων υπηρεσιών που συνδέονται με

⁴ (ιδίως όπως π.χ. οι περιπτώσεις εγκύων, αδειούχων, συνδικαλιστών, πολύτεκνων, αναπήρων, στρατευμένων, μαθητευομένων και όσων αναλυτικά απαριθμούνται).

συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, σχετικά με τους όρους παροχής των υπηρεσιών τους και τα δικαιώματά τους.

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄ που αφορά σε **ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ "ΕΡΓΑΝΗ II"** προβλέπονται ειδικότερα τα εξής:

Με το άρθρο 73 **«Σκοπός και λειτουργία»** ως σκοπός της ρύθμισης του κεφαλαίου αυτού ορίζεται η αναβάθμιση, απλούστευση και μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ μετονομαζόμενη σε «ΕΡΓΑΝΗ II». Απαριθμούνται τα στοιχεία που πρέπει να υποβάλλονται σε ψηφιακή μορφή και γίνεται ειδική μνεία για την τήρηση μητρώων και την καταχώρηση στοιχείων σχετικών με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Με το άρθρο 74 **«Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας»** ορίζεται η υποχρέωση εργοδοτών κι επιχειρήσεων να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, ρυθμίζει τον τρόπο λειτουργίας του συστήματος αυτού και των στοιχείων που διαχειρίζεται και τον τρόπο αξιοποίησής της από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Με το άρθρο 75 **«Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα»** ορίζεται η δυνατότητα εκπρόθεσμης υποβολής εντύπων στο ΕΡΓΑΝΗ και ο τρόπος διόρθωσης στοιχείων υποβληθέντος εντύπου.

Με το άρθρο 76 **«Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας-ε-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ»** προβλέπεται η ενοποίηση κωδικών, μητρώων και κωδικών ειδικοτήτων μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας, e-ΕΦΚΑ και ΟΑΕΔ.

Με το άρθρο 77 **«Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων»** προβλέπεται διαλειτουργικότητα μεταξύ Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II με Ε.Ι.Ε.Α.Δ., Ο.Α.Ε.Δ., Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ και Επιτελική Δομή της Εργασίας ΥΠ.Ε.Κ.Κ.Α., ΑΠ.Κ.Ο, Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π και κάθε άλλο σχετικό φορέα.

Με το άρθρο 78 **«Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ»** τροποποιείται το άρθρο 80 του ν. 4144/2013 ως προς την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη για παράλειψη καταχώρησης μεταβολών σε ωράριο ή χρόνο εργασίας εργαζομένων, με προσθήκη πρόβλεψης για την καταχώρηση των μεταβολών απασχολούμενων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων (9 ατόμων), και την επιβολή κυρώσεων για σχετική παράλειψη.

Με το άρθρο 79 **«Εξουσιοδοτικές διατάξεις»** δίνεται αρμοδιότητα του Υπουργού Εργασίας για έκδοση Υ.Α. σχετικά με: το ελάχιστο ποσό για το κόστος εξοπλισμού στο πλαίσιο τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού από τον εργοδότη, την απευθείας κάλυψη εξόδων από τον εργοδότη ή όχι, τεχνικά ζητήματα σχετικά με την Ψηφιακή Κάρτα, τη λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και τη διαλειτουργικότητά του, πιστοποίηση των χρηστών και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στοιχεία για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, προσδιορισμό επιχειρήσεων που θα εφαρμοστεί το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας, αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωσης Α.Π.Δ., διαδικασία και προϋποθέσεις εκπρόθεσμης υποβολής των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, διαδικασία

καταχώρισης στοιχείων κατά την καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών για διαχωρισμό διευθυντικών στελεχών. Προβλέπεται τέλος έκδοση ΚΥΑ των υποδεικνυόμενων ως αρμοδίων Υπουργών σχετικά με τη αναγωγή των αμοιβών σε ωρομίσθιο και τα ειδικότερα τεχνικά μέτρα για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες.

Με το άρθρο 80 «**Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ**» προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση τα διεθνή και ελληνικά λογιστικά πρότυπα πρέπει να προσαρμόσουν τις προβλέψεις τους βάσει της κατάργησης διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών μέχρι τη λήξη της επόμενης χρήσεως από της δημοσίευσής. Οι διατάξεις περί καταγγελίας, αφορούν τις μετά δημοσίευσής του νόμου καταγγελίες, οι διατάξεις περί απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας θα ισχύσουν από 1/1/2022. Τέλος, πρόστιμα σε περίπτωση διαπιστωθείσας απενεργοποιημένης ψηφιακής κάρτας (ή σχετικής υποτροπής) επιβάλλονται 2 μήνες μετά την έκδοση της ανωτέρω Υ.Α.

Με το άρθρο 81 «**Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α, Β και Γ**» καταργείται η ρύθμιση περί δήλωσης, ως ίσχυε, των μεταβληθέντων στοιχείων επί του ωραρίου στην ΕΡΓΑΝΗ και η προϋφιστάμενη ρύθμιση σχετικά με την τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών. Από την έναρξη ισχύος του νόμου καταργείται κάθε διάταξη για χειρόγραφο εκπρόθεσμη υποβολή εντύπου. Για τις επιχειρήσεις που θα είναι εφαρμοστέο το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας προβλέπεται κατάργηση του βιβλίου υπερωριών μετά την έκδοση της ανωτέρω Υ.Α.

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' που αφορά σε **ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ** προβλέπονται ειδικότερα τα εξής:

Με το άρθρο 82 «**Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων**» τροποποιείται το άρθρο 1 του ν. 1264/1982 και ορίζεται ως αρμόδια αρχή κατάθεσης της ιδρυτικής πράξης των ενώσεων προσώπων το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων, αντί του αρμοδίου δικαστηρίου ως ίσχυε.

Με το άρθρο 83 «**Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων**» αντικαθίσταται στο σύνολό του ο τρόπος καταχώρισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες οφείλουν πια να εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων, υποβάλλοντας τα περιοριστικώς αναφερόμενα στοιχεία. Καθορίζονται τα στοιχεία που θα τηρούνται σε ψηφιακή μορφή, προβλέπεται αναλογική εφαρμογή για συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν έχουν τη νομική μορφή του σωματείου, ενώ αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν εγγραφεί στο Γ.Ε.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή δεν καταθέσει σε αυτό τα αναφερόμενα απαραίτητα στοιχεία ή δεν τα τηρεί επικαιροποιημένα, τότε, για όσο χρόνο διαρκεί η παράλειψή της και μέχρι αυτή να αποκατασταθεί, τελούν σε αναστολή τα αναφερόμενα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών έως την αποκατάσταση της παράλειψης.

Με το άρθρο 84 «**Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων**» τροποποιείται το άρθρο 3 του ν. 1264/1982 και ορίζεται ότι τα βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων τηρούνται ψηφιακά, Στα στοιχεία του ψηφιακού βιβλίου μητρώου προστίθενται ο ΑΜΚΑ και ο ΑΦΜ.

Με το άρθρο 85 «**Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων**» καταργείται η προϋπόθεση περί επωνυμίας σχετικά με την επιχορήγηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η κατ' εξαίρεση δυνατότητα αποδοχής παροχών του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών, είτε από τη μοναδική πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων του, είτε ισομερώς από όλες τις υφιστάμενες.

Με το άρθρο 86 «**Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων**» τροποποιείται το άρθρο 8 του ν. 1264/1982 και δίνεται δυνατότητα συμμετοχής και ψήφου στη Γενική Συνέλευση με φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία. Απαιτείται να ορίζεται ο τρόπος της εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου κάθε μέλους που το επιθυμεί με τεχνικά μέσα και ο τρόπος διασφάλισης διαφάνειας και μυστικότητας και εισάγεται απαγόρευση λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου, σε όποιο μέλος επιθυμεί.

Με το άρθρο 87 «**Ψηφοφορία**» τροποποιείται το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 δίνοντας δυνατότητα ψήφου δια φυσικής παρουσίας ή εξ αποστάσεως με διασφάλιση ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Ορίζονται προϋποθέσεις για την εξασφάλιση μυστικής ηλεκτρονικής ψηφοφορίας και υποχρέωση καταχώρησης των πρακτικών διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Με το άρθρο 88 «**Προστασία συνδικαλιστικής δράσης**» τροποποιείται το 14 του ν. 1264/1982 και προβλέπεται άρση της απαγόρευσης απόλυσης μέλους διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης και μείωση και οριοθέτηση του μέγιστου αριθμού των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών. Θεσπίζεται κατ' εξαίρεση δυνατότητα του εργοδότη για μετάθεση των συνδικαλιστικών στελεχών για ειδικά αναφερόμενους λόγους, και δυνατότητα απόλυσής τους για σπουδαίο λόγο κατ' αντιστοιχία της διάταξης που αφορά στην προστασία της μητρότητας. Στους δικαιούχους προστασίας συνδικαλιστικής δράσης προστίθενται οι μετέχοντες στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων των ομίλων επιχειρήσεων και ορίζονται οι προθεσμίες και οι δικονομικές προϋποθέσεις για το δικαστικό έλεγχο των απολύσεων συνδικαλιστικών στελεχών.

Με το άρθρο 89 «**Δημοκρατία στους τόπους εργασίας**» τροποποιείται το άρθρο 16 ν. 1264/1982 και προστίθεται δυνατότητα κάθε σωματείου επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης με έξοδα του εργοδότη και ελλείψει τέτοιας δυνατότητας, πίνακας ανακοινώσεων στο χώρο της επιχείρησης. Εξειδικεύεται ποιοτικά και ποσοτικά ποια πρόσωπα επιτρέπεται να παρίστανται κατά τη διάρκεια ελέγχου από τα αρμόδια όργανα, ιδίως σε επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και καταργείται η δικονομική πρόβλεψη ανακοπής σχετικά με την απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας ως προβλεπόταν.

Με το άρθρο 90 «**Συνδικαλιστικές άδειες**» τροποποιείται το άρθρο 17 ν. 1264/1982, παρεκτείνοντας την υποχρέωση του εργοδότη για παροχή άδειας απουσίας σε αντιπροσώπους εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνέδρια Ευρωπαϊκών Συμβουλίων και προβλέπεται διαδικασία για τη λήψη συνδικαλιστικής άδειας.

Με το άρθρο 91 «**Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας**» τροποποιείται το άρθρο

19 του ν. 1264/1982 και προστίθεται πρόβλεψη για έγγραφη προειδοποίηση⁵ του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή 24 τουλάχιστον ώρες πριν από πραγματοποίησή της στάσης εργασίας, ως προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος αυτού.

Με το άρθρο 92 **«Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου»** εξαιρείται η Ραδιοφωνία και Τηλεόραση από τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας.

Με το άρθρο 93 **«Προστασία δικαιώματος στην εργασία»** προβλέπεται η υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει απεργία περί προστασίας των δικαιώματων των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία με την παραβίαση της υποχρέωσης αυτής να συνιστά λόγο διακοπής της απεργίας με δικαστική απόφαση. Επανεκκίνηση της απεργίας μπορεί να λάβει χώρα μόνο εξ αρχής και υπό την προϋπόθεση τήρησης εκ νέου όλων των προθεσμιών και διαδικασιών. Τέλος εισάγεται πρόβλεψη περί αστικής ευθύνης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των μελών του διοικητικού της συμβουλίου σε περίπτωση υπαίτιας παραβίασης της υποχρέωσης προστασίας των εργαζομένων που δεν συμμετέχουν στην απεργία.

Με το άρθρο 94 **«Δημόσιος διάλογος»** τροποποιείται το άρθρο 3 του ν. 2224/1994, με το δημόσιο διάλογο, ενόψει απεργίας σε ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, να διεξάγεται στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ με την προβλεπόμενη σε αυτό το άρθρο διαδικασία. Επίσης, θεσπίζεται αναστολή άσκησης δικαιώματος απεργίας στις προαναφερόμενες επιχειρήσεις και απαγόρευση έγερσης αγωγής ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία για το διάστημα αυτό.

Με το άρθρο 95 **«Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας»** τροποποιείται το άρθρο 21 ν. 1264/1982 με ποσοτικό καθορισμό των αναγκών των υπηρεσιών που καλείται να καλύψει το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. Προβλέπεται, ειδικότερα, η διαδικασία καθορισμού και γνωστοποίησης στον εργοδότη, πριν από την έναρξη της απεργίας, των ονομάτων των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως προσωπικό ασφαλείας και, αν απαιτείται, ως προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας. Απαγορεύει την κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί προσωπικό ασφαλείας και προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, όπου απαιτείται ή χωρίς να τεθεί πραγματικώς στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία. Δίνεται δε εξουσιοδότηση για περιορισμό του ποσοστού των στοιχειωδών αναγκών των υπηρεσιών, οργανισμών, επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων κάτω του 1/3 της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας, υπό προϋποθέσεις.

Με το άρθρο 96 **«Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων»**, τροποποιείται το άρθρο 6 του ν. 1876/1990 και καθορίζεται ως κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης ο αριθμός των εργαζομένων που

⁵ που περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της απεργίας, τη μορφή, τα αιτήματά της και τους λόγους που τα θεμελιώνουν

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. Καθορίζεται ως αρμόδιο να λύσει τις αναλυτικά απαριθμούμενες σε αυτό διαφορές το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου, με έγερση αγωγής εντός 10 ημερών από την έναρξη των διαπραγματεύσεων και ορίζονται οι έχοντες έννομο συμφέρον για την άσκηση του δικαιώματος αυτού, καθώς και προθεσμίες και δικονομικές προϋποθέσεις για τη συζήτηση των αγωγών αυτών και για την άσκηση ενδίκων μέσων.

Με το άρθρο 97 «**Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας**» τροποποιείται το άρθρο 8 του ν. 1876/1990 και ορίζεται ότι οι ε.γ.σ.σ.ε. θα καθορίζουν στο εξής τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας για τους εργαζόμενους όλης της χώρας και ότι βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Προστίθεται πρόβλεψη διαδικασίας και προθεσμιών κωδικοποίησης των όρων της ε.γ.σ.σ.ε. και ρυθμίζεται το πεδίο δέσμευσης και των λοιπών σ.σ.ε.

Με το άρθρο 98 «**Συμφιλίωση**» τροποποιείται το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 με την διαδικασία της συμφιλίωσης να διενεργείται στα πλαίσια του ΟΜΕΔ. Με το άρθρο αυτό δίνεται εκτενέστερος ορισμός σχετικά με την έννοια της συμφιλίωσης σε επίπεδο συλλογικού εργατικού δικαίου, εξειδικεύεται το αντικείμενο/θεματολογία για τα οποία μπορεί να ακολουθηθεί η συμφιλίωτική διαδικασία του άρθρου αυτού, συγκεκριμενοποιείται η διαδικασία εκκίνησης, διεξαγωγής και ολοκλήρωσής της και ορίζεται το περιεχόμενο του πρακτικού συμφιλίωσης και η δεσμευτικότητά του.

Με το άρθρο 99 «**Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων**» προστίθεται στο ν. 1876/1990 το άρθρο 16β με το οποίο προβλέπεται η διαδικασία, οι προθεσμίες και οι νομιμοποιούμενοι να καταστούν διάδικοι για την έγερση αγωγής κατά διαιτητικής απόφασης και ενδίκων μέσων κατά της εκδοθησόμενης δικαστικής απόφασης, είτε στην περίπτωση προηγούμενης άσκησης έφεσης ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, είτε χωρίς την προηγούμενη άσκηση τέτοιας έφεσης. Εισάγεται δε διάταξη περί αναστολής της ισχύος της προσβαλλόμενης σ.σ.ε. ή δ.α. μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.

Με το άρθρο 100 «**Μεταβατικές Διατάξεις Κεφαλαίου Δ**» ορίζεται ότι οι διατάξεις περί απεργίας που προβλέπονται στα προαναφερόμενα άρθρα εφαρμόζονται σε απεργίες που θα κηρύσσονται μετά τη δημοσίευση του νόμου και ότι οι συμφιλίωτικές διαδικασίες που έχουν ξεκινήσει προ της δημοσίευσης του νόμου ενώπιον Σ.Ε.Π.Ε ολοκληρώνονται από το Σ.Ε.Π.Ε.. Οι διαδικασίες καταχώρισης συνδικαλιστικών οργανώσεων ισχύουν για τις υπό σύσταση συνδικαλιστικές οργανώσεις μετά τη δημοσίευση της σχετική με τα Μητρώα ΥΑ. Για τις υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις ισχύουν από την 1η.1.2022. Οι σ.σ.ε ή δ.α. που θα κατατεθούν από 1η.1.2022 οφείλουν να έχουν κωδικοποιημένες τις διατάξεις τους και η υποχρέωση χρήσης ηλεκτρονικού συστήματος για τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξ αποστάσεως στις Γενικές Συνελεύσεις και στις αρχαιρεσίες άρχεται από την 1η.1.2022

Με το άρθρο 101 «**Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ**» ορίζεται κατάργηση της

Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών και η κατάργηση της Συμφιλιωτικής διαδικασίας ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε.

Στο ΜΕΡΟΣ V με τίτλο **«ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»** (άρθρα 102 έως 125):

Με το άρθρο 102 **«Σύσταση»** προβλέπεται η σύσταση του νομικού προσώπου «Επιθεώρηση Εργασίας» ως ανεξάρτητη διοικητική αρχή (χωρίς νομική προσωπικότητα) με σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, με παράλληλη κατάργηση της του Γενικού Επιθεωρητή Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), του οποίου καθίσταται καθολική διάδοχος. Προβλέπεται ειδικότερα η έδρα της, η διαδικασία για την έναρξη λειτουργίας της, η λειτουργική ανεξαρτησία, διοικητική και οικονομική αυτοτέλειά της και η εξαίρεσή της από κάθε κρατικό έλεγχο ή εποπτεία.

Με το άρθρο 103 **«Αρμοδιότητες»** περιγράφονται οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, το έργο της, με ειδικότερη απαρίθμηση των επιμέρους ενεργειών της προς την εξυπηρέτησή του και των διατάξεων και των όρων των οποίων την τήρηση κι εφαρμογή οφείλει να ελέγχει.

Με το άρθρο 104 **«Λειτουργική ανεξαρτησία»** απονέμει λειτουργική και προσωπική ανεξαρτησία στο Διοικητή και των μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Με το άρθρο 105 **«Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές»** ορίζεται η υποχρέωση της διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας για ενημέρωση της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής και για συνεργασία με διοικητικές αρχές σε θέματα αρμοδιοτήτων της, κατά βούληση ή κατόπιν σχετικού αιτήματος.

Με το άρθρο 106 **«Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων»** προβλέπεται κατ' εξαίρεση δυνατότητα υποβολής από τον Υπουργό Εργασίας προς αυτήν προτάσεων στρατηγικών και σχεδιασμού για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της και υποχρέωσή της για περιοδική ενημέρωση προς τον Υπουργό Εργασίας για το έργο της και την εισήγηση προτάσεων διατάξεων επί του πεδίου αρμοδιοτήτων της.

Με το άρθρο 107 **«Όργανα Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας»** ορίζονται ως Όργανα Διοίκησής ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης.

Με το άρθρο 108 **«Συμβούλιο Διοίκησης»** προβλέπεται ο αριθμός των μελών και η διάρθρωση του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, η θητεία και η δυνατότητα ανανέωσής της, οι υποχρεώσεις, αρμοδιότητες και οι αρχές που οφείλουν να τηρούν. Ορίζονται, επίσης, οι αποδοχές τους και ο τρόπος καθορισμού τους και τα προσόντα που πρέπει να διαθέτουν οι υποψήφιοι για τις θέσεις αυτές. Ορίζονται, επίσης, γενικά και ειδικά κωλύματα διορισμού των παραπάνω μελών, ενώ προσδιορίζεται και ο χαρακτήρας της απασχόλησής τους με την ιδιότητα αυτή.

Με το άρθρο 109 **«Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης»** απαριθμούνται οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τις δραστηριότητές της, ως

προς τα ζητήματα προσωπικού, ως προς τα οργανωτικά της ζητήματα, ως προς προϋπολογισμό και τον Διοικητή της.

Με το άρθρο 110 **«Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης»** καθορίζεται ο τρόπος και η διαδικασία επιλογής και διορισμού των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με το άρθρο 111 **«Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης»** προβλέπονται οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να επέλθει παύση μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας (συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου) και ο τρόπος που επέρχεται η παύση αυτή. Προσδιορίζεται ο τρόπος δικαστικής προστασίας του παυθέντος, η διαδικασία παραίτησης για μέλος που τυχόν το επιθυμεί και η διαδικασία αναπλήρωσης της θέσης του Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης, σε περίπτωση θανάτου, παραίτησης ή παύσης.

Με το άρθρο 112 **«Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων»** ρυθμίζεται η συγκρότηση του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας σε σώμα, η εκλογή του Προέδρου του, η συχνότητα των συνεδριάσεων του, ο τρόπος σύγκλησής του, η απαρτία και ο τρόπος λήψης αποφάσεων, η τήρηση των πρακτικών, παραπέμποντας για κάθε άλλο θέμα στον Εσωτερικό Κανονισμό της.

Με το άρθρο 113 **«Διοικητής»** ρυθμίζεται το καθεστώς απασχόλησης του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, η θητεία του, η δυνατότητα κι ο τρόπος ανανέωσής της, ενώ απαριθμούνται τα προσόντα και τα γενικά και ειδικά κωλύματα των υποψηφίων για την κάλυψη της θέσης αυτής.

Με το άρθρο 114 **«Αρμοδιότητες Διοικητή»** ορίζονται ως αρμοδιότητες του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, όλες οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας συμπεριλαμβανομένων των αρμοδιοτήτων των Γενικού Επιθεωρητή Εργασίας έως τώρα-πλην των ρητά οριζόμενων για το Συμβούλιο Διοίκησης- απαριθμούμενες ενδεικτικά. Ενδεικτικά, επίσης, απαριθμούνται οι αρμοδιότητές του σε οργανωτικά θέματα και θέματα προσωπικού. Δίνεται, τέλος, στον Διοικητή δυνατότητα μεταβίβασης αρμοδιοτήτων, ανάθεσης καθηκόντων και εξουσιοδότησης των οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με το άρθρο 115 **«Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή»** καθορίζεται ειδικότερα ο τρόπος και η διαδικασία επιλογής και διορισμού του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με το άρθρο 116 **«Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή»** προβλέπονται οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να επέλθει πρόωρη παύση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και ο τρόπος που επέρχεται η παύση αυτή. Προσδιορίζεται ο τρόπος δικαστικής προστασίας του παυθέντος και η διαδικασία παραίτησης, σε περίπτωση που το επιθυμεί. Προβλέπεται η διαδικασία αναπλήρωσης της θέσης αυτής, σε περίπτωση θανάτου, παραίτησης ή παύσης.

Με το άρθρο 117 **«Οργανικές θέσεις»** προβλέπεται συνολική αυτοδίκαιη μεταφορά του προσωπικού που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση στο Σ.Ε.Π.Ε στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας, με την ίδια σχέση εργασίας. Υπάρχει, επιπλέον, σχετική πρόβλεψη για το μετακινηθέν και το αποσπασθέν κατά τη δημοσίευση του νόμου προσωπικό και

πρόβλεψη κατάταξης στα ίδια μισθολογικά κλιμάκια, διατήρησης αποδοχών και συνταξιοδοτικού και ασφαλιστικού καθεστώτος ως ίσχυε. Προβλέπονται θέσεις μετακλητών υπαλλήλων, καθώς και ο τρόπος στελέχωσης και πλήρωσης κενών θέσεων, ενώ ρυθμίζονται ζητήματα λύσης υπαλληλικών σχέσεων και καταγγελίας πάσης φύσεως συμβάσεων.

Με το άρθρο 118 **«Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον ανταμοιβή»** δίνεται δυνατότητα με απόφαση Διοικητή⁶ για καθορισμό, εντός των ορίων του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και του εκάστοτε ΜΠΔΣ, ειδικού μισθολογικού καθεστώτος του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και συστήματος bonus, κατόπιν αξιολόγησης.

Με το άρθρο 119 **«Προϋπολογισμός»** ορίζεται πως οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας. Ορίζεται ως διατάκτης ο Διοικητής και προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις για όλα τα επιμέρους ζητήματα οικονομικής φύσεως.

Με το άρθρο 120 **«Οικονομική διαχείριση»** δίνεται στην Επιθεώρηση Εργασίας δυνατότητα πραγματοποίησης δαπανών που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, συστήνεται Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών με καθορισμό των σχετικών αρμοδιοτήτων της και ορίζεται το πεδίο της οικονομικής της διαχείρισης.

Με το άρθρο 121 **«Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας»** ορίζεται το περιεχόμενο και ο τρόπος καθορισμού του Οργανισμού και Εσωτερικού Κανονισμού της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με το άρθρο 122 **«Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας»** τροποποιείται το άρθρο 3B ν. 3996/2011, το οποίο εξειδικεύεται ως προς τη διαδικασία διεξαγωγής της εργατικής διαφοράς, τις προθεσμίες και τον τρόπο ολοκλήρωσής της. Αν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων διοικητικές κυρώσεις. Ορίζεται τέλος, ότι για μισθολογικές απαιτήσεις που προκύπτουν από τη ψηφιακή κάρτα εργασίας σε συνδυασμό με τις τραπεζικές καταβολές ή τις νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση ή και άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο βάσει του οποίου μπορεί να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.

Με το άρθρο 123 **«Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων»** τροποποιείται το άρθρο 24 ν. 3996/2011, με το οποίο προβλέπεται επιβολή διοικητικής κύρωσης επί ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας που διαπιστώθηκαν από τον αρμόδιο διενεργήσαντα τον έλεγχο Επιθεωρητή Εργασίας, χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη. Στις κατηγορίες ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων που επισύρουν κυρώσεις εφόσον διαπιστωθούν, προστίθενται και οι περιπτώσεις μη τήρησης στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων ή αντιγράφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου και μη καταχώρησης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού κυκλοφορίας

⁶ Με σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου

του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.

Με το άρθρο 124 «**Εξουσιοδοτικές διατάξεις**» παρέχεται εξουσιοδότηση στους, αναλυτικά στο εν λόγω άρθρο ως αρμόδιους, αναφερόμενους φορείς περί έκδοσης κανόνων δικαίου σχετικά με θέματα αποδοχών, καθορισμό ετήσιων στόχων ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας, με ζητήματα σχετικά με τη μεταφορά του προσωπικού τη συνέχιση εκτελούμενων προγραμμάτων τη μεταφορά αρχείων και με κάθε άλλο ζήτημα που συνέχεται με τη διαδοχή μεταξύ του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με το άρθρο 125 «**Μεταβατικές διατάξεις**» ορίζεται η συνέχιση άσκησης των αρμοδιοτήτων του Σ.Ε.Π.Ε. μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας και η δυνατότητα υποστήριξης της τελευταίας, κατά το διάστημα 5 πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της, από προσωπικό του ΥΠ.Ε.Κ.Α. για τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της και παράτασης αυτού του χρόνου υποστήριξης.

Στο ΜΕΡΟΣ VI με τίτλο «**ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**» (άρθρο 126):

Με το άρθρο 126 «**Κύρωση διεθνούς σύμβασης**» κυρώνεται, με συνταγματική ισχύ, η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας “Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία”. Στο άρθρο αυτό περιλαμβάνεται αναλυτική παράθεση του κειμένου της σύμβασης στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα, με αναφορά στα 14 επιμέρους άρθρα της, στα οποία περιλαμβάνονται οι ορισμοί που δίδονται για τις ανάγκες της σύμβασης αυτής, οι στόχοι της και η προστασία που επιδιώκεται με αυτήν, η καθοδήγηση για τη δημιουργία πλαισίου εθνικής πολιτικής και εν συνεχεία εθνικού συστήματος προγραμμάτων με το περιεχόμενο και τα στοιχεία που υποδεικνύονται, καθώς και τελικές διατάξεις σχετικά με την κύρωση και τη δεσμευτικότητά της.

Στο ΜΕΡΟΣ VII με τίτλο «**ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**» (άρθρο άρθρα 127 έως 129):

Με το άρθρο 127 «**Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία**» καθορίζονται οι αρχές, ο τρόπος έγκρισης και ο σκοπός του Εθνικού Προγράμματος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία και προσδιορίζεται το περιεχόμενο του.

Με το άρθρο 128 «**Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)**» θεσπίζεται η συνεργασία των φορέων αυτών και οι σκοποί που εξυπηρετεί, ενώ καθορίζεται και το περιεχόμενο των προγραμματικών τους συμβάσεων.

Με το άρθρο 129 «**Έναρξη ισχύος**» ορίζεται ως εναρκτήριος χρόνος ισχύος του επικείμενου νόμου και των υπό κύρωση διεθνών συμβάσεων η δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με την επιφύλαξη των ειδικότερων επιμέρους διατάξεων.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ- ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον 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» αποτελεί μια ευρεία νομοθετική παρέμβαση, η οποία συνδυάζει ένα πλήθος ρυθμίσεων που αφορούν στην εκτέλεση διεθνών υποχρεώσεων της χώρας και την ενσωμάτωση ευρωπαϊκών οδηγιών σε μια προσπάθεια εκτεταμένης μεταβολής εθνικών ρυθμίσεων του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου.

Για λόγους που σχετίζονται με την ουσιώδη τροποποίηση εργασιακών θεμάτων, αλλά και θεμελιωδών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των κοινωνικών δρώντων, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή θεωρεί ότι η νομοθετική αρχή θα έπρεπε να διαμορφώσει ένα εξαντλητικό πλαίσιο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους και τα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου α) να εξασφαλίσει τη μέγιστη δυνατή κοινωνική συναίνεση και να βελτιώσει ρυθμίσεις που κινούνται στη σωστή κατεύθυνση, β) να αποσαφηνίσει πτυχές του νομοσχεδίου που δύνανται να παράγουν παρερμηνείες κατά την εφαρμογή τους και ενδεχομένως να αποθαρρύνουν την αποτελεσματική τριμερή συνεργασία, γ) να επανεξετάσει ρυθμίσεις, πτυχές, κατευθύνσεις του νομοσχεδίου, οι οποίες δεν ανταποκρίνονται στη σύγχρονη μετα-πανδημική πραγματικότητα, η οποία συνδέεται με υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής και εργασιακής επισφάλειας, υψηλότερα επίπεδα ιδιωτικού χρέους,- ως εκ τούτου μειωμένη δυνατότητα χρηματοδότησης νέων επενδύσεων- και υποχώρησης των συλλογικών διαδικασιών μπροστά στην ανάγκη ταχύτερης (και δυστυχώς ορισμένες φορές χωρίς διαβούλευση) λήψης αποφάσεων σε εθνικό, αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δ) να μεγιστοποιήσει τις δυνατότητες που παρέχει η ευρωπαϊκή και η διεθνής εμπειρία από την εφαρμογή αντίστοιχων νομοθετικών διατάξεων για την εμπέδωση της ασφάλειας δικαίου για τους οικονομικούς και κοινωνικούς δρώντες, επιχειρήσεις, επενδυτές, νοικοκυριά, εργαζόμενους και εργοδότες ε) να ενισχύσει τα παραγωγικά και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα που διαθέτει η χώρα στον πρωτογενή, βιομηχανικό και τριτογενή τομέα. Η εμπειρία της δημοσιονομικής κρίσης και της κρίσης χρέους έχει καταδείξει ότι η ασύμμετρη εφαρμογή μέτρων κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, χωρίς κοινωνικό διάλογο οδηγεί σε εσφαλμένες υποθέσεις πολιτικής και μη βέλτιστα αποτελέσματα στο πεδίο της οικονομικής ευημερίας.

Επιγραμματικά, η Ο.Κ.Ε. τοποθετείται θετικά στην πρωτοβουλία ενσωμάτωσης διεθνών συμβάσεων και Ευρωπαϊκών Οδηγιών στο εθνικό δίκαιο, καταγράφει πτυχές του προτεινόμενου σχεδίου που χρήζουν σημαντικών νομοτεχνικών βελτιώσεων και επισημαίνει την αναγκαιότητα να αναθεωρηθούν καίρια σημεία και διατάξεις του σχεδίου, με σκοπό τη διαμόρφωση ευρύτερων συναινέσεων, ιδίως σε μια περίοδο που η πανδημική κρίση και οι σοβαρές μελλούμενες περιβαλλοντικές προκλήσεις ανέδειξαν την ανάγκη για λήψη

επιπρόσθετων μέτρων πρόνοιας και συνεργασίας σε κοινωνικό, οικονομικό και θεσμικό επίπεδο.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ I ΚΑΙ II

ΜΕΡΟΣ I: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ "ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

&

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

Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση του προτεινόμενου νομοσχεδίου, με τις προβλέψεις των διατάξεων ΜΕΡΟΥΣ I και ΜΕΡΟΥΣ II προωθείται η κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας»-η οποία υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 2019 κατά την 108η Τακτική Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας- και η ένταξή της στην ελληνική έννομη τάξη, με στόχο την αναγνώριση του δικαιώματος όλων των απασχολούμενων να εργάζονται σε ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, συνθήκες που συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Για την αντιμετώπιση του φαινομένου, η Σύμβαση προβλέπει την υιοθέτηση μιας ολοκληρωμένης δέσμης μέτρων, σε θεσμικό και επιχειρησιακό επίπεδο, σύμφωνα με τα πρότυπα που διεθνώς επιδιώκει να διαμορφώσει, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και την καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής σε τέτοιου είδους συμπεριφορές.

Συνοπτικά, η υιοθέτηση της Διεθνούς Σύμβασης 190 της ΔΟΕ αποσκοπεί στην ανάληψη υποχρεώσεων πρόληψης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης από την πλευρά όλων των εργοδοτών, στην υποχρεωτικότητα εισαγωγής πολιτικών διαχείρισης καταγγελιών, στην ανάληψη υποχρέωσης του εργοδότη να αντιδράσει επί περιστατικών βίας και παρενόχλησης λαμβάνοντας μέτρα, δημιουργώντας, παράλληλα ένα προστατευτικό πλέγμα δικαιωμάτων για τη θιγόμενη πλευρά, στη θέσπιση μηχανισμών παρακολούθησης των περιστατικών, ενίσχυσης των ελέγχων και διεξαγωγής της διαδικασίας ελέγχων, στην πρόβλεψη ενός ειδικού πλαισίου κυρώσεων και δυνατότητας λήψης διοικητικών μέτρων άμεσης ισχύος σε περίπτωση κινδύνου.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή θεωρεί κατ' αρχήν θετική την κύρωση των ρυθμίσεων της Διεθνούς Σύμβασης που κατατείνουν στην επίτευξη των παραπάνω στόχων, προβαίνοντας κατωτέρω σε επιμέρους παρατηρήσεις με σκοπό την συνδρομή στη δημιουργία ενός ασφαλούς εφαρμόσιμου εθνικού πλαισίου. Επισημαίνει δε, την ανάγκη η υιοθέτηση των διατάξεων αυτών να συνδυαστεί με αποτελεσματική εκστρατεία και πολιτική ενημέρωσης στους χώρους εργασίας, με εφαρμογή ελέγχου και συμμόρφωσης και με ενεργητικές πολιτικές επίλυσης συγκρούσεων στους χώρους εργασίας.

Εξαιτίας της σοβαρότητας και πολυπλοκότητας του ζητήματος, αλλά και της πυκνότητας των διατάξεων προτείνεται η διαμόρφωση ενός Οδικού Χάρτη που θα στοχεύει στην αποκωδικοποίηση της Σύμβασης και στην κατάρτιση βημάτων, για την προτεραιοποίηση των ενεργειών που θα υλοποιηθούν. Επίσης, χρήσιμο θα ήταν να σχεδιαστεί, με τη συνδρομή της Ο.Κ.Ε., μία Έκθεση επίπτωσης (impact assessment) των νομοθετικών διατάξεων σε ένα

δείγμα επιχειρήσεων (κυρίως μικρομεσαίες και μικρές), το διοικητικό και οικονομικό βάρος των οποίων προβλέπεται να επιβαρύνουν περισσότερο. Ως εκ τούτου προτείνεται ότι οι επιχειρήσεις αυτές πρέπει να υποστηριχθούν συμβουλευτικά για να κατανοήσουν και να μπορέσουν να εφαρμόσουν τις υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν από το προς υιοθέτηση θεσμικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης.

Ως προς τις ρυθμίσεις αυτές που κατ' ουσίαν αποτυπώνουν τις αντίστοιχες διεθνείς δεσμεύεις της Χώρας από την κυρούμενη στο Μέρος Ι Διεθνή σύμβαση 190, παρατηρείται ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής του νομοσχεδίου στους εργαζόμενους και απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα, με επέκταση των ρυθμίσεων περί γενικής απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, ενίσχυσης αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας, απαγόρευσης αντιποίνων, προσφυγής από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων και βάρους απόδειξης (αρ. 4,8 και 12 έως 15) και για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα. Κατά τα λοιπά ζητήματα εκτελέσεως της διεθνούς υποχρεώσεως της Χώρας μας αναφορικά με την εισαγωγή αντίστοιχων ρυθμίσεων για την παρενόχληση και την βία στον δημόσιο τομέα, εναπόκειται στον Υπαλληλικό Κώδικα (ν.3528/2007) με εισαγωγή των οικείων προβλέψεων. Περαιτέρω, στο πεδίο εφαρμογής γίνεται αναφορά και στους εργαζόμενους στην άτυπη οικονομία

Δεδομένου ότι στο Κεφάλαιο ΙΙ, με το άρθρο 2 παρ.2 της Διεθνούς Συμβάσεως ορίζεται ότι *«2. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.»*, θα πρέπει για την ευχερέστερη εφαρμογή της παραπάνω διάταξης του νομοσχεδίου να εξειδικεύσει τον όρο «άτυπη οικονομία». Αν και στην ουσία, με τον όρο «άτυπη οικονομία» αναγνωρίζεται η σημασία της αδήλωτης εργασίας, η οποία θα πρέπει να αντιμετωπισθεί, όπως αναδείχθηκε κατόπιν παλαιότερων πρωτοβουλιών με την συνεργασία του ΙΛΟ, οι οποίες όμως δεν είχαν την απαιτούμενη συνέχεια. Θα πρέπει, επομένως η πολιτεία να εργασθεί προς αυτήν την κατεύθυνση με σκοπό την απαλοιφή αυτού του εκτενούς φαινομένου. Επιπλέον, στο πλαίσιο της προαναφερόμενης διάταξης της Διεθνούς Σύμβασης θα πρέπει να υπάρξει σχετική διευκρίνιση στο πεδίο εφαρμογής του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ για τους εργαζόμενους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, σε ΔΕΚΟ, ν.π.ι.δ ή ανεξάρτητες αρχές προκειμένου να προκύπτει σε ποιο πλέγμα προστασίας εντάσσονται. Τέλος, δεδομένου ότι η προς εκτέλεση και υιοθέτηση Διεθνή Σύμβαση δεν εισάγει κάποια εξαίρεση, ορθό θα ήταν να εξειδικεύσει αν καταλαμβάνει και σε ποια έκταση ελεύθερους επαγγελματίες ή αυτοαπασχολούμενους με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έργου κ.α.

Επί των διατάξεων του μέρους Ι και ΙΙ, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει τη βαρύνουσα σημασία αφενός της ενημέρωσης σχετικά με τους υφιστάμενους κινδύνους και τα υφιστάμενα μέτρα πρόληψης φαινομένων βίας στους χώρους εργασίας και αφετέρου της προληπτικής πολιτικής εκ μέρους της επιχείρησης (άρθρα 5-7), ενώ υπογραμμίζει την ανάγκη να συμπεριληφθούν ειδικότερες διατάξεις που αφορούν τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και των ευάλωτων ομάδων εν γένει (ειδικές κατηγορίες πληθυσμού, νέων σε καθεστώτα πρακτικής/ μαθητείας, αλλοδαπών προσφύγων σε προγράμματα, διαφορετικότητας ως προς τον σεξουαλικό προσανατολισμό κ.α). Θα πρέπει δε να αναφερθεί ότι για την ορθή διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών σύμφωνα με το άρθρο 5 του Μέρους ΙΙ στο πλαίσιο πρόληψης φαινομένων βίας και παρενόχλησης, θα πρέπει να

λαμβάνονται υπόψη η αρχή της αναλογικότητας καθώς και το πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Επιπλέον, εκτιμάται ότι θα πρέπει να υπάρξει νομοτεχνική βελτίωση στις παρ. 2 περ. α' και β' του άρθρου 4 που αναφέρεται στους ορισμούς της «βίας και παρενόχλησης», της «παρενόχλησης» και της «βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου» με αντικατάσταση της λέξης νοούνται με τη λέξη ορίζονται ή αποτελούν, με σκοπό την πληρέστερη αποτύπωση των κολάσιμων ενεργειών και συμπεριφορών και την άρση ασαφειών που μπορεί να δυσχεράνουν την εφαρμογή του νόμου. Παράλληλα, προτείνεται, διευκρίνιση στην παρ. γ' της ίδιας παραγράφου, προκειμένου παρενόχληση λόγω φύλου να αποτελούν και οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση και της προσωπικότητας του προσώπου αυτού. Τέλος, προτείνεται η απαλοιφή της δυνητικής διατύπωσης στον ορισμό της περ α' της παρ. 2 του ίδιου άρθρου «συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που.... ενδέχεται να οδηγήσουν σε... βλάβη» προς αποφυγή παρερμηνειών και πιθανής επιβολής κυρώσεων βάσει απλής πιθανολόγησης.

Επισημαίνεται ότι ο ρόλος του ιατρού για την επίβλεψη της υγείας των εργαζόμενων, όπως ενισχύεται και με το άρθρο 8 του νομοσχεδίου, είναι σημαντικός. Χρήσιμη, όμως, για την αποτελεσματικότητά του, θα ήταν κατά την Ο.Κ.Ε. η πρόβλεψη συνεπικουρήσής του από ομάδα ψυχολόγων εργασίας⁷ που θα απασχολούνται ή θα συμβάλλονται με τις αρχές, με κρατική δαπάνη, με αποκλειστικό σκοπό την παρακολούθηση και βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος εις όφελος των εργαζόμενων, των εργοδοτών και του επιχειρηματικού οικοσυστήματος. Προτιμητέα δε, ως συμπεριληπτικότερη, σχετικά με τη δυνατότητα του ιατρού εργασίας να συμβουλευτεί σε θέματα αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, θα ήταν μια διατύπωση που ρητά θα αναφερόταν, πέραν των θεμάτων υγείας και σε θέματα αναπηρίας, δεδομένου ότι η αναφορά στην υγεία παραπέμπει στα ζητήματα ασθένειας.

Σχετικά με την προώθηση πολιτικών για την αποτροπή και καταπολέμηση της βίας ή/και παρενόχλησης εντός των επιχειρήσεων, ανακύπτει ότι αναδεικνύεται ως σημαντικός ο ρόλος του προσώπου που θα οριστεί από την επιχείρηση ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος» βλ. άρθρο 9 παρ.2 περ. ε) σε επίπεδο επιχείρησης, αφού το εν λόγω πρόσωπο θα είναι αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Όμως, είναι σαφές ότι τα υφιστάμενα προσόντα και οι επιστημονικές γνώσεις του προσώπου που θα οριστεί ενδέχεται να μην καλύπτουν τα απαιτούμενα από το νόμο για την ορθή αξιολόγηση και διαχείριση της κάθε αναφοράς/ καταγγελίας. Σε αυτό το σκέλος ενδεχομένως ανακύψουν σοβαρά ζητήματα ικανότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων να ανταποκριθούν αποτελεσματικά και χωρίς διοικητικό βάρος σε αυτή την υποχρέωση.

Είναι συνεπώς αναγκαίο να υπάρξει ιδιαίτερη μέριμνα για τις επιχειρήσεις του μεγέθους αυτού, που συνιστούν άλλωστε και τον κυριότερο όγκο του επιχειρηματικού κόσμου, με στήριξη τόσο σε επίπεδο παροχής σχετικών πόρων, όσο και σε επίπεδο παροχής δωρεάν

⁷ Άλλωστε αναφορές για την συμβουλευτική αρμοδιότητα του ιατρού εργασίας σε θέματα ψυχολογίας και ψυχικής υγείας στο πλαίσιο της εργασίας για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία γίνονται στο άρθρο 8.

συμβουλευτικών υπηρεσιών (συμβούλων – εμπειρογνομόνων) για τα ζητήματα αυτά. Μια διαφορετική προσέγγιση για την επίλυση των ζητημάτων αυτών θα μπορούσε να αποτελέσει-σε συνδυασμό με την προαναφερόμενη λύση- η κλιμάκωση των υποχρεώσεων και του απαιτούμενου περιεχομένου των πολιτικών των επιχειρήσεων και εργοδοτών για τη βία και την παρενόχληση, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, με το σύνολο των προτεινόμενων στο νομοσχέδιο υποχρεώσεων να είναι εφαρμοστέες στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση κατάρτισης εσωτερικού κανονισμού κατά τη διαδικασία του ν.δ. 3789/1957, στον οποίο μπορούν να εξειδικεύονται περαιτέρω οι σχετικές προβλέψεις για ζήτημα αυτό.

Σημειώνεται, ότι προκειμένου οι διατάξεις περί πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία να παρέχουν πληρέστερη προστασία, καλό είναι στα άρθρα 5 παρ. 1 (Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης) και 9 παρ. 2 εδ. δ (Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης), οι υποχρεώσεις και πολιτικές που προβλέπονται, δυνάμει αυτών για τους εργοδότες, να προβλέπονται και για φυσικά πρόσωπα που ασκούν άμεσα ή έμμεσα εξουσία εργοδότη.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ως αποτελεσματικότερο τρόπο υιοθέτησης των άρθρων 4 παρ. 2 περ. β' και γ' και 11 της Σύμβασης 190 της Δ.Ο.Ε., την πρόβλεψη σχεδίου πολιτικής καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης σε εθνικό επίπεδο (λ.χ με την έκδοση σχεδίου υποδείγματος, όπως θα προκύψει κατόπιν διαβούλευσης του Υπουργείου με τους κοινωνικούς εταίρους προς διευκόλυνση, ιδίως, των μικρότερων επιχειρήσεων), δεδομένης της οικουμενικότητας των ρυθμίσεων, όπως θα ισχύσουν μετά την κύρωση της παραπάνω Σύμβασης και της αναγκαιότητας, όπως την επιτάσσει το άρθρο 11¹ αυτής να υπάρξει μια ενιαία εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης από την πολιτεία, τους κοινωνικούς εταίρους, τους φορείς εκπροσώπησης σε όλα τα στάδια, με κοινούς όρους και προϋποθέσεις. Υπό την προϋπόθεση αυτή και δεδομένου ότι με το άρθρο 11 του νομοσχεδίου που ορίζεται ότι οι πολιτικές σε πλαίσιο επιχείρησης σχετικά με την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της επιχειρησιακής ΣΣΕ ή καταρτίζονται από τον εργοδότη κατόπιν διαβούλευσης με τους αρμόδιους εκπροσώπους των εργαζομένων, υπάρχει πάντα η δυνατότητα στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας να εξειδικεύεται περαιτέρω στο πλαίσιο κάθε επιχείρησης που το επιθυμεί, η καθολικά ισχύουσα τεθειμένη εθνική πολιτική για τα ανωτέρω ζητήματα.

Με το άρθρο 12 προβλέπεται δυνατότητα των θιγομένων από συμπεριφορές ή περιστατικά βίας και παρενόχλησης για υποβολή καταγγελίας, πέραν των αρμοδίων φορέων, και στο πλαίσιο της επιχείρησης. Η προτεινόμενη αυτή ρύθμιση είναι, βεβαίως, χρήσιμη προκειμένου ο εργοδότης/επιχείρηση να λαμβάνει γνώση των περιστατικών και με κινήσεις που άπτονται του διευθυντικού του δικαιώματος να λαμβάνει μέτρα σε σχέση με το καταγγελλόμενο πρόσωπο, ώστε τέτοιες συμπεριφορές/περιστατικά να αποτρέπονται και να παρέχει στον εργαζόμενο που καταγγέλλει ότι υπέστη τέτοια συμπεριφορά, έναν ασφαλή χώρο για να παρέχει τη βιοποριστική εργασία του. Βεβαίως, η προτεινόμενη διάταξη δεν παρέχει σαφείς οδηγίες προς τον εργοδότη/επιχείρηση, που σε ρόλο οιονεί διαμεσολαβητικού/ελεγκτικού οργάνου καλείται να διαχειριστεί και να εξετάσει στην ουσία της μια διαφορά μεταξύ εργαζομένων και να λάβει τα απαραίτητα, αλλά και τα κατάλληλα

κατά περίπτωση μέτρα και ο οποίος -ιδίως στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις- δεν έχει σε μεγάλο βαθμό, ούτε το γνωσιολογικό υπόβαθρο, ούτε την εμπειρία για να το κάνει. Επίσης θεμιτή και κατανοητή είναι η πρόθεση του νομοθέτη για την αδιαφιλονίκητη προστασία των προσώπων που έχουν καταγγείλει ότι υφίστανται συμπεριφορές βίας ή/ και παρενόχλησης. Για το σκοπό αυτό, χορηγεί με την προτεινόμενη ρύθμιση ακόμα και τη δυνατότητα ο καταγγέλλων να αποχωρεί και να απουσιάζει από τον χώρο εργασίας για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος, χωρίς να καθίσταται υπερήμερος και χωρίς να στερείται τις αποδοχές του. Θα πρέπει, όμως, ειδικά για την περίπτωση αυτή να τεθεί κάποια πρόσθετη δικλείδα ασφαλείας, προκειμένου το δικαίωμα αυτό να ασκείται σύμφωνα με τον σκοπό για τον οποίο θεσπίστηκε. Ειδικότερα, με την παράγραφο 3 του άρθρου αυτού, ορίζεται ότι «Κάθε πρόσωπο ...που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή ...». Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η προτεινόμενη διάταξη θα βελτιωθεί σημαντικά εάν υπάρξει εξειδίκευση των εννοιών του εύλογου χρόνου και της εύλογης πεποίθησης.

Περαιτέρω, δεδομένου ότι με το άρθρο 15 προβλέπεται αντιστροφή του βάρους απόδειξης για τις περιπτώσεις αναφερόμενης βίας ή παρενόχλησης στην εργασία κατά ρητή παραπομπή στο άρθρο 24 παρ. 1 του ν.3896/2010, το οποίο αφορά σε παραβιάσεις της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου δεν γίνεται αντιληπτό αν παραπέμπει μόνο στις κυρώσεις, ή εντάσσει και το ζήτημα της διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Δεδομένου ότι η διατύπωση αυτή είναι ασαφής θεωρείται από την Ο.Κ.Ε. χρήσιμη η νομοτεχνική βελτίωση της πρόβλεψης, με σκοπό την ασφάλεια δικαίου. Εν συνεχεία, ενόψει της αποδεικτικής δυσκολίας επί καταγγελιών για τα παραπάνω ζητήματα αλλά και πιθανής ατολμίας θιγομένων για αναφορά επιλήψιμων συμπεριφορών η Ο.Κ.Ε. προτείνει την πρόβλεψη ενός ενδεχόμενου ενδιάμεσου σταδίου ανώνυμης αναφοράς και καταγγελίας (π.χ. εθνική τηλεφωνική γραμμή), με σκοπό την αποτροπή φαινομένων βίας και παρενόχλησης και παράλληλα την αποφυγή κατάχρησης της προτεινόμενης ρύθμισης .

Στο άρθρο 13 η διατύπωση που υιοθετείται από το νομοσχέδιο για την αποτροπή αντιποίνων στο πλαίσιο το οποίο πραγματεύεται το ΜΕΡΟΣ ΙΙ (δηλαδή την αποτροπή και καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στην εργασία) με την απευθείας παραπομπή στις περ. β και γ του άρθρου 14 ν. 3896/2010, δεν φαίνεται να προσφέρει μεγαλύτερη προστασία από αυτήν που προσφέρει και αυτοτελώς το άρθρο στο οποίο παραπέμπει και βρίσκεται εν ισχύ, παρά περιορίζει την προστασία σε συγκεκριμένες περιπτώσεις (για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, και για λόγους μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του). Συνεπώς, εάν η πρόθεση του νομοθέτη είναι να προσφέρει προστασία συμπεριληπτικότερης της υφιστάμενης θα πρέπει να προτιμηθεί μια διατύπωση σαφέστερη και εγγύτερη στο πνεύμα του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί θετική ρύθμιση τη σύσταση του αυτοτελούς τμήματος ΣΕΠΕ για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας (άρθρα 16-19) και προτείνει τη στελέχωση αυτού του τμήματος με υποψηφίους αυξημένων προσόντων με γνώσεις στο σκέλος του εργατικού δικαίου και του δικαίου της εκμετάλλευσης, της ψυχολογίας της εργασίας και της διαχείρισης συγκρούσεων στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, θεωρεί ότι το ΣΕΠΕ θα πρέπει να αναλάβει ενεργητικό ρόλο παρακολούθησης των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, και να

ενθαρρύνει τους θιγόμενους να ασκούν τα δικαιώματά τους. Προτείνεται, έτσι, η διενέργεια εκστρατείας ενημέρωσης από το Υπουργείο Εργασίας και τα αρμόδια όργανα ή/και η περιοδική παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, μέσα από στοχευμένες δράσεις και δειγματοληπτικές έρευνες.

Επισημαίνεται δε ότι για την ορθή εφαρμογή της πρόβλεψης του άρθρου 18 του νομοσχεδίου αναφορικά με την επίλυση διαφορών λόγω βίας ή παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, απολύτως απαραίτητο είναι να εξασφαλιστεί ότι τα επιφορτισμένα για την άσκηση αυτών των καθηκόντων όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας θα διαθέτουν την εκπαίδευση και τις απαραίτητες γνώσεις για το χειρισμό τέτοιων υποθέσεων και ότι νομοθετικά θα έχει ληφθεί η απαραίτητη πρόνοια προς τούτο. Τέλος, σημειώνεται ότι θα πρέπει να εξειδικευθεί ότι η Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της σύμφωνα με το άρθρο 18 δεν δύναται να υποκαταστήσει το ρόλο του δικαστηρίου κι ότι οι αρμοδιότητές της αυτές θα πρέπει να ασκούνται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην παραβιάζεται το τεκμήριο αθωότητας.

Με σκοπό την εξάλειψη κάθε πιθανότητας κινδύνου υγείας ή ασφάλειας των εργαζομένων εντός της επιχείρησης σε περίπτωση καταγγελίας περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης και δευτερευόντως την εξασφάλιση της ειρήνης και την συνέχιση της εύρυθμης λειτουργίας της, προτείνεται να προστεθεί στα προτεινόμενα προς λήψη από τη Επιθεώρηση προσωρινά μέτρα της παρ. 3 του άρθρου 19- εφόσον υφίσταται πιθανολόγηση του επικείμενου κινδύνου για τη ζωή ή την υγεία εργαζομένου από το περιστατικό αυτό- και η απομάκρυνση του καταγγελλόμενου εργαζομένου από την εργασία (με ή άνευ αποδοχών), ανάλογα με τη βαρύτητα του περιεχομένου της καταγγελίας, μέχρι εκδόσεως της σχετικής αποφάσεως.

Περαιτέρω, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι λόγω της μακρόχρονης εμπειρίας της στα ζητήματα ισότητας των φύλων, η παρουσία ενός μέλους της Ολομέλειάς της ως εκπροσώπου της στη σύνθεση και τη συγκρότηση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των φύλων του άρθρου 20, θα ήταν εξαιρετικά αξιοποιήσιμη κι επωφελής για τους σκοπούς που καλείται να επιτελέσει.

Σχετικά με την πρόβλεψη του άρθρου 21, για την απονομή Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει τον κίνδυνο ότι η εφαρμογή της ρύθμισης αυτής όπως θεσπίστηκε με το ν. 4604/2019, χωρίς σχετική βελτίωσή της, να δημιουργήσει την εσφαλμένη πεποίθηση σε τρίτους (πολίτες, καταναλωτές, εν δυνάμει πελάτες) ότι ορισμένες επιχειρήσεις, που εκ των πραγμάτων επιχειρησιακά είναι αδύνατον να διεκδικήσουν τη διάκριση αυτή (λόγω μικρού αριθμού απασχολούμενων, όπως λ.χ. οι μικρές ή πολύ μικρές επιχειρήσεις), δεν τηρούν τα προβλεπόμενα κριτήρια της παρ. 2 του άρθρου 21, εφόσον δε φέρουν το σχετικό Σήμα, δημιουργώντας έτσι προϋποθέσεις γέννησης ζητημάτων άνισης μεταχείρισης. Περαιτέρω, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι τα κριτήρια για την απονομή του Σήματος Ισότητας δεν δύναται να αφορούν μόνο στην αποθάρρυνση έμφυλων διακρίσεων, αλλά πρέπει να επεκταθούν και σε θέματα διακρίσεων λόγω αναπηρίας, εθνοτικές διακρίσεις, πολιτικές διακρίσεις, διακρίσεις σεξουαλικού προσανατολισμού και σε εν γένει ζητήματα ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ ΙΙΙ

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2019 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΆΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 33 σκοπός του Μέρους ΙΙΙ είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (L 188) (Κεφάλαιο Α). Στο μέρος αυτό ορίζονται οι ελάχιστες απαιτήσεις, προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στη μεταχείριση στον χώρο εργασίας και θεσπίζονται ατομικά δικαιώματα για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντιστή, την άδεια ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και φροντιστές. Περαιτέρω, επιδιώκεται η προσαρμογή του πλαισίου παροχών αδειας για όλους τους εργαζόμενους γονείς του ιδιωτικού τομέα (κεφάλαιο Β), ενώ στο Κεφάλαιο Γ συμπεριλαμβάνονται κοινές διατάξεις για τις άδειες του κεφαλαίου Α και κεφαλαίου Β.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί πως η Ο.Κ.Ε. θεωρεί, για λόγους νομοτεχνικής ακρίβειας και αποφυγής παρανοήσεων στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής, ότι ορθότερο θα ήταν το κεφάλαιο Β' του Μέρους ΙΙΙ που στην ουσία αφορά σε κωδικοποίηση και τροποποίηση υφιστάμενων διατάξεων για τη ρύθμιση θεμάτων αδειών σχετικών με την προστασία της οικογένειας, να αποτελεί ένα αυτοτελές μέρος, συνεπές, βεβαίως, προς το πνεύμα της Οδηγίας Ε.Ε. 2019/1158.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αξιολογεί θετικά την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158 στην ελληνική νομοθεσία και επισημαίνει την ανάγκη αποσαφήνισης ορισμένων άρθρων, που ενδεχομένως δημιουργούν πεδίο προβλημάτων κατά την εφαρμογή του κανονιστικού μέρους.

Συνοπτικά, η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί θετικά τη δυνατότητα που παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο πατέρα να λάβει 14 ημέρες άδεια πατρότητας, κατά τη γέννηση του παιδιού (άρθρο 27). Σημειώνεται ότι η αντίστοιχη πρόβλεψη που αφορά στην αναδοχή (άρθρο 27, παρ. 3), περιορίζει την εφαρμογή της άδειας πατρότητας μόνο στους αναδόχους πατέρες παιδιών ηλικίας μικρότερης των 8 ετών, χωρίς ξεκάθαρη αιτιολογία επί του περιορισμού αυτού.

Σχετικά με την πρόβλεψη του άρθρου 28 παρ.3, η οποία αποτελεί τροποποίηση εξειδίκευση του άρθρου 50 του ν. 4075/2012, προβλέπεται η δυνατότητα για χορήγηση/λήψη γονικής άδειας διάρκειας 4 μηνών, με οικονομική κάλυψη τουλάχιστον μέρους του χρόνου αδειας. Στην εν γένει ευεργετική αυτή για του εργαζόμενους γονείς διάταξη, η Ο.Κ.Ε. προτείνει, για λόγους ιδιαίτερης κοινωνικής ευαισθητοποίησης, στη ρύθμιση που αναφέρεται ειδικά στην

παρεχόμενη γονική άδεια στις μονογονεϊκές οικογένειες να ενταχθούν και γονείς παιδιών με αναπηρία. Πέραν των παραπάνω όμως, η Ο.Κ.Ε. δεν μπορεί να παραγνωρίσει την ασάφεια της πρόβλεψης ως προς την οικονομική κάλυψη του χρόνου άδειας πέραν των 2 πρώτων μηνών (όπου προβλέπεται ρητά η καταβολή επιδόματος από τον ΟΑΕΔ).

Σε κάθε περίπτωση προτείνεται να υπάρξει διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους για την επίτευξη του άριστου μίγματος επιδοματικής πολιτικής, ώστε να μην αποθαρρύνεται ο εργαζόμενος- ο οποίος ενδέχεται ήδη να έχει εισοδηματική απώλεια αν βρίσκεται σε υψηλότερη μισθολογική κατηγορία- να κάνει χρήση του δικαιώματος και παράλληλα να μην επιβαρύνεται η επιχείρηση με δυσανάλογο οικονομικό βάρος. Μια ενδεχόμενη λύση ως προς το ζήτημα αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί η πρόβλεψη για την ανάληψη πιστώσεων από τον Κοινωνικό Προϋπολογισμό, προκειμένου να καλυφθούν (στο σύνολό τους ή εν μέρει) οι χρηματοδοτικές ανάγκες των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων που θα προκύψουν από την εισαγωγή νέων πλαισίων για τη χορήγηση αδειών σε εργαζόμενους. Επισημαίνεται, επίσης, ότι με την υφιστάμενη πρόβλεψη των παρ. 2 και 5 του εν λόγω άρθρου δύναται να δημιουργηθούν διαφορετικές ταχύτητες δικαιώματος για εργαζόμενους με καθεστώς αορίστου και ορισμένου χρόνου, των οποίων λήγει η σύμβαση. Επιπρόσθετα, η παρ. 6 περιέχει διατυπώσεις που δύναται να δημιουργήσουν ασάφειες ως προς το διοικητικό σκέλος αίτησης, έγκρισης, έναρξης, μετάθεσης της χρήσης της γονικής άδειας.

Η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί θετικά τις προβλέψεις των άρθρων 29 και 30 για την παροχή άδειας φροντιστή και την απουσία λόγω ανωτέρας βίας. Θα ήταν δε χρήσιμο στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων αυτών (καθώς και του άρθρου 31 περί ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας), να συμπεριληφθούν και οι εργαζόμενοι γονείς ή/και φροντιστές ΑμεΑ, με προσθήκη στους αντίστοιχους ορισμούς του άρθρου 26 και της αναπηρίας στους λόγους για τους οποίους ένα πρόσωπο μπορεί να χρήζει συνδρομής φροντιστή. Επιφυλάξεις εκφράζονται από πλευράς εργαζομένων για τις προϋποθέσεις αίτησης και χρήσης των ευέλικτων μορφών εργασίας (6 μήνες παραμονής στη θέση εργασίας στον ίδιο εργοδότη), δεδομένου ότι η εμφάνιση της ανάγκης αυτής δε συνδέεται με τα χρόνια εργασίας, αλλά με άλλους εξωγενείς παράγοντες. Περαιτέρω, όσον αφορά το ζήτημα της αίτησης του γονέα ή φροντιστή τέκνου έως 12 ετών για ευέλικτη ρύθμιση καταλείπεται ενδεχομένως πεδίο παρερμηνειών, καθότι δεν καθορίζονται ποσοτικά κριτήρια σε πλαίσιο επιχείρησης. Η πρόβλεψη αυτή, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι γονείς τέκνων έως 12 ετών αποτελούν εμπειρικά την πολυπληθέστερη ομάδα εργαζομένων, δύναται να οδηγήσει σε πλήρη ευελιξία της εργασίας. Επιπλέον, στο άρθρο υφίσταται η αντιφατική πρόβλεψη, αφενός να χορηγείται στον εργαζόμενο δικαίωμα για επιστροφή στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, αφετέρου δε αυτό να αποδυναμώνεται με απλή επίκληση μη μεταβολής των περιστάσεων από πλευράς εργοδότη.

Σε αυτό το σημείο εκφράστηκε β' άποψη σύμφωνα με την οποία η άδεια φροντιστή θα πρέπει να δίνεται μετά τη συμπλήρωση 1 έτους (αντί 6 μηνών) συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, όπως προβλέπεται και για τη χορήγηση της γονικής άδειας, για λόγους ισότιμης και δίκαιης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Σχετικά με τις διατάξεις του κεφαλαίου Β (άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας), η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί ως ιδιαίτερα θετικές παρεμβάσεις τις προβλέψεις του άρθρου 35 για την άδεια για υποβολή σε μεθόδους υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, του άρθρου 40 για την άδεια προγεννητικών εξετάσεων, του άρθρου 45 για την άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες που εισάγονται στην πλειοψηφία τους για πρώτη φορά και οι οποίες έρχονται να ενισχύσουν το θεσμό της οικογένειας και να διευκολύνουν εργαζομένους, οι οποίοι βρίσκονται σε μια ιδιαίτερως ευαίσθητη περίοδο της ζωής τους. Θετικά, επίσης, αξιολογείται και η επέκταση των διατάξεων που αφορούν στην άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας (άρθρα 34 και 36) στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο. Χρήσιμο θα ήταν, βεβαίως, όλα τα ζητήματα μητρότητας και ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας να κωδικοποιηθούν και να διευκρινιστούν, με ισχύ νόμου, ζητήματα που έως τώρα αντιμετωπίζονται νομολογιακά ή κατόπιν γνωμοδοτικών ερμηνειών (όπως λ.χ. ο ορισμός της άδειας μητρότητας ως πραγματικός χρόνος εργασίας και η εξειδίκευση περί μη συμψηφισμού του χρόνου της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας με το διάστημα των 30 μηνών της άδειας φροντίδας παιδιού)⁸, μην καταλείποντας μάλιστα με την ένταξη των διατάξεων αυτών για την προστασίας της μητρότητας στο πεδίο εφαρμογής του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙΙ- κανένα περιθώριο παρερμηνείων και εξαιρέσεων εργαζόμενων μητέρων από προστατευτικές διατάξεις, οι οποίες μάλιστα θεσμοθετήθηκαν κι από την ευρωπαϊκή νομοθεσία⁹.

Παράλληλα, θα πρέπει να σημειωθεί πως δεδομένου ότι με το άρθρο 25 της Οδηγίας, επιδιώκεται η προστασία όλων των εργαζομένων γονέων, θα πρέπει για λόγους ίσης μεταχείρισης και για να υφίσταται συνέπεια μεταξύ των ρυθμίσεων τις εθνικής νομοθεσίας, να εξετασθεί το ενδεχόμενο ρητής επέκτασης της προστασίας των ειδικών διατάξεων του Κεφαλαίου Β' και στους λοιπούς γονείς που εργάζονται ή παρέχουν υπηρεσίες και σε τομείς πέραν του αμιγώς ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα με διαφορετικές μορφές απασχόλησης (όπως ενδεικτικά απασχολούμενοι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, λ.χ. ΔΕΚΟ, ν.π.ι.δ., ή ανεξάρτητες αρχές). Τέλος, δέον είναι να εξετασθεί το ενδεχόμενο περαιτέρω ενίσχυσης της προστασίας και διευκόλυνσης των μητέρων με αναπηρία και των γονέων τέκνων ΑμεΑ, μέσω των ως άνω αδειών, ενόψει και των αυξημένων υφιστάμενων αναγκών τους, ενώ θεμιτή θα ήταν και η εξειδίκευση των νοσημάτων των παιδιών, τα οποία δικαιολογούν λήψη σχετικής άδειας, με την προσθήκη των περιπτώσεων βαριάς κινητικής ή αισθητηριακής αναπηρία, σε αντιστοιχία με τις διατάξεις του δημοσίου τομέα. Τέλος, εκτιμάται ως δίκαιη η ένταξη και των πολυτέκνων γονέων, ως δικαιούχων των διευκολύνσεων του άρθρου 28 παρ. 6 περί προτεραιοποίησης των αιτημάτων για γονική άδεια και του άρθρου 41 περί μειωμένου ωραρίου με ανάλογη περικοπή αποδοχών και του άρθρου 31 περί ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας επίσης, λόγω των αυξημένων οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

Επίσης, η Ο.Κ.Ε., θεωρεί θεμιτό για λόγους ισορροπίας, ασφάλειας δικαίου και βάσει της νομοθετικά κατοχυρωμένης προστασίας των πολυτέκνων, η παρ. 1 του άρθρου 42 να

⁸ Σύμφωνα και με την ερμηνεία που είχε υιοθετηθεί ήδη το ΝΣΚ με την γνωμοδότησης 124/2018

⁹ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 αρ. 2 «Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, κατά τα οριζόμενα στο νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

διατηρήσει και να κωδικοποιήσει την υφιστάμενη έως σήμερα διάταξη του άρθρου 5 της εγσσε 2008-2009 που προβλέπει ότι η διάρκεια της άδειας για ασθένεια μελών της οικογένειας δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 8 εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και τις 14 εργάσιμες ημέρες, αν προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω, μην εισάγοντας ως ανώτατο περιορισμό αυτόν των 10 ημερών, αν ο δικαιούχος προστατεύει περισσότερα από δύο παιδιά. Για τους ίδιους λόγους θεωρεί ότι θα πρέπει η δυνατότητα για λήψη των αδειών λόγω σοβαρών νοσημάτων παιδιών και λόγω νοσηλείας παιδιών και της άδειας για μονογονεϊκές οικογένειες, χωρίς τον περιορισμό εξάντλησης συναφών δικαιωμάτων με αποδοχές, (πλην της ετήσιας κανονικής άδειας), αλλά να χορηγούνται βάσει των πραγματικών αναγκών των οικογενειών. Επιπλέον, ορθότερη θεωρείται η διατήρηση ισχύουσας διατύπωσης για την χορήγηση άδειας λόγω σοβαρών νοσημάτων παιδιών κατ' απόλυτη προτεραιότητα. Περαιτέρω, προτείνεται ως εύλογη η χορήγηση άδειας μονογονεϊκής οικογένειας και σε γονείς, των οποίων ο γάμος έχει λυθεί ή είναι αποδεδειγμένα σε έγγαμη διάσταση, καθώς και η επέκταση των ευεργετικών διατάξεων της προτεραιοποίησης σε αιτήματα γονικής άδειας και της εις διπλούν λήψης επιδόματος ένεκα γονικής άδειας και στους μόνους γονείς λόγω διαζυγίου.

Τέλος, ως προς τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ, η Ο.Κ.Ε. καταγράφει ως ιδιαίτερα σημαντικές τις προβλέψεις των άρθρων 46-51, που αφορούν στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, την προστασία από απόλυση και τη μη διάκριση στις περιπτώσεις άσκησης των δικαιωμάτων άδειας που περιγράφηκαν στα άρθρα του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙΙ.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ IV

ΜΕΡΟΣ IV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το Μέρος IV του νομοσχεδίου περιλαμβάνει μείζονες παρεμβάσεις στο σκέλος του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου, όπως η διευθέτηση χρόνου εργασίας, η υπερωριακή απασχόληση, το δίκαιο της καταγγελίας και η διάρθρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων (κεφάλαια Α και Δ), ενώ τα κεφάλαια Β και Γ καλύπτουν σύγχρονα θέματα εργασιακού δικαίου, όπως η τηλεργασία, η ψηφιακή κάρτα εργασίας, η ανάπτυξη ψηφιακών εφαρμογών ελέγχου και άλλα συναφή ζητήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του υπό γνωμοδότηση νομοσχεδίου επιχειρείται, μεταξύ άλλων, η αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με τη λειτουργία της ατομικής σύμβασης εργασίας, καθώς και των σύγχρονων μορφών τηλεργασίας. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η προσπάθεια αυτή για μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμό των ατομικών εργασιακών σχέσεων, θα πρέπει να γίνει με τρόπο ισορροπημένο που να κατοχυρώνει την ύπαρξη ασφάλειας δικαίου, μέσω ενός πλέγματος διατάξεων, το οποίο κατά την εφαρμογή του θα δίνει λύσεις σε σκοπέλους του παρελθόντος και σε αναχρονιστικές ρυθμίσεις, θα παρέχει την απαραίτητη προστασία και θα λειτουργεί με επωφελή τρόπο, τόσο προς επιχειρήσεις και εργοδότες, όσο και προς εργαζομένους, σημειώνοντας ότι το σημαντικότερο μέσο για το σκοπό αυτό έχει διαχρονικά υπάρξει ο κοινωνικός διάλογος.

Προς την κατεύθυνση αυτή, ως θετικές αξιολογεί τις προτεινόμενες ρυθμίσεις αυτές των άρθρων 55, 60 και 64 σχετικά με την εξειδίκευση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας για την άρση νομικών ασαφειών σε βασικά ζητήματα της εργατικής νομοθεσίας, με την κωδικοποίηση των επίσημων αργιών και με την κατάργηση της παρωχημένης διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών. Ειδικότερα, με το άρθρο 64 προβλέπεται ότι δυνάμει αυτού προβλέπεται η εξίσωση των υπαλλήλων και των εργατοτεχνιτών για ζητήματα προμήνυσης και καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας τους, που πρακτικά οδηγεί σε αύξηση της αποζημίωσης καταγγελίας των εργατοτεχνιτών σε περίπτωση συμπλήρωσης 12μηνιαίας απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη¹⁰

Θα πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι εφόσον η διάταξη αυτή δεν προβλέπει κάποιο εύλογο μεταβατικό στάδιο, δύναται να οδηγήσει σε αιφνίδια ανατροπή του οικονομικού σχεδιασμού των επιχειρήσεων που απασχολούν ήδη εργατοτεχνικό προσωπικό (λόγω αύξηση τους κόστους των επιχειρήσεων, τόσο για τις αποζημιώσεις απολύσεων, όσο και για τις απολύσεις λόγω συνταξιοδότησης, με άμεση αρνητική επιβάρυνση στον προϋπολογισμό) με δυσμενείς επιπτώσεις για την ίδια την απασχόληση. Για τους λόγους αυτούς, προτείνεται

¹⁰ Σημειώνεται ότι για τη ρύθμιση περί επιμήκυνσης της δοκιμαστικής περιόδου στο 12μηνο διαπιστώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, με την από 23-3-2017 απόφασή της παράβαση του άρθρου 4 παρ. 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

η πρόβλεψη μεταβατικών διατάξεων ικανών να αποτρέψουν για τις επιχειρήσεις τα δυσμενή αποτελέσματα που θα προκαλούσε στον προγραμματισμό τους μια τέτοιου είδους ανατροπή.

Ως συμπληρωματική του παραπάνω προβληματισμού κατατέθηκε ως εναλλακτική προσέγγιση η άποψη για τη σταδιακή και σε βάθος χρόνου εφαρμογή της παρούσας ρύθμισης και τη μη αναδρομική ισχύ της διάταξης, άλλως, την εφαρμογή της στους νεοπροσλαμβανόμενους, ως τρόπος δίκαιου διαμοιρασμού του μισθολογικού βάρους σε εργοδότες και εργαζόμενους αντίστοιχα.

Επί του άρθρου 55 δε, εκφράστηκε β' άποψη, σύμφωνα με την οποία το ζήτημα της ημερήσιας, αλλά και της εβδομαδιαίας απασχόλησης, αποτελούν έννοιες που έχουν παγιωθεί νομοθετικώς και νομολογιακώς, τόσο στο πενθήμερο, όσο και στο εξαήμερο και ότι συνεπώς η προτεινόμενη διάταξη αυτή μόνο προβλήματα και παρερμηνείες μπορεί να δημιουργήσει.

Περαιτέρω σχετικά με το άρθρο 60 προβλέπεται δυνατότητα ορισμού με ΥΑ και άλλων υποχρεωτικών ή και προαιρετικών αργιών (έως 5 κατ' έτος), ενώ περίπτωση τοπικής αργίας, η ανωτέρω αρμοδιότητα ανήκει στον Περιφερειάρχη¹¹.

Επίσης, θετικά αξιολογείται και άρθρο 56 όπου προβλέπεται ελάχιστος χρόνος διαλείμματος 15 λεπτά, ως ίσχυε, με πρόβλεψη και του ανώτατου χρόνου διαλείμματος τα 30 λεπτά για ελάχιστο χρόνο εργασίας 4 συνεχόμενων ωρών, αντί της 6ωρης απασχόλησης που ίσχυε, με σκοπό την αποτροπή πιθανότητας έμμεσης -μέσω αυτού-διεύρυνσης του ωραρίου. Ενδεχομένως, χρήσιμη θα ήταν η αποσαφήνιση της ρύθμισης αυτής σχετικά με το ζήτημα της απλής ετοιμότητας προς εργασία, ενώ θα μπορούσε να εξετασθεί και το ενδεχόμενο κάποιας εξειδίκευσης αναφορικά με το καθεστώς εργασίας των εργαζομένων σε κλάδους του τουρισμού που δεν καλύπτονται από κλαδικές σ.σ.ε., υπό την προϋπόθεση ότι θα διασφαλιζόταν η ουσιαστική ανάπαυση του εργαζομένου κατά την παροχή της εργασίας του και στην περίπτωση αυτή.

Με το άρθρο 61 που προβλέπεται η υποχρέωση εξάντλησης της δικαιούμενης κατ' έτος άδειας μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους, κατά τροποποίηση της ισχύουσας υποχρέωσης εξάντλησης εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους, διευκολύνεται η αυτούσια λήψη των ημερών αδείας και ο καλύτερος προγραμματισμός των αδειών από πλευράς εργοδότη. Σημειώνεται, ότι λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα των επιχειρήσεων που παρουσιάζουν εποχικότητα στη λειτουργία τους και εμφανίζουν το 50% του ετήσιου τζίρου τους το Γ' τρίμηνο του έτους (λ.χ. αγροτικές, τουριστικές κ.α σύμφωνα με τον κύκλο

¹¹ Σημειώνεται ότι αργίες θεωρούνται εθιμικά η Πρωτοχρονιά, η Καθαρά Δευτέρα, η Μ. Παρασκευή, και η εορτή του Αγίου Πνεύματος, ως εν δεκτικές κατοχύρωσης με ΥΑ.

Η γιορτή του Αγίου Πνεύματος, έχει οριστεί ως επίσημη ημέρα αργίας για το Δημόσιο, ενώ ΓΙΑ Τις ιδιωτικές επιχειρήσεις και τα καταστήματα ισχύει όταν έχει χαρακτηριστεί αργία με νόμο, ΣΣΕ, επιχειρησιακή συνήθεια ή/και έθιμο.

Εφόσον πρόκειται για τοπικές αργίες, η αρμοδιότητα ορισμού υποχρεωτικών ή προαιρετικών αργιών ανήκει πλέον στους Περιφερειάρχες (παρ.2 του άρθρου 60), με σιωπηρή κατάργηση του δικαιώματος γνώμης των οργανώσεων, ως ίσχυε με το του ΒΔ 748/1966. Ομοίως, σιωπηρή κατάργηση συνάγεται εκ του άρθρου 60 του νομοσχεδίου, για την ημεαργία της Μ. Παρασκευής για τους απασχολούμενους σε καταστήματα, εκτός εάν με την υπουργική απόφαση της παρ.2 υπάρξει διάφορη πρόβλεψη.

εργασιών) χρήσιμο θα ήταν να υπάρξει κάποια ελαστικότητα στη ρύθμιση για κατανομή του 1/2 των αδειών αναψυχής του προσωπικού κάθε επιχείρησης από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου, ενδεχομένως με την εισαγωγή κάποιας εξαίρεσης ειδικά για τις επιχειρήσεις αυτές.

Με το άρθρο 62, η οποία κινείται κατ' αρχάς προς τη σωστή κατεύθυνση, τίθεται για πρώτη φορά σαφής ρύθμιση πλαισίου για τις άδειες άνευ αποδοχών, με το οποίο προβλέπεται πλέον ρητώς, η εν λόγω άδεια καθώς και ο τρόπος με τον οποίο αυτή χορηγείται (εγγράφως). Ωστόσο, δεν τίθενται χρονικά όρια για την διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών -δεδομένης της δυνατότητας παράτασης της αρχικής διάρκειάς της για ένα έτος- ή και ποσοτικά όρια σε πλαίσιο επιχείρησης. Ελλείψει τέτοιων περιορισμών, ο θεσμός της άδειας άνευ αποδοχών μπορεί να παρερμηνευθεί και να χρησιμοποιηθεί πέραν των σκοπών που οδήγησαν στην ειδικότερη ρύθμισή του, λαμβανομένου υπόψη και του γεγονότος ότι δεν προβλέπονται συγκεκριμένοι λόγοι για τη χορήγησή της, π.χ. ιδιαίτερες προσωπικές ανάγκες του εργαζομένου. Περαιτέρω, ελλείψει αντίθετης πρόβλεψης, η εν λόγω άδεια μπορεί να χορηγείται με πρωτοβουλία του εργοδότη για λόγους οικονομοτεχνικούς. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η πρόβλεψη αυτή χρήζει εξειδίκευσης του τρόπου κατάταξης ή/και των κριτηρίων επιλογής μεταξύ των θεσμοθετημένων «μηχανισμών» αντιμετώπισης προσωρινών οικονομικών δυσκολιών στο πλαίσιο της επιχείρησης (λ.χ. σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, θέση σε διαθεσιμότητα, στους οποίους πια θα μπορεί αν συγκαταλέγεται και η άδεια άνευ αποδοχών), ώστε αφενός να προστατεύεται η αμειβόμενη εργασία και αφετέρου να διευκολύνεται και η επιχείρηση/εργοδότης σε μια περίοδο κρίσεως.

Στο άρθρο 57 προβλέπεται ότι η πρόσθετη εργασία του μερικώς απασχολούμενου θα 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. Η ρύθμιση αυτή, λαμβανομένων υπόψη και των υψηλών ποσοστών μερικής απασχόλησης στη χώρα μας, μπορεί να οδηγήσει σε απορρύθμιση της ιδιωτικής ζωής των μερικώς απασχολούμενων. Ως εκ τούτου, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι στη διάταξη αυτή πρέπει να τεθούν δικλίδες ασφαλείας, είτε σε επίπεδο ελέγχου (λ.χ. προγραμματισμός ανά καθορισμένα τακτά χρονικά διαστήματα και αναγγελία στο Π.Σ. Εργάνη), είτε σε επίπεδο πρόληψης, (λ.χ. θέση ποσοτικών ορίων), ώστε η πρόσθετη εργασία να παράσχετε κατά το βέλτιστο τρόπο και για τους δυο αντισυμβαλλόμενους.

Με το άρθρο 63 διευρύνεται ο κατάλογος των επιχειρήσεων και προσωπικού για τους οποίους δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία¹². Επιπλέον, διευρύνεται ο κύκλος των επιχειρήσεων

¹² Προστίθενται σε αυτές οι ταχυδρομικές υπηρεσίες (υπηρεσίες courier), οι δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών, οι δραστηριότητες παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού, εφοδιαστικής αλυσίδας ("logistics"), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περνοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων, Κέντρων κοινών υπηρεσιών ("shared services centers") ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων, κέντρων δεδομένων ("data centers") και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων, Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων και φύλαξης (security).

που μπορούν να λειτουργούν τις Κυριακές μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας¹³. Τέλος, προβλέπεται μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας η απασχόληση προσωπικού την Κυριακή σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει, σε περιπτώσεις νόμιμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικοί και άλλοι διαγωνισμοί, 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, σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών, σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι κατά τα ανωτέρω ότι κάθε διεύρυνση που επιχειρείται και επιτρέπει σε περαιτέρω επιχειρήσεις την κατ' εξαίρεση λειτουργία τους ημέρα Κυριακή και αργία θα πρέπει να συνάδει με το πνεύμα της υπ' αριθμ. 100/2017 απόφασης της Ολομέλειας του ΣτΕ¹⁴, καθώς, η εκτεταμένη εργασία σε ημέρα Κυριακή και αργία, αναμένεται να έχει επιπτώσεις στην ιδιωτική ζωή όλο και περισσότερων εργαζομένων. Για το σκοπό αυτό η Ο.Κ.Ε. θεωρεί απαραίτητη τη θέση δικλείδων ασφαλείας και περιορισμού των κατηγοριών επιχειρήσεων για τις οποίες δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία ή λαμβάνουν άδεια λειτουργίας και απασχόλησης προσωπικού την Κυριακή, μόνο στις απαραίτητες, όπως θα μπορούσαν να προκύψουν κατόπιν διαβούλευσης και συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων βάσει και των αναγκών τους (λ.χ. της φύσης της δραστηριότητας, της εποχικότητας, κ.α.) Σημειώνεται δε ότι από τις προστεθείσες επιχειρήσεις στις οποίες επεκτείνεται η δυνατότητα εξαίρεσης από την αργία της Κυριακής απουσιάζουν οι παραγωγικές μονάδες συνεχούς λειτουργίας, οι οποίες λόγω της φύσεων των εργασιών τους θα έπρεπε ούτως ή άλλως να εντάσσονται.

Στο άρθρο 58 προβλέπεται αύξηση του αριθμού τη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης από 120 ώρες ετησίως που ισχύει, σε 150 ώρες ετησίως. Ως όριο ημερήσιας νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης τίθενται οι 3 ώρες. Η προσαύξηση για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής

¹³ Προστίθενται στις ήδη προβλεπόμενες επιχειρήσεις, των ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών, των επιχειρήσεων που λειτουργούν εποχιακά ή χρησιμοποιούν ύλες, υποκείμενες σε ταχεία φθορά, σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων

¹⁴ «με τον νόμο ΓΥΝΕ΄ (3455/1909, Α΄ 286/7.12.1909) καθιερώθηκε το πρώτον η Κυριακή ως γενική αργία, από τον κανόνα δε αυτόν προβλέφθηκαν, τόσο από τον νόμο αυτό όσο και από επόμενους, εξαιρέσεις για εργασίες και δραστηριότητες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, οι οποίες επιτρέπεται να ασκούνται και κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες. Κατά την θεσμοθέτηση των εξαιρέσεων, όμως, ο κοινός νομοθέτης δεν είναι ελεύθερος στις επιλογές του, αλλά οφείλει να λαμβάνει υπ' όψιν συγκεκριμένα κριτήρια και προϋποθέσεις, ούτως ώστε αφενός να μην ανατρέπεται ο κανόνας και αφετέρου οι εξαιρέσεις να επιβάλλονται από το δημόσιο συμφέρον, το οποίο συνίσταται όχι στην απλή επαύξηση του κέρδους ορισμένων επιχειρήσεων ή δραστηριοτήτων ούτε στην εξυπηρέτηση αναγκών που δύναται να ικανοποιούνται ομαλά κατά τις εργάσιμες ημέρες αλλά στην εξυπηρέτηση βασικών αναγκών των πολιτών, των οποίων η ικανοποίηση δεν δύναται να ανασταλεί κατά τις Κυριακές και τις αργίες. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται α) ιδιωτικές εργασίες, οι οποίες υπηρετούν την απόλαυση ορισμένων βασικών αναγκών αναψυχής των πολιτών κατά τις αργίες (εστιατόρια και λοιπά καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, λειτουργίες πολιτισμού) και β) η ανάγκη ορισμένων ιδιωτικών επιχειρήσεων να λειτουργούν συνεχώς (π.χ. εργοστασίων), για λόγους τεχνικούς, εν συνδυασμό και με λόγους αφορώντες την οικονομική τους επιβίωση. Το ίδιο ισχύει για λειτουργίες, ασκούμενες από το Δημόσιο ή από τον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες υπηρετούν ευθέως το δημόσιο συμφέρον, όπως την ασφάλεια των πολιτών, την υγεία (νοσοκομεία), την συγκοινωνία και επικοινωνία, την ύδρευση. Στο προαναφερθέν πλαίσιο πρέπει να ενταχθούν και λελογισμένες εξαιρέσεις επιβαλλόμενες για ορισμένους τρόπους και ορισμένες περιόδους του έτους ως προς τον οικονομικό κλάδο του τουρισμού, και δη υπό την προϋπόθεση ότι οι εξαιρέσεις αυτές υπηρετούν τον βιώσιμο τουρισμό και δεν υπερβαίνουν τα όρια της αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παράγραφος 1 του Συντάγματος)»

απασχόλησης μειώνεται από 60% που ισχύει, σε 40%. Η προσαύξηση για κάθε ώρα παράνομης υπερωριακής απασχόλησης αυξάνεται από 80% που ισχύει, σε 120%. Ωστόσο, παρέχεται εξουσιοδότηση στον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να εκδώσει κανονιστική απόφαση χορηγώντας άδεια υπερωριακής απασχόλησης όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, δηλαδή άνω των 150 ωρών, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή η αμοιβή για την υπερωριακή αυτή απασχόληση ορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%. Ελλείπει αντίθετης πρόβλεψης, η ως άνω κανονιστική απόφαση μπορεί να εκδοθεί εκ των υστέρων, μετατρέποντας την ήδη παρασχεθείσα παρανόμως υπερωριακή απασχόληση σε νόμιμη. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι προκειμένου να διατηρηθεί η ασφάλεια δικαίου θα πρέπει να προστεθεί όρος περί μη δυνατότητας αναδρομικής ισχύος της, κατόπιν εξουσιοδότησης, εκδοθείσας κανονιστικής πράξης.

Επί του ποσοστού προσαύξησης για την νόμιμη υπερωριακή απασχόληση της παρ. 3 του ως άνω άρθρου εκφράστηκε και β' άποψη να παραμείνει αυτή, ως υπολογίζεται έως σήμερα, στο 60%, δηλαδή, επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Στο άρθρο 59 του υπό γνωμοδότηση νομοσχεδίου προβλέπεται η δυνατότητα καθορισμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου, κατόπιν αιτήματος του τελευταίου, σε περίπτωση της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η εν λόγω πρόβλεψη χρήζει βελτίωσης, αφού η απαγόρευση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για το λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν έκανε αίτηση για διευθέτηση του χρόνου εργασίας του και η ένεκα αυτής άσκηση αγωγής από τον εργαζόμενο για την ακύρωση της καταγγελίας, υπό τις γνωστές συνθήκες βραδείας απονομής της Δικαιοσύνης, δεν είναι επαρκής για την άσκηση του δικαιώματος με απολύτως ίσους όρους προς τον εργοδότη, δεδομένης της εκ φύσεως ασθενέστερης διαπραγματευτικής θέσης του. Επιπλέον, η προϋπόθεση που θέτει η διάταξη περί μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη, επίσης δεν μπορεί να παράξει αποτελεσματική δικλείδα ασφαλείας, δεδομένου ότι στην Ελλάδα πολυπληθέστερες είναι οι μικρές επιχειρήσεις χωρίς σωματεία, λόγω του ολιγάριθμου προσωπικού τους. Άλλωστε, οι κατηγορίες εργαζομένων που για οικογενειακούς λόγους (λ.χ. γονείς και φροντιστές) που θα στρεφόταν ούτως ή άλλως στην ευέλικτη αυτή ρύθμιση της ατομικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας τους έχουν το δικαίωμα αυτό σύμφωνα με το άρθρο 31 καθώς βρίσκονται εντός του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας ΕΕ 2019/1158.

Ως εκ τούτου για την πληρότητα της ρύθμισης και την ενδεδειγμένη λειτουργία και αξιοποίησή της, χωρίς περιθώρια παρερμηνειών, προτείνεται από την Ο.Κ.Ε. αφού χαρτογραφηθούν οι ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων/ εργοδοτών, μέσω του κοινωνικού διαλόγου, να τεθούν περαιτέρω κριτήρια και προϋποθέσεις (λ.χ. ποσοτικά σε επίπεδο επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης σε ή χρονικά όσον αφορά στη διάρκεια), με τη θέσπιση εξαιρέσεων, όπου απαιτείται λόγω των συνθηκών (όπως λ.χ. για περιπτώσεις των ΜμΕ που υπάρχει αντικειμενικό πρόβλημα εφαρμογής, λόγω του ολιγάριθμου προσωπικού ή αυξημένες ανάγκες ορισμένων επιχειρήσεων σε περιόδους αυξημένης απασχόλησης, όπως τουριστική, εορταστική περίοδος, για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που λειτουργούν στο

φάσμα εποχικότητας, όπως επιχειρήσεις τουρισμού, αγροτικές επιχειρήσεις/βιομηχανίες/βιοτεχνίες αγροτικών προϊόντων κ.α.).

Στο σημείο αυτό, διατυπώθηκε και β' άποψη, σύμφωνα με την οποία ότι και ο εργοδότης πρέπει να έχει εξίσου τη σχετική πρωτοβουλία, ώστε να μπορεί να καταρτίσει ατομική συμφωνία με κάθε εργαζόμενο, λαμβάνοντας υπόψη τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων, προκειμένου να λειτουργήσουν αποδοτικά και ανταγωνιστικά στο εθνικό και διεθνές περιβάλλον. Αναφέρεται, περαιτέρω, σύμφωνα με την άποψη αυτή ότι, εφόσον η διευθέτηση γίνεται με συμφωνία και ο εργαζόμενος προστατεύεται από καταγγελία ή δυσμενή συνέπεια εάν αρνηθεί, δεν υπάρχει κάποιος λόγος να μην δίνεται η δυνατότητα και στον εργοδότη να προτείνει διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ιδιαιτέρως σε επιχειρήσεις και κλάδους που χαρακτηρίζονται από εποχικότητα και εποχικές ανάγκες πρόσθετης απασχόλησης. Αναφέρεται, τέλος σύμφωνα με την άποψη αυτή, ότι δεδομένης της ισχύος της παρ. 8 του άρθρου 41 του Ν. 1892/90 που ορίζει ότι «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», παρέχεται επαρκής ασφάλεια και ικανή δικαστική προστασία στον εργαζόμενο σχετικά με την άσκηση τους δικαιωμάτων του για διευθέτηση του χρόνου εργασίας του.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι συνδυαστικά οι παραπάνω ρυθμίσεις των άρθρων 58, 59, 63 δύναται να αποτελέσουν αποτρεπτικό παράγοντα για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, όταν μάλιστα η χώρα μας διατηρεί ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανεργίας (16% περίπου) απέχοντας σημαντικά από το να επιτύχει το στόχο μείωσης της ανεργίας κάτω από το 10%.

Σε αυτό το σημείο εκφράστηκε και β' άποψη σύμφωνα με την οποία δεν επηρεάζεται αρνητικά, σύμφωνα και με στοιχεία από τη διεθνή βιβλιογραφία το ύψος του ποσοστού ανεργίας, από την υιοθέτηση ενός ευέλικτου μοντέλου διευθέτησης εργασίας.

Με το άρθρο 65 προβλέπεται η δυνατότητα του εργοδότη να μην απασχολεί τον εργαζόμενο για το χρονικό διάστημα από την κοινοποίηση της καταγγελίας με προειδοποίηση έως την ημέρα που επέρχονται οι συνέπειες της καταγγελίας, αμείβοντάς τον κανονικά και η δυνατότητα του εργαζομένου να απασχοληθεί στο ίδιο διάστημα σε άλλον εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή εντοπίζεται από την Ο.Κ.Ε. ότι με τον τρόπο αυτό υπάρχει πρακτικά κίνδυνος αποξένωσης του εργαζομένου από τη θέση εργασίας του, ήδη προ της ισχύος της καταγγελίας και τυχόν αμφισβήτηση του κύρους μιας τέτοιας καταγγελίας και η διεκδίκηση μισθών υπερημερίας καθίστανται προβληματικές, αν όχι άνευ αντικειμένου, σε περίπτωση ανάληψης εργασίας σε άλλον εργοδότη ήδη προ της εκπνοής του χρόνου προειδοποίησης.

Επί της παραπάνω θέσης, εκφράστηκε και και β' άποψη σύμφωνα με την οποία σε ορισμένες περιπτώσεις το εργασιακό κλίμα που έχει δημιουργηθεί είναι τέτοιο, ώστε επιβάλλεται η απαλλαγή της υποχρέωσης παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο, ο οποίος έχει τη δυνατότητα να αναζητήσει το διάστημα αυτό ή και να αρχίσει νέα εργασία.

Στο άρθρο 66 του νομοσχεδίου, το οποίο αναφέρεται στην προστασία από τις απολύσεις καταργείται πρακτικά το ισχύον καθεστώς προστασίας έναντι της άκυρης απόλυσης στο

οποίο παρατηρείται άμβλυνση των συνεπειών της υπερημερίας του εργοδότη, καθώς το σύνολό τους εφαρμόζονται μόνο στις περιοριστικά αναφερόμενες στο άρθρο αυτό περιπτώσεις. Ειδικότερα, το θεμελιώδες δικαίωμα της επαναπασχόλησης του εργαζομένου λόγω της υπερημερίας του εργοδότη από άκυρη απόλυση περιορίζεται στις προαναφερόμενες περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις και για όλες τις υπόλοιπες αντικαθίσταται από το δικαίωμα του σε πρόσθετη δικαστικώς επιδιώξιμη αποζημίωση χωρίς δικαίωμα σώρευσης στο αγωγικό δικόγραφο και αιτήματος επαναπασχόλησης για τις τελευταίες. Αν και για τις περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης πέραν των προβλεπόμενων στην παράγραφο 1 του εν λόγω άρθρου δίδεται κατ' εξαίρεση κάποια αποδεικτική διευκόλυνση συγκριτικά με τις ισχύουσες έως τώρα διατάξεις (οιονεί αντιστροφή του βάρους απόδειξης¹⁵), με δικαίωμα διεκδίκησης όλων των ερειδόμενων στην υπερημερία αξιώσεων (δικαίωμα επαναπασχόλησης/ διεκδίκησης μισθών υπερημερίας), σε όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις η προστασία αυτή είναι περιορισμένη στην πρόσθετη αποζημίωση, χωρίς αποδεικτικές διευκολύνσεις. Περαιτέρω, η δυνατότητα λήψης μισθών υπερημερίας ή/και επαναπασχόλησης στις περιπτώσεις αυτές στερείται από τον ενάγοντα, στην περίπτωση που ο εργοδότης-αντίδικός του υποβάλει μονομερώς στο δικαστήριο αίτημα να καταβάλει πρόσθετη αποζημίωση και μάλιστα σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Η Ο.Κ.Ε. διαπιστώνει ότι εν λόγω διάταξη εγείρει δικονομικά ζητήματα, καθότι μια μονομερές πράξη του εναγόμενου εργοδότη φαίνεται ικανή να απενεργοποιήσει δικαστικώς επιδιώξιμες και ήδη ασκηθείσες αξιώσεις του εργαζομένου, χωρίς περιθώριο δικαστικής κρίσης για τη δικονομική στάση και συμπεριφορά του.

Περαιτέρω δυνάμει του άρθρου αυτού και όσοι απολύθηκαν για κάποιον από τους περιοριστικώς αναφερόμενους σε αυτό (παρ. 1) λόγους (όπου προβλέπεται οιονεί αντιστροφή του βάρους απόδειξης, αφού ο εργαζόμενος διατηρεί το βάρος απόδειξης συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, ενώ ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο από τον εργαζόμενο λόγο), εγείρεται δίλημμα και τίθεται ζήτημα επιλογής μεταξύ των πιθανών διεκδικούμενων κονδυλίων (δηλαδή είτε μισθούς υπερημερίας και επαναπασχόληση είτε την αστική ποινή της πρόσθετης αποζημίωσης). Σε περίπτωση δε, σώρευσης αμφοτέρων των αιτημάτων στην αγωγή τους, ακόμα κι επικουρικά, τότε η αγωγή βάσει της παρ. 5 του ίδιου άρθρου θα απορρίπτεται ως απαράδεκτη. Η Ο.Κ.Ε. παρατηρεί ότι η τυποποίηση και απαρίθμηση των περιπτώσεων ακυρότητας της απόλυσης και ιδίως η περίπτωση ακυρότητας που έγινε ως αντίδραση του εργοδότη σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, περιορίζουν την εμβέλεια της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ, αφού όλες οι λοιπές περιπτώσεις απόλυσης βάσει αυτού φαίνονται αρρύθμιστες.

Επιπλέον, με το παραπάνω άρθρο δύναται ο εργοδότης/επιχείρηση να ισχυροποιήσει την απόλυση εντός ενός μήνα από την άσκηση αγωγής ή προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση βασικών ελλείψεων (παράδοσης ή κοινοποίησης εγγράφου). Όσον δε αφορά την καταβολή ελλειπούς αποζημίωσης απόλυσης, με το άρθρο αυτό προβλέπεται ότι όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της προβλεπόμενης από τον νόμο αποζημίωσης λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση

¹⁵ Ο εργαζόμενος και στην περίπτωση αυτή διατηρεί το βάρος απόδειξης συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών.

υπολογισμού αυτής, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δεν ακυρώνεται αλλά διατάσσεται η συμπλήρωσή της. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα - αμυνόμενος- να ασκήσει την αγωγή του και να επικαλεστεί το λόγο ακυρότητας της απόλυσής του εντός αποσβεστικής προθεσμίας 3 μηνών, με τη σχετική δίκη περί της ακυρότητας της απόλυσης, δυνάμει της πρόβλεψης του άρθρου αυτού, να καθίσταται εκ των υστέρων άνευ αντικειμένου με μονομερή ενέργεια του εργοδότη (την εντός μηνός από την άσκησή της συμπλήρωση της τυπικής ακυρότητας) Περαιτέρω σε περίπτωση που το υπολειπόμενο ποσό της αποζημίωσης απόλυσης είναι ύψους χαμηλότερου των εξόδων της δικαστικής διεκδίκησής του, η εν λόγω ρύθμιση λειτουργεί αποτρεπτικά και δεν παρέχει επαρκή δικαστική προστασία, καθώς μοναδικό τρόπο διάγνωσης της προδηλότητας του σφάλματος ή του εύλογου της αμφιβολίας αποτελεί η δικανική κρίση.

Βάσει των παραπάνω η Ο.Κ.Ε. διαπιστώνει πληθώρα δικονομικών και ουσιαστικών προβλημάτων στα ζητήματα καταγγελίας συμβάσεων αορίστου χρόνου, τα οποία απαιτούν διαφορετική προσέγγιση. Προτείνει, επομένως, βελτίωση του άρθρου αυτού, ιδίως στα ζητήματα παροχής δυνατότητας αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας και προστασίας των μη περιοριστικά απαριθμούμενων περιπτώσεων που εμπίπτουν στο άρθρο 281 ΑΚ, με στόχο την θέσπιση αποτελεσματικής προστασίας της εργασίας, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 20 και 22 του Συντάγματος και την εξισορρόπηση των προστατευτικών διατάξεων στο δίκαιο της καταγγελίας που θα οδηγούσαν μέσω της άμβλυνσης των διαφορών των συμβαλλόμενων μερών, στην σταθερότητα των εργασιακών σχέσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας είχε καθοριστεί με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007 στην οποία ενσωματώθηκε η ευρωπαϊκή συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία» και συμπληρώθηκε με το άρθρο 5 του ν. 3846/2010. Τα βασικά μέρη του πλαισίου που τέθηκαν με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007 παραμένουν επίκαιρα μέχρι σήμερα. Ωστόσο, απαιτούνται προσαρμογές του ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεργασία ώστε να καταστεί λειτουργική η εφαρμογή της και αμοιβαία επωφελής για εργαζόμενους και εργοδότες.

Όπως παραπάνω προκύπτει ότι συνέβη και στο παρελθόν, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι ο καθορισμός του θεσμικού πλαισίου της τηλεργασίας πρέπει να πραγματοποιείται μέσω της ΕΓΣΣΕ, έπειτα από διαβούλευση και συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, η κοινή βούληση των οποίων στη συνέχεια θα επικυρώνεται από νομοθετική ρύθμιση που θα εξασφαλίζει την καθολική της εφαρμογή.

Το άρθρο 67 του νομοσχεδίου αποτελεί σε μεγάλο βαθμό αναπαραγωγή του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου με ορισμένες τροποποιήσεις- προσθήκες. Στο γενικό του, ωστόσο, πλαίσιο δεν παρεκκλίνει από το υφιστάμενο. Σημαντικά εμπόδια παραμένουν για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους που επιθυμούν να καθιερώσουν αυτή τη μορφή εργασίας

στη μεταξύ τους σχέση, ενώ φαίνεται πως δεν έχει ληφθεί υπόψη η πρόσφατη συμφωνία των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση στην αγορά εργασίας¹⁶.

Η Ο.Κ.Ε., ενόψει της εκτεταμένης εφαρμογής της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας-που την ανέδειξε ως σύγχρονο και αναγκαίο τρόπο προσαρμογή της παραγωγικής διαδικασίας- **διατύπωσε Γνώμη Πρωτοβουλίας τον Ιούλιο του 2020**¹⁷, αναφερόμενη στο έως τώρα υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία, εκφράζοντας την αναγκαιότητα για βελτίωση του στα ζητήματα της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, της έννοιας της τηλετοιμότητας και της αμοιβής των τηλεργαζόμενων ενόψει αυτής, της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των τηλεργαζόμενων, της τήρησης των ορίων του χρόνου εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία κατά την οργάνωση του χρόνου εργασίας των τηλεργαζόμενων και των ορίων υπέρβασης αυτού (εντός των θεσμοθετημένων ορίων του νόμου σε συνδυασμό με την αναγκαία ευελιξία που αυτή η μορφή εργασίας απαιτεί), της ίσης μεταχείρισης και των δικαιωμάτων συμμετοχής του τηλεργαζόμενου σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες, της ίσης μεταχείρισης του τηλεργαζόμενου στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη, της αντιστοίχισης του τηλεργαζόμενου με συγκρίσιμο εργαζόμενο της επιχείρησης, της ασφάλισης των τηλεργαζόμενων και των εν γένει φορολογικών ζητημάτων που άπτονται της τηλεργασίας, καθώς και των ζητημάτων της επαγγελματικής ασθένειας και του εργατικού ατυχήματος κατά την τηλεργασία.

Με το άρθρο 67 του νομοσχεδίου προβλέπεται ότι η τηλεργασία συμφωνείται εγγράφως μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και ότι, κατ' εξαίρεση, μπορεί να εφαρμοστεί: α) από τον εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί β) από τον εργαζόμενο, κατόπιν αίτησής του, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Προβλέπεται η ανάληψη του κόστους της τηλεργασίας από τον εργοδότη και ρυθμίζονται τα συναφή ζητήματα, καθορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο της συμφωνίας για τηλεργασία και τα σχετικά ζητήματα και καθιερώνεται το δικαίωμα αποσύνδεσης του τηλεργαζόμενου (να απέχει πλήρως από την παροχή εργασίας και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιαδήποτε επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του), η άσκηση του οποίου δεν μπορεί να οδηγήσει σε δυσμενή διάκρισή του. Σημειώνεται επίσης, ότι λαμβανομένου υπόψη ότι εφαρμογή της τηλεργασίας δύναται να λειτουργεί αποτρεπτικά για την επιχείρηση, όταν συνοδεύεται από κόστος που δεν είμαι με κάποιο τρόπο μετρήσιμο, ενδεχομένως, να ήταν χρήσιμο δημιουργηθεί ένα ενδεικτικό έστω πλαίσιο κόστους των επιμέρους πιθανών επιβαρύνσεων ένεκα της τηλεργασίας σε συνάρτηση και με το χρονικό παράγοντα. Δεδομένου του αυξημένου κόστους ψηφιακής προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες της τηλεργασίας, προτείνεται η χρηματοδοτική κάλυψη της

¹⁶ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/impact-digitalization-and-demand-economy-labour-markets-and-consequences-employment-and-industrial-relations>

¹⁷ http://oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf

ψηφιακής μετάβασης μέσα από τα υφιστάμενα ή μελλοντικά προγράμματα ψηφιακού μετασχηματισμού, από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους.

Αν και με την προτεινόμενη διάταξη υιοθετούνται ορισμένες από τις προτάσεις της Ο.Κ.Ε., όπως το δικαίωμα στην αποσύνδεση (το οποίο χρήζει βεβαίως περαιτέρω εξειδίκευσης)¹⁸, η δημιουργία νομοθετικού πλαισίου για τους εργαζόμενους σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες (άρθρα 67 επ. νομοσχεδίου), η εξειδίκευση ρυθμίσεων για τον έλεγχο τήρησης των όρων εργασίας των τηλεεργαζομένων (άρθρα 73 επ. Νομοσχεδίου), τα οποία αποτελούν θετικά βήματα για την ισορροπημένη εφαρμογή της τηλεεργασίας στη χώρα μας, εντούτοις εξακολουθούν να υφίστανται ζητήματα τα οποία χρήζουν περαιτέρω ρύθμισης. Ειδικότερα, με την προτεινόμενη ρύθμιση δεν προκύπτει να λαμβάνεται πρόνοια για τη μη αποξένωση του εργαζομένου από τον χώρο εργασίας στην επιχείρηση π.χ. μέσω συναντήσεων με προϊσταμένους, συναδέλφους κλπ, δεν προβλέπονται ποσοτικά κριτήρια, ούτε τίθενται περιορισμοί και εγγυήσεις πέραν της απαγόρευσης χρήσης κάμερας για τον τρόπο ελέγχου της απόδοσης από τον εργοδότη, σε ένα περιβάλλον που οι νέες τεχνολογίες μπορούν να αποβούν εις βάρος της ιδιωτικότητας του εργαζομένου. Επιπλέον, δεν γίνεται ειδικότερη μνεία για ειδικότερα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας των τηλεεργαζομένων (λ.χ. εργατικό ατύχημα), ούτε με παραπομπή της ή συμπερίληψη της στο πεδίο εφαρμογής υφιστάμενων ρυθμίσεων (γενικές και ειδικές) σε συμμόρφωση με τις ευρωπαϊκές ρυθμίσεις¹⁹ και τις συστάσεις της ΔΟΕ. Σημειώνεται ότι από το προτεινόμενο σχέδιο απουσιάζει πρόβλεψη σχετικά με την προβλεπόμενη τρίμηνη περίοδο προσαρμογής με δυνατότητα επαναφοράς στον προϋφιστάμενο τρόπο παροχής της εργασίας (όπως προβλεπόταν και από την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεεργασία (ΕΣΠΤ) και προσαρτήθηκε στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006-2007 και ίσχυε με την ρύθμιση του αρ. 5 του ν. 3846/2010), σε περίπτωση τροποποίησης της αρχικής σύμβασης. Επιπλέον απουσιάζει συνολικά η πρόβλεψη για υποχρέωση του εργοδότη/επιχείρησης προς γνωστοποίηση προς τον τηλεεργαζόμενο του προσώπου και των στοιχείων επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Ός εκ τούτου η Ο.Κ.Ε. επαναφέρει τις προτάσεις της σχετικά με την δημιουργία ενός πλήρους και ισορροπημένου πλαισίου σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια των τηλεεργαζομένων (ιδίως αναφορικά με τη ρύθμιση θεμάτων επαγγελματικής ασθένειας και του εργατικού ατυχήματος κατά την τηλεεργασία, αλλά και τις πιο ιδιόμορφες μορφές κατ' οίκον και κινητής εργασίας με αυτοτελή ρύθμιση, τόσο σε επίπεδο εργατικού, όσο και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου σε συνεργασία με αρμόδιους φορείς όπως το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και για την περίπτωση της τηλεεργασίας κατ' άρθρο 128 του νομοσχεδίου και κατόπιν εκτενούς διαβούλευσης με τους κοινωνικού εταίρους, με ειδικότερη ρύθμιση για την προστασία της ψυχικής και πνευματικής υγείας του τηλεεργαζομένου), την τηλετοιμότητα (με εξειδίκευση αν αυτή ανήκει σε κάποιο από τα ήδη υφιστάμενα είδη ετοιμότητα γνήσια, απλή ή κλήση ετοιμότητας- ή αν πρόκειται για ένα νέο

¹⁸ Ε.Δ.Ε.Κ.Α., διαδικτυακή ημερίδα «Το υπό διαβούλευση Σχ/ν για τα εργασιακά δικαιώματα», 24/5/2021.

¹⁹ Συμφωνία Πλαίσιο των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων για την Ψηφιοποίηση στην εργασία (https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf) και (https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf)

αυτοτελές είδος), την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ τηλεργαζομένων και εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης (και ιδίως ως προς τη συμμετοχής του τηλεργαζόμενου σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες, ως προς την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξή του, μέσω-μεταξύ άλλων- και πρόβλεψης για αντιστοίχιση του τηλεργαζόμενου με συγκρίσιμο εργαζόμενο της επιχείρησης και ρύθμιση ως προς τον όγκο εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης του τηλεργαζόμενου). Επιπλέον, θεωρεί σκόπιμη τη λήψη μέτρων για τη διασφάλιση της μη αποξένωσης του εργαζομένου από τον χώρο εργασίας του, καθώς και του δικαιώματός του να ενημερώνεται από τους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης ή να συμμετέχει στις οργανώσεις τους, ενώ επισημαίνει ότι, προκειμένου η ρύθμιση σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση να εξυπηρετεί το σκοπό θέσπισής της, θα πρέπει να τύχει συμπλήρωσης, αφενός ως προς το πεδίο εφαρμογής της (συμπεριλαμβάνοντας και τους εργαζομένους από τους οποίους δύναται να αξιωθεί παροχή ψηφιακής εργασίας εκτός του ωραρίου απασχόλησης) και αφετέρου ως προς τις συνέπειες παραβίασης του δικαιώματος αυτού. Συστήνεται, επίσης, σε συνέπεια με το πρόσφατο παράδειγμα των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων, η διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου και συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε. σχετικά με την αξιοποίηση και εισαγωγή ψηφιακών μέσων στην εργασία και η σύσταση μόνιμης ομάδας εργασίας (Παρατηρητηρίου) για την παρακολούθηση θεμάτων προσαρμογής της εργασίας στις τεχνολογικές εξελίξεις και των όρων και συνθηκών απασχόλησης στο πλαίσιο της τηλεργασίας.

Περαιτέρω, θα πρέπει με το εν λόγω νομοσχέδιο αποσαφηνισθεί ότι δυνάμει της τηλεργασίας δεν θίγεται το καθεστώς εργασίας, αλλά υφίστανται αλλαγές μόνο ως προς τον τρόπο παροχής της, ενώ θα πρέπει να διευκρινιστεί και ότι κανόνα στην τηλεργασία αποτελεί ο οικειοθελής χαρακτήρας της με την εφαρμογή της να πραγματοποιείται κατόπιν κοινής συμφωνίας εργοδότη – εργαζόμενου και ότι η δυνατότητα εφαρμογής της για λόγους υγείας αποτελεί εξαίρεση του παραπάνω κανόνα, η οποία ούτως ή άλλως εν μέρει καλύπτεται ήδη κι από το άρθρο 31 του νομοσχεδίου (άρθρο 9 της οδηγίας Ε.Ε. 2019/1158) σχετικά με τις ευέλικτες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές.

Στο σημείο αυτό καταγράφεται και β' άποψη σύμφωνα με την οποία προτείνεται να δοθεί η δυνατότητα υποβολής πρότασης και από τον εργοδότη για την εφαρμογή (κατόπιν σχετικής συμφωνίας με τον εργαζόμενο) της τηλεργασίας για επιχειρησιακούς – οργανωτικούς λόγους (πέραν της δημόσιας υγείας) προκειμένου να καλύπτει τις λειτουργικές της επιχείρησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 69 του ν/σ, ο πάροχος που με την υπογραφή σύμβασης πληροί όλα τα ακόλουθα σωρευτικώς απαριθμούμενα κριτήρια: χρήση υπεργολάβων, δικαίωμα να επιλέγει ποια έργα θα εκτελέσει, δυνατότητα για παροχή υπηρεσιών προς τρίτους και καθορισμό από τον ίδιο του χρόνου παροχής των υπηρεσιών του τεκμαίρεται ότι παρέχει τις υπηρεσίες του υπό καθεστώς παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Συνεπώς, πάροχος που δεν πληροί τα παραπάνω κριτήρια τεκμαίρεται μαχητά ότι εργάζεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, μετακυλίνοντας το βάρος απόδειξης στον διάδικο κατά του οποίου προβάλλεται. Σε κάθε περίπτωση ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της εκάστοτε σύμβασης κρίνεται ad hoc και ανήκει στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων. Η ανάγκη προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων επιβάλλει την καθιέρωση τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας τους, σύμφωνα με την άποψη που έχει διατυπωθεί από την ομάδα εργαζομένων.

Με το άρθρο 68, προβλέπεται η απόδοση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στους παρόχους υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Το συγκεκριμένο θέμα αποτελεί αντικείμενο διαβούλευσης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και έχουν διατυπωθεί σοβαρές ενστάσεις για το αν η βελτίωση της επισφαλούς κατάστασης των αυτοαπασχολούμενων, μπορεί να επιτευχθεί μέσω της αναλογικής μεταφοράς δικαιωμάτων που συνδέονται με το εργατικό δίκαιο ή τον κοινωνικό διάλογο, όπως η απεργία και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, με τα οποία ρυθμίζονται οι σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι, πριν την εισαγωγή κάποιας ρύθμισης επί του θέματος, θα πρέπει να αξιολογηθεί το αποτέλεσμα της διαβούλευσης που διεξάγεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πριν εισαχθεί ένα νέο κεφάλαιο στη εργατικό δίκαιο, με αμφίβολα αποτελέσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ "ΕΡΓΑΝΗ II

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αξιολογεί επί της αρχής θετικά την πρόβλεψη του άρθρου 74 για την εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας αποτελεί μια ρύθμιση που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και στη μείωση του διοικητικού κόστους συμμόρφωσης των επιχειρήσεων (όπως λ.χ. με την κατάργηση ειδικού βιβλίου υπερωριών), καθώς όλα τα σχετικά με τον χρόνο εργασίας δεδομένα θα καταχωρούνται σε πραγματικό χρόνο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Επιπλέον, φαίνεται πως θα αποτελέσει το βασικό εργαλείο ενσωμάτωσης της εθνικής υποχρέωσης που γεννήθηκε τον Μάιο το 2019 με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου C-55/18 για τη μέτρηση του ημερήσιου χρόνου εργασίας. Ωστόσο, η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου δεν αναφέρεται αποκλειστικά σε ψηφιακά συστήματα. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι: *«τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτήσουν από τους εργοδότες να εφαρμόσουν ένα αντικειμενικό, αξιόπιστο και προσβάσιμο σύστημα, το οποίο θα επιτρέπει καθημερινά την μέτρηση της διάρκειας απασχόλησης κάθε εργαζόμενου»*.

Υπογραμμίζεται ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που έχουν εγκαταστήσει συμβατικά συστήματα ωρομέτρησης του χρόνου εργασίας και με την ως άνω ρύθμιση θα αναγκαστούν να αλλάξουν τα συστήματα τους σε ψηφιακά, παρόλο που ενδέχεται να μπορεί να θεωρηθούν τα υφιστάμενα συμβατικά συστήματα που αξιοποιούν για την μέτρηση του χρόνου εργασίας ως αξιόπιστα και προσβάσιμα. Είναι προφανές ότι για την πλειονότητα των επιχειρήσεων, η συγκεκριμένη προσαρμογή θα απαιτήσει πόρους για την εγκατάσταση των ψηφιακών αυτών υποδομών, αλλά και για την συντήρηση και λειτουργία των υποστηρικτικών συστημάτων. Η παράμετρος αυτή θα πρέπει να ληφθεί υπόψη πριν την εφαρμογή της ρύθμισης. Επιπρόσθετα, δεν είναι ξεκάθαρο πώς θα διασφαλιστεί η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Τέλος, εκτιμάται ότι το πρόστιμο που προβλέπεται στην παρ. 4 της προτεινόμενης διάταξης (10.500 €) θα πρέπει να επαναξιολογηθεί ως προς το ύψος και το χρόνο επιβολής, δεδομένης της αναγκαιότητας ύπαρξης ενός σταδίου προσαρμογής των επιχειρήσεων και πιλοτικής εφαρμογής. Επίσης, η επιβολή της ποινής θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη παραμέτρους που ενισχύουν την ύπαρξη υπαιτιότητας (συνδυαστικός έλεγχος με δηλώσεις στο ΕΡΓΑΝΗ, ΕΦΚΑ κ). Η συγκεκριμένη παράβαση δεν μπορεί να εξομοιώνεται από άποψη βαρύτητας με την απασχόληση ανασφάλιστου εργαζόμενου.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αξιολογεί θετικά τις διατάξεις των άρθρων 76-78, καθώς επισπεύδεται η μείωση της ψηφιακής γραφειοκρατίας και ενισχύεται η διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων, οδηγώντας σε σημαντική ελάφρυνση των διοικητικών βαρών των επιχειρήσεων.

Περαιτέρω, προτεινόμενες παρεμβάσεις που θα μπορούσαν να βελτιώσουν σημαντικά το πλαίσιο λειτουργίας του «ΕΡΓΑΝΗ» αποτελούν ενδεικτικά και²⁰:

²⁰ Όπως έχουν διατυπωθεί και σε σχετική μελέτη του ΣΕΒ <https://www.sev.org.gr/vivliothiki-tekmiriosi/special-report-to-mellon-tis-ergasias/plioproforiako-systima-ergani-amesi-anagki-gia-veltiosi-kai-meiosi-tis-grafeiokratias/>

Η συνολική αναθεώρηση με απλοποίηση/παραμετροποίηση πινάκων και περαιτέρω διασύνδεση του με τα λοιπά συστήματα (ΕΦΚΑ, Sere.net, TAXIS)

Η λογική 3 πυλώνων στο ΕΡΓΑΝΗ (στοιχεία επιχείρησης, στοιχεία εργαζομένου, στοιχεία σχέσης μεταξύ των παραπάνω)

Η αλλαγή σχεδιαστικής φιλοσοφίας με προσανατολισμό στις απαιτούμενες λειτουργίες (process oriented) και όχι με βάση τα έντυπα που ήδη χρησιμοποιούνται.

Η ανοικτή πρόσβαση στα δεδομένα (εκτός των προσωπικών) για αξιοποίηση από το δημόσιο, τους κοινωνικούς εταίρους, την ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Τα άρθρα 82- 100 (κεφάλαιο Δ, Μέρος IV) του νομοσχεδίου εισάγουν σημαντικές μεταβολές σε κεντρικά ζητήματα που αφορούν στη συνδικαλιστική οργάνωση και την άσκηση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

Επί του Κεφαλαίου αυτού εκτιμάται ότι το εύρος και το περιεχόμενο των διατάξεων του υπερβαίνουν τους σκοπούς της παρούσας διαδικασίας νομοθέτησης, καθώς εκτείνονται σε ένα πεδίο εφαρμογής πέραν της αμιγούς εργασιακής νομοθεσίας. Για τους λόγους που παρουσιάζονται παρακάτω, προτείνεται μετάθεση του χρόνου συζήτησης των συγκεκριμένων διατάξεων σε μεταγενέστερο διάστημα, προκειμένου να υπάρξει ικανός χρόνος διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε οι απαραίτητες μεταβολές στη συνδικαλιστική νομοθεσία να κωδικοποιηθούν σε ένα ξεχωριστό νομοσχέδιο με ενιαίο τρόπο, αφού συμπεριληφθούν οι θέσεις των οργανώσεων εργαζόμενων, εργοδοτών και κοινωνίας πολιτών. Επομένως, προτείνεται να αποσυρθούν οι συγκεκριμένες προτεινόμενες διατάξεις του νομοσχεδίου επί του παρόντος, καθότι ενδέχεται να επιφέρουν διατάραξη των σχέσεων, όπως έχουν προβλεφθεί από τον Ν. 1264/1982 και να αντιμετωπιστούν σε μεταγενέστερο χρόνο ενιαία και όχι αποσπασματικά.

Στο σημείο αυτό, εκφράστηκε και β' άποψη, σύμφωνα με την οποία δεν συντρέχει λόγος μετάθεσης της ψήφισης των συγκεκριμένων διατάξεων, με την επισήμανση ότι οι όποιες αλλαγές έχει να προτείνει η Ο.Κ.Ε. δύνανται να συμπεριληφθούν στο συγκεκριμένο νομοσχέδιο.

Με τις διατάξεις των άρθρων 82-83 προβλέπεται η υποχρέωση η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.). Ομοίως, προβλέπεται η εγγραφή και καταχώρηση όλων των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., με την καταχώριση αυτή να συνοδεύεται από συγκεκριμένες υποχρεώσεις δημοσιότητας.

Η Ομάδα των εργαζόμενων αντιτείνει ότι η διάταξη αυτή με την εισαγωγή της υποχρέωσης καταχώρισης των συνδικαλιστικών σωματείων των εργαζομένων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., μεταφέρει, χωρίς επαρκή αιτιολόγηση, την απόκτηση νομικής προσωπικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την δικαστική διαδικασία, που παρέχει τα εχέγγυα της δικαιοσύνης, στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. Το επιχείρημα αυτό στηρίζεται και στην πρόβλεψη ότι η

εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο συγκεκριμένο μητρώο αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση συνταγματικών δικαιωμάτων τους, όπως η συλλογική διαπραγμάτευση, η κήρυξη απεργίας, η υπογραφή ΣΣΕ, η χρηματοδότηση από κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές, η προστασία των εκπροσώπων τους από απόλυση και μετάθεση, ενώ αναφέρεται ότι θίγει τον πυρήνα δικαιωμάτων που προστατεύει το Σύνταγμα στα άρθρα 22 παρ. 2, 23 παρ.1, 2 Σ.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι, η συνδικαλιστική ικανότητα του σωματείου πρέπει να συνεχίσει να αποκτάται από την έκδοση της δικαστικής απόφασης αναγνώρισής του και την εγγραφή του στο βιβλίο σωματείων του αρμόδιου Πρωτοδικείου. Επίσης, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ανησυχίες για την επεξεργασία των στοιχείων που θα καταχωρούνται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και είναι αυτονόητο ότι πρέπει να ληφθούν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την διασφάλιση της εφαρμογής του πλαισίου περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Αντίστοιχη πρόνοια προστασίας δεδομένων και μη υποκατάστασης της διαδικασίας δικαστικής επικύρωσης πρέπει να ληφθεί για την πρόβλεψη τήρησης ηλεκτρονικών βιβλίων του άρθρου 84

Επί των παραπάνω εκφράστηκε και β' άποψη σύμφωνα με την οποία με τη νέα διαδικασία που εισάγεται, επιτυγχάνεται διαφάνεια και απλοποίηση. Εκτιμά ότι η λειτουργία ενός κεντρικού ηλεκτρονικού μητρώου θα απαλύνει το διοικητικό βάρος στη συλλογή στοιχείων σε κάθε Πρωτοδικείο, τη σύγχυση και την πολυσπερμία, και, παράλληλα, θα διευκολύνει τις διαδικασίες διαπραγματεύσεων συλλογικών συμβάσεων ως προς τη διαφάνεια και τη γνώση ύπαρξης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Με το άρθρο 86 τροποποιείται το άρθρο 8 του ν. 1264/1982 και προστίθεται μαζί με τη φυσική παρουσία στη Γενική Συνέλευση και η δυνατότητα συμμετοχής και ψηφοφορίας από απόσταση.

Η Ο.Κ.Ε. κατ' αρχήν υποστηρίζει ότι οι διαδικασίες σύγκλησης και συνεδρίασης της Γενικής Συνέλευσης ενός νομικού προσώπου όπως είναι το σωματείο, το οποίο επιπρόσθετα λειτουργεί σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο, όπως αυτό του ν. 1264/1982, επιβάλλεται να είναι ενιαίες, καθολικές και συμπεριληπτικές. Εφόσον, λοιπόν, δίνεται η δυνατότητα παρουσίας και συμμετοχής από απόσταση, καθώς και ψηφοφορίας με ηλεκτρονικό τρόπο για την συμμετοχή και τη λήψη αποφάσεων στις λοιπές συνεδριάσεις των Γενικών Συνελεύσεων, για κάθε μορφής συνελεύσεις θα πρέπει να επιφυλάσσονται αντίστοιχες διατάξεις και για τις εκλογικές διαδικασίες. Περαιτέρω όμως, η Ο.Κ.Ε. συμμαρτίζεται τους προβληματισμούς για τα ζητήματα που εγείρονται, όπως η επιμέτρηση της απαρτίας και η μυστικότητα της ψηφοφορίας.

Εξάλλου, θα πρέπει να αναζητηθούν τρόποι, μέσω των διαθέσιμων λογισμικών, ώστε να διασφαλίζεται ότι το πρόσωπο που χρησιμοποιεί τους κωδικούς/κλειδάριθμους είναι ο αληθινός μοναδικός ψηφοφόρος-μέλος και όχι κάποιος τρίτος, στον οποίο αυτοί ενδεχομένως έχουν παραχωρηθεί.

Με τη νέα προτεινόμενη ρύθμιση του άρθρου 88 μειώνεται ο αριθμός των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών και περιορίζεται το εύρος συνδικαλιστικής προστασίας και στο πλαίσιο της απόλυσης. Είναι προφανές ότι η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την ορθή λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των

εργαζομένων. Οι τρέχουσες ρυθμίσεις αποπειρώνται να εξορθολογήσουν απομειωτικά τους όρους προστασίας των ιδρυτικών μελών, ωστόσο το ζήτημα αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, για να αποτυπωθεί η βέλτιστη τεχνικά και κοινωνικά διαρρυθμίση, δίχως να διαταράσσεται δομικά το πλαίσιο προστασίας.

Αντίστοιχη διευθέτηση προτείνει η Ο.Κ.Ε. και σχετικά με τη διάταξη του άρθρου 89, σύμφωνα με το οποίο κατά τους ελέγχους της Επιθεώρησης δικαιούνται να παρευρίσκονται και να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους 2 εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου -και ελλείψει τέτοιου, ένας εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής- έναντι της έως τώρα ισχύουσας ρύθμισης με την οποία δεν ετίθετο τέτοιος περιορισμός.

Με την εισαγόμενη ρύθμιση του άρθρου 90 προβλέπεται ότι 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. Καθότι στο ισχύον δίκαιο δεν υπάρχει αναφορά για ειδοποίηση του εργοδότη ως προς την συνδικαλιστική άδεια, ούτε τίθενται χρονικά όρια, η Ο.Κ.Ε. δε θεωρεί ότι επηρεάζεται ή πλήττεται ουσιωδώς η ποιότητα της συνδικαλιστικής δράσης μέσα από τη συγκεκριμένη διάταξη.

Σε αντιδιαστολή, οι διατάξεις των άρθρων 91, 92, 93 και 94 (περί γνωστοποίησης απεργίας και στάσεων εργασίας, επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, περί προστασία δικαιώματος στην εργασία των μη απεργών και περί δημοσίου διαλόγου) χρήζουν εκτεταμένης διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την τελική εισαγωγή τους προς ψήφιση, καθώς διαμορφώνουν ένα πλαίσιο που δυνητικά περιορίζει τη συνδικαλιστική δράση ή/ και αυξάνει το διοικητικό και οικονομικό βάρος της οργάνωσης που ασκεί συνδικαλιστική πρακτική. Ειδικότερα, η πρόβλεψη της παρ. 3 του άρθρου 93 περί αστικής ευθύνης ενδέχεται να δημιουργήσει τη νομολογιακή βάση για στρεβλές διεκδικήσεις.

Από την άλλη, θα ήταν δέον να διαμορφωθεί και να προβλεφθεί στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων ένας Κώδικας Δεοντολογίας συνδικαλιστικής πρακτικής και οικοδόμησης εμπιστοσύνης που θα εμπεριέχει δικαιώματα και υποχρεώσεις εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργοδοτών και εργαζόμενων, τα οποία στη συνέχεια δύνανται να λάβουν μορφή νομοθετικής διάταξης.

Αναφορικά με την σχετική διάταξη του άρθρου 95, στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 ν. 1264/1982, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι ο προσδιορισμός ενός εύλογου ποσοστού παρεχόμενης υπηρεσίας (ποσοστό μικρότερο δυνάμει σχετικής Υπουργικής Απόφασης) δεν μεταβάλλει ουσιωδώς το ισχύον πλαίσιο.

Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις του άρθρου 96, ορίζεται ως κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης 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 μητρώο τους, το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. Το άρθρο ορίζει ακόμη ότι μπορούν να αμφισβητηθούν 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. Οι οργανώσεις των εργαζόμενων εκτιμούν ότι με αυτήν την πρόβλεψη διευρύνεται το εύρος της αμφισβήτησης, ενώ, παρά τις σύντομες προθεσμίες που εισάγονται για την δικαστική επίλυση των προκύπτουσών διαφορών, οι καθυστερήσεις θα είναι πολλές, παγώνοντας τις διαπραγματεύσεις και αναστέλλοντας την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Σχετικά με την παρ. 2 του άρθρου 96, οι εργοδοτικές οργανώσεις θεωρούν θετική την κατάργηση του αριθμού των ψηφισάντων στις τελευταίες εκλογές, ως κριτηρίου που εφαρμόζεται αναλογικά για την απόδειξη της αντιπροσωπευτικότητας των εργοδοτικών οργανώσεων.

Ωστόσο, η εισαγωγή ως κριτηρίου του αριθμού των εργαζομένων των μελών της εργοδοτικής οργάνωσης εισάγει νέα προβλήματα για τις μεγάλες τριτοβάθμιες οργανώσεις. Συγκεκριμένα, στις επαγγελματικές οργανώσεις του ν. 1712/1987 συμμετέχουν μόνο φυσικά πρόσωπα με μόνο κριτήριο την ιδιότητά τους ως επαγγελματίες, τα οποία ασκούν το δικαίωμά τους αυτό (της συμμετοχής) χωρίς περαιτέρω διατυπώσεις, στις περιπτώσεις δε που τα πρόσωπα αυτά εγγράφονται λόγω της ιδιότητάς τους ως Διευθύνοντες Σύμβουλοι ή Διαχειριστές ΕΠΕ, αρκεί και μόνο η ιδιότητα αυτή. Συνεπώς, η εγγραφή τους αφορά καθαρά προσωπική επιλογή για τη συμμετοχή τους στο επαγγελματικό σωματείο και ουδόλως προκύπτει οποιασδήποτε μορφής εκπροσώπηση του νομικού προσώπου.

Συνεπώς ούτε δεσμεύουν αυτό (το νομικό πρόσωπο), ούτε νομιμοποιούνται να χορηγούν στοιχεία που το αφορούν. Σε κάθε περίπτωση ακόμα κι αν θεωρήσουμε ότι υφίσταται τέτοιο δικαίωμα του εγγεγραμμένου μέλους, τυχόν υλοποίηση θα δημιουργούσε σοβαρό πρόβλημα λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφ' όσον ο αριθμός των εργαζομένων μεταβάλλεται συνεχώς και θα πρέπει να υπάρχει ενημέρωση του κάθε μέλους προς το σωματείο για κάθε μεταβολή στον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού στην επιχείρησή του. Κάτι τέτοιο είναι πρακτικά αδύνατον να επιτευχθεί.

Ως εκ τούτου οι οργανώσεις εργοδοτών θεωρούν ότι πρέπει να εξαιρεθούν από την υποχρέωση ανάρτησης στο Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούν τα μέλη τους.

Για τους λόγους αυτούς, ζητούν να λειτουργήσει τεκμήριο αντιπροσωπευτικότητας, τουλάχιστον για τις τριτοβάθμιες πανελλαδικές Οργανώσεις/Συνομοσπονδίες του ν. 1712/1987, οι οποίες υπογράφουν την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Αντίστοιχα, οι οργανώσεις εργοδοτών θεωρούν ότι πρέπει να εξαιρεθούν από την υποχρέωση ανάρτησης στο Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούν όλα τα μέλη τους σε όλη την επικράτεια. Η

εξαίρεση αυτή θα απαλλάξει τις πανελλαδικές οργανώσεις πλαισίου, από αχρείαστες και κοπιώδεις προσπάθειες να συλλέγουν από τα μέλη τους στοιχεία, τα οποία ποτέ δεν ήταν – και εξακολουθούν να μην είναι- υποχρεωτικά από τα καταστατικά ή το νομικό πλαίσιο που τις διέπει ή δηλωτικά της ιδιότητας του μέλους, ώστε να προσκομίζονται σε τακτική βάση από τις επιχειρήσεις-μέλη.

Η Ο.Κ.Ε. συμφωνεί με το αίτημα των δύο εργοδοτικών οργανώσεων, ενώ αντίστοιχα προτείνει την εισαγωγή δικαστικών διαδικασιών με σύντμηση προθεσμιών και λοιπών χρονικών δικονομικών προϋποθέσεων, ώστε να κρίνεται άμεσα και χωρίς καθυστερήσεις τόσο η αντιπροσωπευτικότητα, όσο και η ικανότητα σύναψης σύμβασης ή ο χαρακτήρας της κάθε οργάνωσης.

Σχετικά με τα άρθρα 98, το οποίο επικαιροποιεί το πλαίσιο για την εφαρμογή συμφιλιωτικών διαμεσολαβήσεων, η Ο.Κ.Ε. κρίνει ως δυνητικά παραγωγική την υπαγωγή της διαδικασίας συμφιλίωσης στον ΟΜΕΔ, που στοχεύει διαχρονικά στην υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και την πρόληψη των συγκρούσεων με την επίλυση των συλλογικών διαφορών μέσα από ένα ουσιαστικό διάλογο. Υποστηρίζει μάλιστα στο πλαίσιο διεύρυνσης των αρμοδιοτήτων του και στην ενίσχυσή του με εξειδικευμένο προσωπικό και συνεργάτες σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Τέλος, όσον αφορά την πρόβλεψη του άρθρου 99 περί την αναστολής ισχύος διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής προσβολής της, η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι θα ανακύψουν σημαντικά προβλήματα λόγω καθυστερήσεων για το σχηματισμό δικανικής κρίσης και μάλιστα σε πρώτο και δεύτερο βαθμό. Η καθυστέρηση αυτή θα αποτελέσει πιθανότατα τροχοπέδη και δύναται να επιδεινώσει σημαντικά το πλαίσιο των διαπραγματεύσεων. Για το λόγο αυτό η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι θα πρέπει να τίθενται αυστηρά χρονοδιαγράμματα στην έκδοση των σχετικών δικαστικών αποφάσεων, με σκοπό τόσο την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων όσο και την διασφάλιση των επενδυτικών αποφάσεων της επιχείρησης.

Με βάση τα παραπάνω, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι συντρέχουν σοβαροί λόγοι παραπομπής των διατάξεων του κεφαλαίου Δ του Μέρους IV του συγκεκριμένου νομοσχεδίου προς ψήφιση σε ύστερο χρόνο, αφότου προηγηθεί διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους για κεντρικά ζητήματα που εγείρει, προκειμένου να επιτευχθεί ορισμός σημείου εκκίνησης για ευρύτερη συναίνεση επί αυτών των ζητημάτων.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ V

ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Με τις προβλέψεις του Μέρους V, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας μετατρέπεται σε Ανεξάρτητη Αρχή, η οποία θα έχει λειτουργική ανεξαρτησία, διοικητική, νομική και οικονομική αυτοτέλεια.

Η πυρηνική αλλαγή, λοιπόν, σε αυτή τη μεταρρύθμιση έγκειται στην αποκοπή οποιασδήποτε μορφής ελέγχου σε αυτό, από το Υπουργείο Εργασίας, γεγονός στο οποίο μπορούν να εντοπισθούν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

Η πλήρης αναμόρφωση και αναδιάρθρωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας εγείρει προβληματισμούς όσον αφορά στην εκφορά ορθής κρίσης, η οποία θα πρέπει να προέρχεται από στελέχη/υπαλλήλους που θα φέρουν δεξιότητες, την γνώση και τις εμπειρίες να αντιμετωπίζουν μια σωρεία διαφορετικών περιπτώσεων, από εργοδοτικές παραβάσεις ωραρίου μέχρι καταγγελίες για βία και σεξουαλική παρενόχληση. Δεδομένης, επομένως, της ιδιαιτερότητας κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης, θα πρέπει το ελεγκτικό όργανο να απαρτίζεται από τμήματα με συγκεκριμένες καθ' ύλην αρμοδιότητες, με υποστηρικτικό δίκτυο υλικοτεχνικών μέσων και εμπειρογνομόνων, ειδικά για τις περιπτώσεις που απαιτείται ενδελεχής έρευνα περιστατικών, όπως στις προαναφερθείσες καταγγελίες για βία και παρενόχληση. Οι πάσης φύσεως αποφάσεις των οργάνων του και κυρίως όσες αφορούν στην επιβολή κυρώσεων και προστίμων θα πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένες.

Το γεγονός ότι δεν θα είναι δυνατή πλέον η άσκηση οποιασδήποτε μορφής κοινωνικού ελέγχου στο έργο του -ο οποίος αναμφίβολα είναι ένα στοιχείο που συμβάλλει στην αρτιότερη λειτουργία των θεσμών- δημιουργεί αναπόφευκτα μια αβεβαιότητα στην αγορά και στις επιχειρήσεις και μια αίσθηση αμφιβολίας επί των κρίσεών του. Για αυτό το λόγο η σύνθεση του σώματος και η λειτουργία του θα πρέπει ευθύς εξ αρχής να εφοδιαστεί με εχέγγυα αντικειμενικότητας, σύνεσης, κατάλληλης και ειδικής γνώσης, ώστε να εμπνέει εμπιστοσύνη και ασφάλεια, διαφάνεια και αμεροληψία.

Η δημιουργία μιας ανεξάρτητης αρχής και η απόσχιση της από τον ιεραρχικό έλεγχο και την εποπτεία της από Υπουργείο Εργασίας, ανάγει την Επιθεώρηση Εργασίας στο σημαντικότερο σώμα για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

Η Ο.Κ.Ε. στα θετικά σημεία των ρυθμίσεων του Μέρους V, εντοπίζει αρχικά την απαλλαγή από χρονοβόρες διαδικασίες οικονομικής διαχείρισης εντός των κόλπων του. Το έως τώρα Σ.Ε.Π.Ε. ως δημόσια υπηρεσία διακατεχόταν από σημαντικούς περιορισμούς στη λειτουργία του στο επίπεδο της διαχείρισης των οικονομικών του πόρων, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται σημαντικά και να υπονομεύεται το έργο των Επιθεωρητών, ειδικά σε περιόδους κρίσεων. Η οικονομική του αυτοτέλεια όπως περιγράφεται στο νομοσχέδιο, φαίνεται να απαλλάσσει το Σώμα από τέτοιες εξαρτώμενες στριφνές διαδικασίες οικονομικής διαχείρισης, με αποτέλεσμα να έχει άμεσο αντίκτυπο στο έργο των οργάνων του μέσω της διευκόλυνσής τους. Επιπλέον, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ορθό για την αποτελεσματικότητα του εθνικού ελεγκτικού της μηχανισμού στα θέματα εργασίας να ληφθούν υπόψη, για την

υιοθέτηση του ενδεδειγμένου μοντέλου του, παραδείγματα των αναπτυγμένων Ευρωπαϊκών Χωρών. Τέλος, πιθανό είναι ένα νομικό πρόσωπο, μη υποκείμενο σε αυστηρές μορφές ελέγχου να αποκτά δικούς του μηχανισμούς, να προσηλώνεται ευκολότερα και αποτελεσματικότερα σε στόχους, να εκσυγχρονίζεται και να συντονίζεται περισσότερο με τις διαρκείς αλλαγές που επέρχονται με ταχείς ρυθμούς (όπως λ.χ. στην Εργατική Νομοθεσία, τον πιο δυναμικό και επίκαιρο διαχρονικά τομέα δικαίου).

Αντίστοιχα, η Ο.Κ.Ε εντοπίζει και επισημαίνει τους εξής προβληματισμούς:

Ενόψει των ριζικών μεταρρυθμίσεων που αναμένονται από την ψήφιση του ως άνω νομοσχεδίου σε συνδυασμό με τις εξελίξεις που κατακλύζουν το εργασιακό γίγνεσθαι μέσω εισαγωγής νέων τεχνολογιών και των αλλαγών στον τρόπο παροχής εργασίας, η απόφαση ανεξαρτητοποίησης του Σ.ΕΠ.Ε φαίνεται σαν αδυναμία σχεδιασμού ενός κατάλληλου πλάνου δράσης και αντιμετώπισης των επερχόμενων αλλαγών, από το Υπουργείο Εργασίας. Ακόμη και αν εξέλειπε το παρόν νομοσχέδιο που εισάγει πλήθος νέων ρυθμίσεων, η ενεστώσα μετα-Covid εποχή, κρύβει τόσες προκλήσεις και τέτοιες αναπροσαρμογές, ώστε μια τέτοια απόφαση αυτονόμησης θα φαινόταν το ίδιο προβληματική.

Η έως σήμερα διαμορφωμένη εικόνα για το Σ.ΕΠ.Ε, δημιουργούσε μια αίσθηση ασφάλειας, δεδομένης της επί εικοσαετία λειτουργίας του με σταθερή δομή και οργανωτικούς μηχανισμούς, γνωστούς αλλά και οικείους στα σωματεία και τα συνδικαλιστικά όργανα εργοδοτών και εργαζομένων. Το Σ.ΕΠ.Ε αποτελεί στη συνείδηση όλων έναν ταχύ αποτελεσματικό και οικονομικό μηχανισμό. Μια πιθανή αλλαγή της μορφής, της σύνθεσης και της λειτουργίας του ταυτόχρονα με την πιθανή αθρόα εισροή αλλαγών στην εργατική νομοθεσία, κλονίζει την επί σειρά ετών εμπιστοσύνη που όλοι αισθάνονταν και επέδειχναν στις διαδικασίες ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε, με την πεποίθηση ότι το τελευταίο υπάγεται ιεραρχικά στον έλεγχο και την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας.

Από το σύνολο των άρθρων, προκύπτει η συγκέντρωση ενός πλήθους αρμοδιοτήτων στο πρόσωπο του Διοικητή, ο οποίος σύμφωνα με το πνεύμα της μεταρρύθμισης (πρέπει να) ενεργεί αντικειμενικά και αμερόληπτα ενώ ταυτόχρονα «επεμβαίνει» ουσιαστικά και καθοριστικά στην άσκηση των καθηκόντων των Επιθεωρητών, αλλά και σε κάθε σχεδόν διαδικασία της Επιθεώρησης σε τέτοιο βαθμό, ώστε τελικώς να ελλοχεύει ο κίνδυνος τέλεσης αυθαιρεσιών. Άλλωστε, δε φαίνεται από το κείμενο να επιφυλάσσει ο νομοθέτης δικλείδες ασφαλείας για την αποφυγή αυτού του κινδύνου, είτε με τον καθορισμό προϋποθέσεων/κριτηρίων, είτε με τη δυνατότητα κάποιου φραγμού στην άσκηση όλων αυτών των εξουσιών. Προφανώς, τα προσόντα που θα πρέπει να συγκεντρώνει ο Διοικητής, θα εγγυώνται όσο το δυνατόν περισσότερο, την αντικειμενικότητα, την αξιοκρατία, τη σύνεση και τη δικαιοσύνη. Ασφαλέστερη πρόταση είναι οι αρμοδιότητες να κατανέμονται μεταξύ περισσότερων οργάνων και όχι να συγκεντρώνονται τούτες σε ένα και μόνο πρόσωπο, εντός μιας αυτοτελούς και ανεξάρτητης Αρχής.

Το γεγονός ότι οι αποφάσεις της Επιθεώρησης Εργασίας αλλά και τα ίδια τα όργανά του δεν θα υπόκεινται πλέον σε κανενός είδους εξωγενή έλεγχο, σε συνδυασμό με τη διαδικασία άμεσης επιβολής προστίμων χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη σε ορισμένες περιπτώσεις (άρθρο 123) δημιουργεί μια αίσθηση αυταρχισμού, η οποία όμως μπορεί να αρθεί, αν η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, στον οποίο επιφυλάσσεται ο καθορισμός των

επιμέρους θεμάτων εφαρμογής και των παραβάσεων αλλά και των εξαιρέσεων, συμπεριλάβει αυστηρά κριτήρια υπαγωγής και περιορίσει όσο το δυνατόν περισσότερο, το πεδίο εφαρμογής αυτών των περιπτώσεων.

Η συνύπαρξη τριών Ανεξάρτητων Αρχών πλέον (ΣΕΠΕ, Συνήγορος Του Πολίτη και Αρχή Διαφάνειας) που ενδέχεται να επιλαμβάνονται των ίδιων υποθέσεων –στις περιπτώσεις θυμάτων βίας και παρενόχλησης (ΔΣ 190)- ενδέχεται να δυσχεραίνει την επίλυση των ως άνω υποθέσεων, να προκαλέσει σύγχυση αρμοδιοτήτων και τελικώς να αποδυναμωθεί η πρόληψη και η ορθή αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών.

Στο άρθρο 4 παρ.1 της ΔΣΕ 81 που κυρώθηκε με νόμο το 1955 (Ν.3249/55) και ορίζει ότι «Εφ' όσον τούτο συμβιβάζεται προς την διοικητικήν πρακτικήν του Μέλους η επιθεώρησις εργασίας τίθεται υπό την εποπτεϊαν και τον έλεγχον μιας κεντρικής αρχής» κατοχυρώνεται η αρχή της υπαγωγής σε μία κεντρική αρχή που προΐσταται, ελέγχει και εποπτεύει την Επιθεώρηση Εργασίας. Περαιτέρω, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων του ΙΛΟ για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων αποφάνθηκε ότι το οργανωτικό νομοθετικό πλαίσιο, επιτρέπει την εφαρμογή της ΔΣΕ 81, αναγνωρίζοντας, επίσης, τη σημασία και το ρόλο του κοινωνικού ελέγχου της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς στον προγραμματισμό των δράσεων και του ετήσιου προγραμματισμού του Σ.ΕΠ.Ε.

Άλλωστε και σε άλλα σημεία του νομοσχεδίου παρατηρούνται προβλέψεις, με τις οποίες απομειώνεται η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στους επιμέρους φορείς και θεσμούς εγγυήσεως της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, η αιφνίδια αλλαγή προφίλ, σύστασης και οργανωτικής δομής στο Σ.ΕΠ.Ε δύναται να επιφέρει αίσθημα ανασφάλειας, και ενδεχομένως αμφισβήτηση. Μια λύση θα μπορούσε να αποτελέσει η αναβάθμιση του Σ.ΕΠ.Ε., με την υπάρχουσα μορφή, μέσω εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης των υπηρεσιών του, τη στελέχωσή τους με επαρκές εξειδικευμένο και έμπειρο προσωπικό, τον εξοπλισμό τους με τα αναγκαία τεχνολογικά και υλικά μέσα και τον σχεδιασμό προγραμματικών δράσεων που θα συντονίζονται με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και θα ανταποκρίνονται στην κοινωνικοοικονομική και επιχειρηματική πραγματικότητα.

Όπως αναφέρθηκε και στην αξιολόγηση των μερών Ι και ΙΙ, για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας στον τομέα ελέγχου των περιστατικών βίας και παρενόχλησης, είτε με τη σημερινή οργανωτική δομή, είτε με τη δομή ανεξάρτητης αρχής, είναι απαραίτητη η στελέχωση με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό που να διαθέτει γνώσεις που καλύπτουν ευρύτερα τα επιστημονικά πεδία της εργασιακής νομοθεσίας, της ψυχολογίας, της οικονομικής και διοικητικής των επιχειρήσεων και της πληροφορικής.

Τέλος, για τη διασφάλιση της κοινωνικής λογοδοσίας και της θεσμικής αναβάθμισης του εν λόγω ελεγκτικού οργάνου κρίνεται επιβεβλημένη η συμμετοχή σε αυτό και εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων από τις ομάδες εργαζομένων και εργοδοτών, όσο και εκπροσώπου προερχόμενου από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, η οποία αποτελεί το θεσμικό πυλώνα κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαβούλευσης. Άλλωστε, στην τρέχουσα δομή του ΣΕΠΕ, υφίσταται ήδη αντίστοιχο όργανο που λειτουργεί (Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου

Επιθεώρησης Εργασίας), στο οποίο συμμετέχουν όλοι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ VI

ΜΕΡΟΣ VI: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με την υιοθέτηση του Μέρους VI, προβλέπεται η κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας “Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία” που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στη Γενεύη, την 31η Μαΐου 2006.

Η συγκεκριμένη σύμβαση προβλέπει την υποχρέωση από τα κράτη μέλη για το σχεδιασμό, υλοποίηση και παρακολούθηση «εθνικής πολιτικής για την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας», τη διαμόρφωση «εθνικού συστήματος» (πλαίσιο δράσεων) και την εκπόνηση «εθνικού προγράμματος» (σκοποί, χρονοδιάγραμμα) ασφάλειας και υγείας στην εργασία, τα οποία υποβάλλονται στη Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

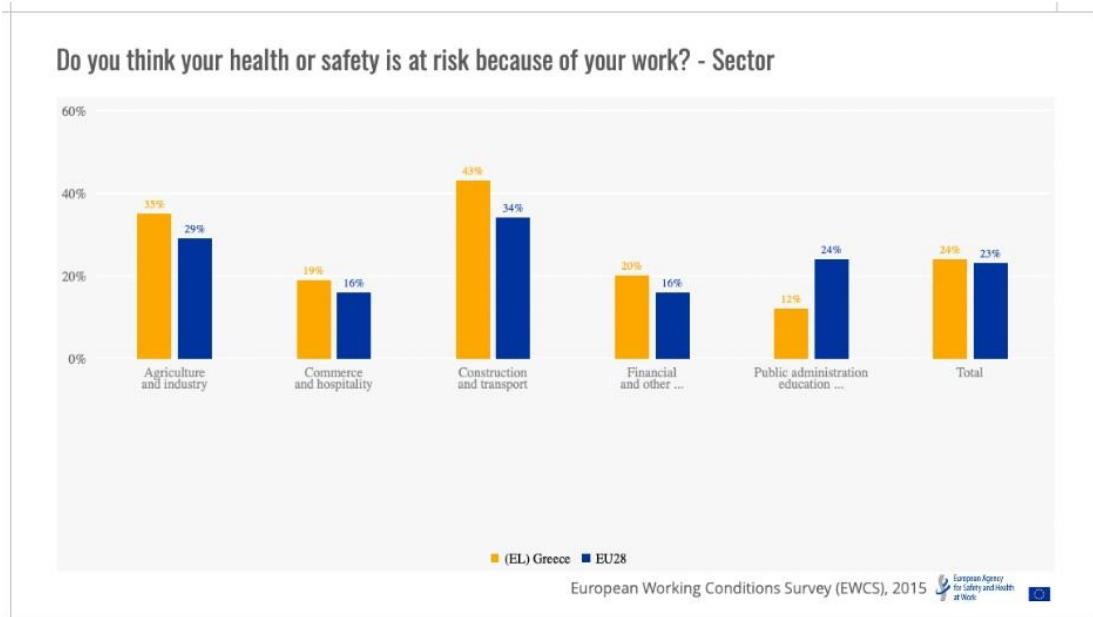
Παράλληλα, το κράτος μέλος έχει την υποχρέωση να υποβάλλει τα εν λόγω μέρη στο Γενικό Διευθυντή του ΔΟΕ προς καταχώριση και επικύρωση ισχύος.

Υπό το πρίσμα της πανδημικής κρίσης και των κινδύνων δημόσιας υγείας που προέκυψαν, την περιβαλλοντική κρίση και την επίταση των κινδύνων ασφαλείας που προέρχονται από τις εκτεταμένες φυσικές καταστροφές, τη διάδοση της τηλεργασίας και την έκθεση σε νέες μορφές σωματικής καταπόνησης (όπως λ.χ. η εργονομία χώρων γραφείου στην οικία, η πολύωρη έκθεση σε ψηφιακές συσκευές κ.α.), η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί θετικά τις παρούσες διατάξεις που ενσωματώνουν τη διεθνή σύμβαση 187 και επισημαίνει ότι θα πρέπει να υπάρξει επέκταση της εφαρμογής της, με την προσθήκη ειδικών διατάξεων που θα καλύπτουν τα νέα αυτά φαινόμενα (ανατρέχοντας στα πορίσματα και τις πρόσφατες εκθέσεις του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία²¹).

Εξάλλου, στην ελληνική περίπτωση, το ποσοστό των εργαζόμενων που διακατέχεται από αίσθημα ανασφάλειας και κινδύνων στο χώρο εργασίας απέχει αρκετά από το μέσο όρο της ΕΕ (στοιχεία 2015), ένδειξη της αναγκαιότητας ενίσχυσης των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων με κατάλληλα και σύγχρονα μέσα προστασίας.

Η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί επίσης θετικά την πρόβλεψη του άρθρου 128 που ενισχύει τη θεσμική συνεργασία της πολιτείας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), που αποτελεί τον επιστημονικό σύμβουλο του κράτους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.

²¹ <https://osha.europa.eu/en/publications>



Πηγή: Eurofound (Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας 2020), OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που κατατέθηκε στο Ελληνικό Κοινοβούλιο αποτελεί αναμφίβολα μια ευρεία νομοθετική παρέμβαση, η οποία συνδυάζει ένα πλήθος ρυθμίσεων που αφορούν στην εκτέλεση διεθνών υποχρεώσεων της χώρας και την ενσωμάτωση ευρωπαϊκών οδηγιών σε μια προσπάθεια εκτεταμένης μεταβολής εθνικών ρυθμίσεων του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου.

Η διατύπωση γνώμης εκ μέρους της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής αποσκοπεί στην εποικοδομητική κριτική αξιολόγηση του νομοσχεδίου, την επικύρωση των θετικών σημείων του νομοσχεδίου και την αναθεώρηση διατάξεων που δημιουργούν στους κοινωνικούς εταίρους προβληματισμούς σχετικά με την εφαρμογή τους και την επίτευξη συνθηκών κοινωνικής ειρήνης και συναίνεσης. Τονίζεται μάλιστα ότι η δημιουργία ευρύτερων συναινέσεων και η διαφάνεια σε κάθε έκφανση της οικονομικής και κοινωνικής ζωής που εξασφαλίζεται μέσω του κοινωνικού διαλόγου, αποτελούν τους βασικούς πυλώνες για τη διασφάλιση κοινωνικής συνοχής, ιδιαίτερα μετά τα σωρευτικά προβλήματα που ανέδειξε η πανδημική κρίση, έπειτα από ένα βραχύ διάστημα σταθεροποίησης της οικονομίας.

Προς επίρρωση των παραπάνω σκοπών και υπηρετώντας το θεσμικό της ρόλο η Ο.Κ.Ε. έπειτα από την κατ' άρθρο αξιολόγηση, καταθέτει ορισμένες προτάσεις που κατατείνουν στη νομοτεχνική βελτίωση, αλλά και την ουσιώδη αναβάθμιση των επιλογών δημόσιας πολιτικής που αναφαίνονται μέσα από διατάξεις του νομοσχεδίου.

Συνοπτικά, στο γενικό πλαίσιο του συγκεκριμένου νομοσχεδίου, η Ο.Κ.Ε. προτείνει τις εξής παρεμβάσεις σε μείζονα πεδία οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής:

- Θέσπιση περαιτέρω κριτηρίων και προϋποθέσεων για την διευθέτηση χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη με την πρόβλεψη εξαιρέσεων, όπου απαιτείται λόγω των συνθηκών, κατόπιν εκτίμησης των αναγκών εργαζομένων και επιχειρήσεων/ εργοδοτών μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Ενδεικτικά, κρίνεται σκόπιμη η παραμετροποίηση οικονομικών μεγεθών, χαρακτηριστικών κλάδων και θέσεων εργασίας, με συγκεκριμένες προϋποθέσεις και κριτήρια εφαρμογής, στους οποίους θα μπορούσαν να ισχύσουν αρχικά μείζονες διατάξεις ατομικού εργατικού δικαίου (υπερωρίες, διευθέτηση πχ σε υπαλλήλους γραφείου, σε επιχειρήσεις με εποχικότητα). Επέκταση σε άλλους κλάδους κατόπιν διενέργειας μελέτης επιπτώσεων, με την επιστημονική συμμετοχή των ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

- Σχεδιασμός και υλοποίηση ενός πιλοτικού προγράμματος μελέτης επιπτώσεων (impact assessment) που θα εξετάσει την αποτελεσματικότητα μείζονων παρεμβάσεων του νομοσχεδίου. Εν προκειμένω, σχετικά με τις διατάξεις ατομικού δικαίου και συνδικαλιστικού και σωματειακού δικαίου, προτείνεται η αξιολόγηση βασικών μακροοικονομικών και επιχειρηματικών δεικτών (επίπτωση στην απασχόληση, ανεργία, παραγωγικότητα, μεταβολές διαθέσιμου εισοδήματος και κατανάλωσης, μεταβολές κύκλου εργασιών και κερδοφορίας, επενδύσεων, βιωσιμότητα επιχειρήσεων, μέγεθος παραβατικότητας). Με άλλα λόγια, εξέταση των επιπτώσεων στη συνολική οικονομική και κοινωνική ευημερία.

- Πρόβλεψη για την ανάληψη πιστώσεων από τον Κοινωνικό Προϋπολογισμό, προκειμένου να καλυφθούν οι χρηματοδοτικές ανάγκες των επιχειρήσεων που θα προκύψουν από την εισαγωγή νέων πλαισίων για τη χορήγηση αδειών σε εργαζόμενους.

- Πρόβλεψη διάθεσης πόρων/ κατάρτισης προγραμμάτων για την κάλυψη κόστους εισαγωγής ψηφιακών εργαλείων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (βλέπετε ψηφιακή κάρτα, διασύνδεση με ψηφιακές υποδομές, κάλυψη κόστους υποδομών τηλεργασίας).
- Διεύρυνση/ εμπάθυνση των εργασιακών δικαιωμάτων των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (Άτομα με αναπηρία, πολύτεκνοι, μονογονεϊκές οικογένειες, ευπαθείς ομάδες υπό κοινωνική ένταξη) στις περιπτώσεις των άρθρων που αφορούν στις παροχές αδειάς.
- Διεύρυνση της εννοιολόγησης και τεκμηρίωσης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε περιοχές που αφορούν διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής, φυλής (χρώματος), οικογενειακής κατάστασης (πχ προτροπή για διακοπή ή αποφυγή εγκυμοσύνης), ιδεολογικών, κοινωνικών αναφορών και άλλων συναφών περιπτώσεων.
- Υποστήριξη των επιχειρήσεων για την προώθηση εκστρατείας κατά της βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με ενιαία περιγράμματα και παροχής συμβουλευτικής σε εργοδότες και εργαζόμενους. Προτείνεται η ανάθεση στα ινστιτούτα των κοινωνικών εταιρών υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης πάνω σε θέματα επίλυσης συγκρούσεων στο χώρο εργασίας, αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης.
- Εμπέδωση της ασφάλειας δικαίου στο πλαίσιο προστασίας από περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέσα από την εφαρμογή ενός μηχανισμού διαδοχικών σταδίων ελέγχου στο πλαίσιο της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας
- Εισαγωγή ρήτρας ώστε οι ατομικές συμβάσεις να μην περιέχουν όρους δυσμενέστερους των ισχυουσών και κατά περίπτωση δεσμευτικών ΕΓΣΕΕ, των κλαδικών ή επιχειρησιακών συμβάσεων αντίστοιχα (ιδίως σε περιπτώσεις ευέλικτων μορφών εργασίας, υπερωριακής απασχόλησης, κ.α.)
- Βελτίωση του προτεινόμενου πλαισίου περί τηλεργασίας (ενδεικτικά όσον αφορά τη συμπλήρωση της ρύθμισης σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση και την τηλετοιμότητα, την εξειδίκευση ειδικών θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας, την αποτροπή αποξένωσης του τηλεεργαζομένου από τη θέση εργασίας και την διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας του και της προστασίας από άνιση μεταχείριση σε κάθε έκφανση κ.α.). Επιπρόσθετα, προτείνεται ο καθορισμός του θεσμικού πλαισίου της τηλεργασίας να πραγματοποιείται μέσω της ΕΓΣΣΕ, έπειτα από διαβούλευση και συμφωνία των κοινωνικών εταιρών, η κοινή βούληση των οποίων στη συνέχεια θα επικυρώνεται από νομοθετική ρύθμιση.
- Αναπομπή των προβλέψεων του νομοσχεδίου σχετικά με θέματα που αφορούν τη λειτουργία των συνδικαλιστικών φορέων (ρυθμίσεις συλλογικού δικαίου, Κεφάλαιο Δ) προς μελέτη και αξιολόγηση, με σκοπό την εισαγωγή τους προς ψήφιση σε μεταγενέστερο χρονικό διάστημα, και χωριστό νομοθέτημα, ώστε να υπάρξει χρόνος για εκκίνηση κοινωνικού διαλόγου. Μέσω αυτού δύναται να επιτευχθεί μια ενιαία κωδικοποίηση με ευρεία συναίνεση και ως εκ τούτου μια αποτελεσματική μεταρρύθμιση του συνδικαλιστικού πλαισίου, με πνεύμα που ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες. Ειδικότερα, ως προς τις διατάξεις του κεφαλαίου Δ προτείνεται η άμεση έναρξη κοινωνικού διαλόγου μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταιρών.
- Συμμετοχή της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, με τακτικούς εκπροσώπους, στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας και τη νεοσύστατη δομή της Επιθεώρησης Εργασίας, με τη σημερινή ή τη μέλλουσα μορφή. Άλλωστε, στην τρέχουσα δομή του ΣΕΠΕ, υφίσταται ήδη

αντίστοιχο όργανο που λειτουργεί (Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας), στο οποίο συμμετέχουν όλοι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Σε ειδικότερα ζητήματα που αφορούν τη μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμό των ατομικών εργασιακών σχέσεων, το νομοθετικό πλαίσιο θα πρέπει να αναπτυχθεί σταδιακά, με τρόπο ισορροπημένο που να κατοχυρώνει την ύπαρξη ασφάλειας δικαίου ενδεικτικά μέσω:

- Εξειδίκευσης ρύθμισης άδειας άνευ αποδοχών με θέση αριθμητικών ορίων και μέγιστης διάρκειας της παράτασης της αρχικής διάρκειας της άδειας.
- Προσδιορισμού δικλίδων ασφαλείας σε επίπεδο ελέγχου και πρόληψης στην πρόσθετη εργασία του μερικώς απασχολούμενου.
- Περιορισμού των κατηγοριών επιχειρήσεων για τις οποίες δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία ή λαμβάνουν άδεια λειτουργίας και απασχόλησης προσωπικού την Κυριακή, μόνο σε όσες κρίνονται απαραίτητες, κατόπιν διαβούλευσης και συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων στο πνεύμα της υπ' αριθμ. 100/2017 απόφασης Ολομέλεια του ΣτΕ
- Προσθήκης όρου περί μη δυνατότητας αναδρομικής ισχύος της, κατόπιν εξουσιοδότησης, εκδοθείσας κανονιστικής πράξης χορήγησης άδειας υπερωριακής απασχόλησης όλων των επιχειρήσεων εργασιών, επιπλέον του ανώτατου ετήσιου επιτρεπόμενου ορίου.
- Βελτίωσης της διάταξης περί προστασίας από απόλυση ιδίως στα ζητήματα παροχής δυνατότητας αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας και προστασίας των μη περιοριστικά απαριθμούμενων περιπτώσεων στην παρ.1 του άρθρου 66 του νομοσχεδίου που εμπίπτουν στο άρθρο 281 ΑΚ.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να σημειωθεί ότι εκφράστηκε και β' άποψη (όπως αυτή αναφέρεται στα επιμέρους κεφάλαια της παρούσας) σχετικά με τις παραπάνω προτάσεις που αφορούν στα ειδικότερα ζητήματα ατομικού εργατικού δικαίου, και στην αναπομπή των προβλέψεων του νομοσχεδίου σχετικά με θέματα που αφορούν τη λειτουργία των συνδικαλιστικών φορέων προς μελέτη και αξιολόγηση με σκοπό την εισαγωγή προς ψήφιση σε ύστερο χρονικό διάστημα.