

N. 5053/2023 (A' 178/27.9.2023)

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

- Κείμενο νόμου με επισήμανση των αλλαγών
- Παράθεση των σχετικών χωρίων της αιτιολογικής εκθέσεως σε κάθε άρθρο
- Παράθεση των σχετικών άρθρων της οδηγίας 2019/1152 σε κάθε άρθρο

Επιμέλεια: Δημήτριος Κ. Βασιλείου,
Δικηγόρος
dimitriosvassiliou@gmail.com

Αθήνα, 29-9-2023

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στο παρόν παρατίθεται το κείμενο του ν. 5053/2023 (Α' 178), όπως δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με επισήμανση των αλλαγών σε προϋφιστάμενες διατάξεις που τροποποιήθηκαν. Έγινε προσπάθεια οι αλλαγές να εμφανισθούν σε ενιαίο κείμενο με τις νέες διατάξεις, με διακριτή διαγραφή και επισήμανση με κόκκινα γράμματα των αλλαγών που επήλθαν. Σε κάποια άρθρα, όμως, καθώς οι αλλαγές είναι υπερβολικά εκτεταμένες, αυτό δεν ήταν εφικτό, οπότε η προϊσχύουσα και η νέα ρύθμιση παρατίθενται σε πίνακα δύο στηλών, με αντιστοίχιση όμως των γραμμών κατά θέμα, ώστε να μπορεί εύκολα να αναζητηθούν οι διαφορές από τον αναγνώστη.

Επίσης, σε κάθε άρθρο παρατίθενται τα σχετικά χωρία της αιτιολογικής έκθεσης, (διαθέσιμη στο [link](#), αμέσως μετά το σχέδιο νόμου), με αναφορά των σελίδων από τις οποίες εξήχθησαν τα αντίστοιχα αποσπάσματα, καθώς και τα σχετικά άρθρα της Οδηγίας 2019/1152 (διαθέσιμη στο [link](#)). Τα μέρη της αιτιολογικής έκθεσης που έχουν γενικό περιεχόμενο, όπως και οι αιτιολογικές σκέψεις της Οδηγίας, παρατίθενται σε ιδιαίτερα κεφάλαια.

Δημήτριος Κ. Βασιλείου

ΕΙΔΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

α) Για την Οδηγία 2019/1152:

- Ζερδελής, Δ.* Εργασία κατόπιν κλήσεως και όρια ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας (άρθρο 10 Οδηγίας 2019/1152), ΔΕΝ 2023, 193 επ.
- Ορφανίδη, Κ.* Η Οδηγία 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ε.Ε. - Πρώτα βήματα για την προστασία των πιο ευάλωτων εργαζομένων, ΕΕργΔ 2021, 807 επ.
- Πολυχρονιάδου, Α.* Η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ΕΕΕυρΔ 2022, 21 επ.

β) Για τον ν. 5053/2020:

- Βασιλείου, Δ.* Το εργασιακό νομοσχέδιο πνίγει τους εργαζόμενους, in.gr, 15.9.2023, διαθέσιμο στο [link](#)
- Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου:* Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην ΕΕ. Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Ρυθμίσεις για την αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας», διαθέσιμο στο [link](#)
- Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής:* Έκθεση επί του νομοσχεδίου, διαθέσιμη στο [link](#)
- Ζερδελής, Δ.* Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου για εργαζομένους, ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ της Κυριακής 10.9.2023, διαθέσιμο στο [link](#)
- Ζερδελής, Δ.* Απασχόληση χωρίς σταθερό ωράριο, ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ της Κυριακής 17.9.2023, διαθέσιμο στο [link](#)
- Καζάκος, Α.* Η Κυβέρνηση νομοθετεί «σύμβαση μηδενικών δικαιωμάτων» για τους εργαζόμενους κατά παράβαση της ευρωπαϊκής Οδηγίας, tvxs.gr, 24.8.2023, διαθέσιμο στο [link](#)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

I. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ	11
Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης.....	11
II. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ	13
III. Κείμενο νόμου (με επισήμανση αλλαγών).....	27
ΜΕΡΟΣ Α' ΣΚΟΠΟΣ-ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ.....	27
Άρθρο 1 Σκοπός.....	27
Άρθρο 2 Αντικείμενο.....	27
ΜΕΡΟΣ Β' ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1152 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2019 ΓΙΑ ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	28
Άρθρο 3 Σκοπός - Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής - Ορισμοί - Αντικατάσταση άρθρου 69 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 1,2 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1152)	28
Άρθρο 4 Δοκιμαστική περίοδος - Δόκιμος εργαζόμενος - Προσθήκη άρθρου 1Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	31
Άρθρο 5 Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης - Αντικατάσταση άρθρου 71 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1152)	32
Άρθρο 6 Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης - Αντικατάσταση άρθρου 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	34
Άρθρο 7 Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή - Αντικατάσταση άρθρου 73 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	38
Άρθρο 8 Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή - Αντικατάσταση άρθρου 72 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	39
Άρθρο 9 Παράλληλη απασχόληση - Αντικατάσταση άρθρου 189 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	41
Άρθρο 10 Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας - Προστατευτικά μέτρα - Προσθήκη άρθρου182Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152).....	42
Άρθρο 11 Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης - Προσθήκη άρθρου 69Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	44
Άρθρο 12 Υποχρεωτική κατάρτιση - Προσθήκη άρθρου 70Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	45
Άρθρο 13 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας - Προσθήκη άρθρου 69Β στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	46

Άρθρο 14 Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων - Αντικατάσταση άρθρου 74 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	47
Άρθρο 15 Δικαίωμα επανόρθωσης - Προσθήκη άρθρου 74Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	48
Άρθρο 16 Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες - Προσθήκη άρθρου 74Β στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	48
Άρθρο 17 Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης - Τροποποίηση άρθρου 339 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	49
Άρθρο 18 Κυρώσεις - Προσθήκη άρθρου 74Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	52
ΜΕΡΟΣ Γ' ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΚΩΔΙΚΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	53
Άρθρο 19 Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης - Προσθήκη άρθρου 325Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου	53
ΜΕΡΟΣ Δ' ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΚΑΙ ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ «ΕΡΓΑΝΗ II» - ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	54
Άρθρο 20 Δημιουργία ψηφιακής πλατφόρμας REBRAIN GREECE για τη διασύνδεση επιστημόνων - εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων που διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος με την εγχώρια αγορά εργασίας	54
Άρθρο 21 Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Ηλεκτρονική υπογραφή - Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας	55
Άρθρο 22 Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013	56
Άρθρο 23 Διαδικασία υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 320 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	60
Άρθρο 24 Επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία της εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 103 ν. 4808/2021	60

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Άρθρο 25 Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας - Προσθήκη άρθρου 182Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου	61
Άρθρο 26 Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας - Προσθήκη άρθρου 182B στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου	62
Άρθρο 27 Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας - Προσθήκη περ. κε), κστ) και κζ) στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου	64
Άρθρο 28 Δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 192 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου	65
Άρθρο 29 Καταβολή ειδικού εποχιακού βοηθήματος - Τροποποίηση παρ. 1 και 3 άρθρου 22 ν. 1836/1989	66
Άρθρο 30 Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων άσκησης καθηκόντων ιατρών εργασίας - Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 16 ν. 3850/2010 - Εξουσιοδοτική διάταξη	68
Άρθρο 31 Προστασία δικαιώματος στην εργασία - Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 93 του ν. 4808/2021	69
Άρθρο 32 Προστασία εργαζομένων σε περιπτώσεις φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών και έκτακτων καιρικών φαινομένων	70
ΜΕΡΟΣ Ε' ΑΛΛΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	71
Άρθρο 33 Αμοιβή του χρόνου προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα και αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων - Κατάργηση του άρθρου 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου	71
ΜΕΡΟΣ ΣΤ' ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	74
Άρθρο 37 Εξουσιοδοτικές διατάξεις	74
Άρθρο 38 Καταργούμενες διατάξεις	75
ΜΕΡΟΣ Ζ' ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ	75
Άρθρο 39 Έναρξη ισχύος	75

I. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 30 αιτιολ. έκθ.)

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'

Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας, με την προώθηση περισσότερο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διατήρηση εύλογης ευελιξίας στην άτυπη απασχόληση, ούτως ώστε να διατηρούνται τα πλεονεκτήματά της για τους εργαζομένους και τους εργοδότες και να διασφαλίζεται η προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας. (...).

Τα υπόλοιπα αναφερόμενα στο κεφάλαιο αυτό (σ. 30 επ. αιτιολ. έκθ.) παρατίθενται παρακάτω, υπό το αντίστοιχο κάθε φορά άρθρο.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 34 αιτιολ. έκθ.)

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'

Οι συνεχείς και ταχείες εξελίξεις στην αγορά εργασίας επιβάλλουν την ταυτόχρονη εξέλιξη του νομικού πλαισίου που διέπει τις οικείες εργασιακές σχέσεις για την αποφυγή του κινδύνου δημιουργίας καθεστώτων αβεβαιότητας και ανασφάλειας για τους εργαζόμενους. Σε αυτό το πλαίσιο, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη ενίσχυσης, επέκτασης και επικαιροποίησης των ελάχιστων απαιτήσεων σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων για τα ουσιώδη στοιχεία και τους όρους της εργασιακής τους σχέσης.

Συγκεκριμένα, με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις επιδιώκονται: α) η κατοχύρωση ελάχιστου επιπέδου προβλεψιμότητας και ασφάλειας στην απασχόληση, ακόμα και στις πλέον άτυπες μορφές της, μέσω της θέσπισης ελάχιστων δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους, β) η παροχή εγγυήσεων για την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων αυτών, μέσω της διασφάλισης της δυνατότητας προσφυγής στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές και στα αρμόδια δικαστήρια, γ) η αναχαίτιση της άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων λόγω του είδους της σχέσης ή της σύμβασης εργασίας, καθώς και δ) η αποτροπή του social dumping, μέσω της διαμόρφωσης βασικών εργασιακών προτύπων (minimum rights) και της διασφάλισης της τήρησής τους στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. (...).

Τα υπόλοιπα αναφερόμενα στο κεφάλαιο αυτό (σ. 34 επ. αιτιολ. έκθ.) παρατίθενται παρακάτω, υπό το αντίστοιχο κάθε φορά άρθρο.

Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; (σ. 36 αιτιολ. έκθ.)

Αφορά τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης; (σ. 39 αιτιολ. έκθ.)

i) βραχυπρόθεσμοι:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'

Επικαιροποιούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις του εργαζόμενου για ενημέρωση από τον εργοδότη αναφορικά με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας του και εισάγονται νέες απαιτήσεις για την παροχή πληροφοριών, για παράδειγμα σχετικά με τον χώρο εργασίας και τη διαδικασία λύσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας με καταγγελία, τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής υπηρεσίας, το δικαίωμα κατάρτισης και τις περιπτώσεις που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, λαμβάνοντας υπόψιν την επικράτηση συγκεκριμένων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπως οι συμβάσεις κατόπιν κλήσεως ή κατά παραγγελία και η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες. Επιπλέον, εισάγονται νέες απαιτήσεις για την παροχή πρόσθετων πληροφοριών στους εργαζόμενους που αποστέλλονται για εργασία σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα.

ΜΕΡΟΣ Δ'

Απλοποιούνται διοικητικές διαδικασίες, θωρακίζεται το δικαίωμα εργασίας για τους εργαζόμενους που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργία, προσδιορίζεται το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, μεταξύ άλλων και σε περιπτώσεις φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων, καταπολεμάται η αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία και διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

ii) μακροπρόθεσμοι:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'

Εμπεδώνεται κουλτούρα προστασίας των εργαζομένων και προβλεψιμότητας των εργασιακών σχέσεων, διασφαλίζονται τα εργασιακά δικαιώματα, μειώνονται οι εργασιακές ανισότητες, αποφεύγεται η κατάχρηση των άτυπων μορφών απασχόλησης και αποτρέπεται το social dumping.

ΜΕΡΟΣ Δ'

Ενισχύονται η απασχόληση και η δημιουργία βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας.

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης

Η κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 42 επ. αιτιολ. έκθ.) παρατίθενται παρακάτω, υπό το αντίστοιχο κάθε φορά άρθρο.

II. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1152 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
της 20ής Ιουνίου 2019
για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β),
Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,
Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,
Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹,
Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών²,
Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία³,
Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Στο άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπεται ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπείά του, καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.
- (2) Η αρχή 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, του οποίου η διακήρυξη έγινε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017, προβλέπει ότι, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση, και ότι πρέπει να προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου· ότι, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές της οικονομικής συγκυρίας· ότι πρέπει να προάγονται καινοτόμες μορφές εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας, ότι πρέπει να ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση και ότι πρέπει να διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα, και ότι πρέπει να αποτρέπονται οι

¹ ΕΕ C 283 της 10.8.2018, σ. 39.

² ΕΕ C 387 της 25.10.2018, σ. 53.

³ Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16ης Απριλίου 2019 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2019.

σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της απαγόρευσης της κατάχρησης άτυπων συμβάσεων, και ότι κάθε δοκιμαστική περίοδος πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια.

- (3) Η αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς κατά την έναρξη της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου⁴· ότι πριν από ενδεχόμενη απόλυση, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τους λόγους αυτής και να τους παρέχεται έγκαιρη προειδοποίηση και ότι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα σε ένδικα βοηθήματα, στα οποία περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης.
- (4) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου⁴, οι αγορές εργασίας έχουν υποστεί ριζικές μεταβολές οφειλόμενες σε δημογραφικές εξελίξεις και στην ψηφιοποίηση που οδηγεί στη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης, οι οποίες στήριξαν την καινοτομία, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας. Νέες μορφές απασχόλησης διαφέρουν σημαντικά από τις παραδοσιακές σχέσεις εργασίας όσον αφορά την προβλεψιμότητά τους, δημιουργώντας αβεβαιότητα σχετικά με τα ισχύοντα δικαιώματα και την κοινωνική προστασία για τους οικείους εργαζομένους. Ως εκ τούτου, σε αυτόν τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας υπάρχει αυξημένη ανάγκη πλήρους ενημέρωσης των εργαζομένων για τους ουσιώδεις όρους εργασίας τους, η οποία ενημέρωση θα πρέπει να γίνεται εγκαίρως και γραπτώς, σε μορφή εύκολα προσβάσιμη στους εργαζομένους. Προκειμένου να πλαισιωθεί επαρκώς η ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης, οι εργαζόμενοι στην Ένωση θα πρέπει επίσης να διαθέτουν μια σειρά νέων ελάχιστων δικαιωμάτων, με στόχο την προώθηση της ασφάλειας και της προβλεψιμότητας στις σχέσεις εργασίας, με παράλληλη επίτευξη ανοδικής σύγκλισης μεταξύ των κρατών μελών και διατήρηση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας.
- (5) Σύμφωνα με την οδηγία 91/533/ΕΟΚ, η πλειονότητα των εργαζομένων στην Ένωση έχουν το δικαίωμα να λάβουν γραπτή ενημέρωση σχετικά με τους όρους εργασίας τους. Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ δεν καλύπτει, ωστόσο, το σύνολο των εργαζομένων στην Ένωση. Επιπλέον, έχουν προκύψει κενά στην προστασία για νέες μορφές απασχόλησης που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στην αγορά εργασίας από το 1991.
- (6) Συνεπώς, θα πρέπει να καθοριστούν σε επίπεδο Ένωσης οι ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την ενημέρωση για τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας και σχετικά με τους όρους εργασίας που ισχύουν για κάθε εργαζόμενο, προκειμένου να διασφαλίζεται σε όλους τους εργαζομένους εντός της Ένωσης επαρκής βαθμός διαφάνειας και προβλεψιμότητας όσον αφορά τους όρους εργασίας τους, με παράλληλη διατήρηση εύλογης ευελιξίας στην άτυπη

⁴ Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288 της 18.10.1991, σ. 32).

απασχόληση, ούτως ώστε να διατηρούνται τα πλεονεκτήματά της για τους εργαζομένους και τους εργοδότες.

- (7) Η Επιτροπή δρομολόγησε διαβούλευση δύο φάσεων με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), για τη βελτίωση του πεδίου εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ και τη διεύρυνση των στόχων της, προκειμένου να θεσπιστούν νέα δικαιώματα για τους εργαζομένους. Η διαβούλευση αυτή δεν οδήγησε σε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω θέματα. Ωστόσο, όπως επιβεβαιώθηκε από την έκβαση των ανοικτών δημόσιων διαβουλεύσεων που διενεργήθηκαν για να ζητηθούν οι απόψεις διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών και των πολιτών, είναι σημαντικό να αναληφθεί δράση σε ενωσιακό επίπεδο στον συγκεκριμένο τομέα, με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου στις νέες εξελίξεις.
- (8) Στη νομολογία του, το ΔΕΕ έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου⁵. Η ερμηνεία των κριτηρίων αυτών από το Δικαστήριο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια, οι οικιακοί βοηθοί, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι θα μπορούσαν να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολούμενου, όπως αυτό ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης είναι ψευδές όταν ένα πρόσωπο έχει δηλωθεί ως αυτοαπασχολούμενος ενώ πληροί τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μια σχέση μισθωτής απασχόλησης, προκειμένου να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις. Τα πρόσωπα αυτά δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ο καθορισμός ύπαρξης σχέσης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά που συνδέονται με την πραγματική εκτέλεση των εργασιών και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη.
- (9) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προβλέπουν, σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, ότι ορισμένες διατάξεις της παρούσας οδηγίας δεν εφαρμόζονται σε ορισμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, στις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, στις ένοπλες δυνάμεις, στις αστυνομικές αρχές, σε δικαστές, εισαγγελείς,

⁵ Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, Deborah Lawrie-Blum κατά Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284 της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union Syndicale Solidaires Isère κατά πρωθυπουργού και άλλων, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612 της 9ης Ιουλίου 2015, Ender Balkaya κατά Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455 της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 και της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik GmbH κατά Ruhrländklinik GmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

ανακριτές ή άλλες υπηρεσίες επιβολής του νόμου λόγω της ειδικής φύσης των καθηκόντων που καλούνται να εκτελέσουν ή λόγω των όρων απασχόλησής τους.

- (10) Οι απαιτήσεις που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία σχετικά με τα ακόλουθα θέματα δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται στους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς λόγω των ιδιομορφιών των όρων απασχόλησής τους: παράλληλη απασχόληση στις περιπτώσεις που είναι ασυμβίβαστες με την εργασία που εκτελείται σε πλοία ή αλιευτικά σκάφη, ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας, οι εργαζόμενοι που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή τρίτη χώρα, η μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης και η παροχή πληροφοριών σχετικά με την ταυτότητα των ιδρυμάτων κοινωνικής ασφάλισης που εισπράττουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, οι ναυτικοί και οι θαλάσσιοι αλιείς όπως ορίζονται αντίστοιχα στις οδηγίες 2009/13/ΕΚ⁶ και (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου⁷, θα πρέπει να θεωρείται ότι εργάζονται στην Ένωση όταν εργάζονται σε πλοία ή αλιευτικά σκάφη, αντίστοιχα, που είναι νηολογημένα σε κράτος μέλος και/ή φέρουν σημαία κράτους μέλους.
- (11) Λαμβανομένου υπόψη του αυξανόμενου αριθμού εργαζομένων που εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ βάσει εξαιρέσεων που εφαρμόζονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, είναι απαραίτητο να αντικατασταθούν οι εξαιρέσεις αυτές με τη δυνατότητα των κρατών μελών να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις της παρούσης οδηγίας σε σχέσεις εργασίας διάρκειας που δεν υπερβαίνει τις τρεις ώρες εβδομαδιαίως σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων συναπτών εβδομάδων. Ο υπολογισμός των ωρών αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνει τον συνολικό χρόνο της πράγματι παρασχεθείσας εργασίας για έναν εργοδότη, όπως υπερωρίες ή εργασία επιπλέον αυτής που καλύπτεται ή προβλέπεται στη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Όταν ένας εργαζόμενος έχει υπερβεί το όριο αυτό, θα εφαρμόζονται στην περίπτωση του οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, ανεξάρτητα από τις ώρες εργασίας που ο εργαζόμενος έχει παράσχει εν συνεχεία ή από τις ώρες εργασίας που αναφέρονται στη σύμβαση εργασίας.
- (12) Οι εργαζόμενοι χωρίς εγγυημένο χρόνο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας και με ορισμένες κατά παραγγελία συμβάσεις, βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευάλωτη κατάσταση. Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας θα πρέπει, επομένως, να εφαρμόζονται στους εργαζομένους αυτούς, ανεξάρτητα από τον αριθμό των πραγματικών ωρών εργασίας.
- (13) Διάφορα φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή άλλες οντότητες, μπορούν, στην πράξη, να αναλάβουν τις αρμοδιότητες και ευθύνες του εργοδότη. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να παραμείνουν

⁶ Οδηγία 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου, της 16ης Φεβρουαρίου 2009, για την εφαρμογή της συμφωνίας που συνήψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSC) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) σχετικά με τη σύμβαση ναυτικής εργασίας του 2006 και για τροποποίηση της οδηγίας 1999/63/ΕΚ (ΕΕ L 124 της 20.5.2009, σ. 30).

⁷ Οδηγία (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, για την υλοποίηση της συμφωνίας για την εφαρμογή της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007 σχετικά με την εργασία στον τομέα της αλιείας που συνήφθη στις 21 Μαΐου 2012 μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Γεωργικών Συνεταιρισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COGEC), της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) και της Ένωσης Εθνικών Οργανώσεων Επιχειρήσεων Αλιείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurorêche) (ΕΕ L 25 της 31.1.2017, σ. 12).

ελεύθερα να καθορίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια το/τα πρόσωπο/-α που θεωρείται/-ούνται πλήρως ή εν μέρει υπεύθυνο/-α για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει η παρούσα οδηγία για τους εργοδότες, εφόσον πληρούνται όλες οι εν λόγω υποχρεώσεις. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν ότι ορισμένες ή όλες οι εν λόγω υποχρεώσεις θα επιβάλλονται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δεν είναι μέρος της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας.

- (14) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να εξαιρούν άτομα που λειτουργούν ως εργοδότες για οικιακούς βοηθούς στο νοικοκυριό από τις οριζόμενες στην παρούσα οδηγία απαιτήσεις, όσον αφορά τα ακόλουθα ζητήματα: να εξετάζουν και να ανταποκρίνονται σε αιτήματα για διαφορετικό τύπο απασχόλησης, να παρέχουν δωρεάν υποχρεωτική κατάρτιση, καθώς και να μεριμνούν για την ύπαρξη μηχανισμών επανόρθωσης βάσει ευνοϊκών τεκμηρίων σε περίπτωση που λείπουν στοιχεία από τα αποδεικτικά έγγραφα που πρέπει να παρέχονται στον εργαζόμενο βάσει της παρούσας οδηγίας.
- (15) Η οδηγία 91/533/ΕΟΚ θέσπισε κατάλογο ουσιωδών στοιχείων της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας για τα οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται γραπτώς. Είναι αναγκαία η προσαρμογή του εν λόγω καταλόγου, τον οποίο τα κράτη μέλη μπορούν να διευρύνουν, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, ιδίως η αύξηση των μη τυπικών μορφών απασχόλησης.
- (16) Όταν ο εργαζόμενος δεν έχει σταθερό ή κύριο χώρο εργασίας, θα πρέπει να λαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις ρυθμίσεις που ισχύουν, εάν υπάρχουν, για τις μετακινήσεις μεταξύ των τόπων εργασίας.
- (17) Θα πρέπει να είναι δυνατόν οι πληροφορίες σχετικά με το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη να συνίστανται σε πληροφορίες που περιλαμβάνουν τον αριθμό των ημερών κατάρτισης ανά έτος, εάν υπάρχουν, που δικαιούται ο εργαζόμενος και πληροφορίες σχετικά με τη γενική πολιτική κατάρτισης του εργοδότη.
- (18) Οι πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία που πρέπει να τηρείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας τους θα πρέπει να μπορούν να περιλαμβάνουν τη διάρκεια της προθεσμίας για την άσκηση αγωγής για την προστασία από απόλυση.
- (19) Οι πληροφορίες σχετικά με τον χρόνο εργασίας θα πρέπει να συνάδουν με τις διατάξεις της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁸ και να περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα διαλείμματα, την ημερήσια ανάπαυση, την εβδομαδιαία ανάπαυση και τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών, ούτως ώστε να διασφαλίζουν την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.
- (20) Οι πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται σχετικά με την αμοιβή θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα στοιχεία της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των εισφορών σε χρήμα ή σε είδος, των αντισταθμιστικών πληρωμών για υπερωρίες και λοιπών

⁸ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).

δικαιωμάτων, που λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα ο εργαζόμενος λόγω της εργασίας του. Η παροχή των πληροφοριών αυτών δεν θα πρέπει να θίγει την ελευθερία των εργοδοτών να προβλέπουν πρόσθετα στοιχεία αμοιβής, όπως τα εφάπαξ. Το γεγονός ότι τα στοιχεία της αμοιβής που οφείλονται βάσει νόμου ή συλλογικών συμβάσεων δεν έχουν συμπεριληφθεί στην εν λόγω ενημέρωση δεν θα πρέπει να αποτελεί λόγο για τη μη παροχή τους στον εργαζόμενο.

- (21) Εάν δεν είναι δυνατόν να αναφερθεί σταθερό ωράριο εργασίας λόγω της φύσης της εργασίας, όπως είναι η σύμβαση κατά παραγγελία, οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους πώς θα διαμορφωθεί ο χρόνος εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των χρονικών περιόδων στις οποίες μπορεί να κληθούν να εργαστούν και της ελάχιστης περιόδου προειδοποίησης που θα πρέπει να λάβουν πριν από την έναρξη της ανάθεσης εργασίας.
- (22) Η ενημέρωση σχετικά με τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με την ταυτότητα των ιδρυμάτων κοινωνικής ασφάλισης που εισπράττουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, κατά περίπτωση, για επιδόματα ασθένειας, μητρότητας, πατρότητας και γονικά επιδόματα, επιδόματα για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές νόσους, και επιδόματα γήρατος, αναπηρίας, επιζώντων, ανεργίας, πρόωρης συνταξιοδότησης και οικογενειακά επιδόματα. Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να παρέχουν αυτές τις πληροφορίες όταν η επιλογή ασφαλιστικού ιδρύματος εναπόκειται στον εργαζόμενο. Η ενημέρωση σχετικά με την προστασία κοινωνικής ασφάλισης που παρέχεται από τον εργοδότη θα πρέπει να περιλαμβάνει, κατά περίπτωση, την ενδεχόμενη κάλυψη από συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης κατά την έννοια της οδηγίας 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁹ και της οδηγίας 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου¹⁰.
- (23) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση εργασίας γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους. Ως εκ τούτου, οι βασικές πληροφορίες θα πρέπει να τους διαβιβάζονται το συντομότερο δυνατό και το αργότερο εντός μίας ημερολογιακής εβδομάδας από την πρώτη εργάσιμη ημέρα. Οι υπόλοιπες πληροφορίες θα πρέπει να τους έχουν διαβιβάσει εντός ενός μηνός από την πρώτη εργάσιμη ημέρα. Ως πρώτη εργάσιμη ημέρα θα πρέπει να νοείται η πραγματική έναρξη εκτέλεσης της εργασίας από τον εργαζόμενο στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν ως στόχο την παροχή σχετικής ενημέρωσης ως προς τη σχέση εργασίας από τους εργοδότες πριν από τη λήξη της αρχικά συμφωνηθείσας διάρκειας της σύμβασης.

⁹ Οδηγία 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου 2014, σχετικά με τις ελάχιστες προϋποθέσεις για την προαγωγή της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών με τη βελτίωση της απόκτησης και της διατήρησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης (ΕΕ L 128 της 30.4.2014, σ. 1).

¹⁰ Οδηγία 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998, σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας (ΕΕ L 209 της 25.7.1998, σ. 46).

- (24) Λαμβανομένης υπόψη της αυξανόμενης χρήσης εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας, όταν η παρούσα οδηγία αναφέρεται σε πληροφορίες που παρέχονται γραπτώς, υπονοείται ότι μπορεί να παρέχονται σε ηλεκτρονική μορφή.
- (25) Για να διευκολυνθεί η προσπάθεια των εργοδοτών να παρέχουν έγκαιρα ενημέρωση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να είναι σε θέση να εξασφαλίζουν τη διαθεσιμότητα προτύπων σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων σχετικών και επαρκώς περιεκτικών πληροφοριών για το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο. Τα εν λόγω πρότυπα θα μπορούσαν να αναπτυχθούν περαιτέρω σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο, από τις εθνικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους. Η Επιτροπή θα υποστηρίξει τα κράτη μέλη στην ανάπτυξη προτύπων και υποδειγμάτων και θα τα καταστήσει ευρύτερα διαθέσιμα, κατά περίπτωση.
- (26) Οι εργαζόμενοι που αποστέλλονται στο εξωτερικό θα πρέπει να λαμβάνουν πρόσθετες πληροφορίες που αφορούν ειδικά την κατάστασή τους. Για διαδοχικές αναθέσεις εργασίας σε διάφορα κράτη μέλη ή τρίτες χώρες, όπως στις διεθνείς οδικές μεταφορές, θα πρέπει να είναι δυνατή η ομαδοποίηση των πληροφοριών αυτών για πολλές αποστολές πριν από την πρώτη αναχώρηση και, στη συνέχεια, η τροποποίηση σε περίπτωση αλλαγής. Εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις για να προσδιοριστούν ως αποσπασμένοι εργαζόμενοι σύμφωνα με την οδηγία 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹¹, θα πρέπει επίσης να τους κοινοποιείται ο ενιαίος επίσημος εθνικός δικτυακός τόπος που έχει αναπτύξει το κράτος μέλος υποδοχής όπου θα βρουν όλες τις σχετικές πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας που ισχύουν στην περίπτωσή τους. Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν άλλως, οι εν λόγω υποχρεώσεις ισχύουν εάν η διάρκεια της περιόδου εργασίας στο εξωτερικό υπερβαίνει τις τέσσερις συναπτές εβδομάδες.
- (27) Οι δοκιμαστικές περιόδους επιτρέπουν στα μέρη της σχέσης εργασίας να επαληθεύουν τη συμβατότητα των εργαζομένων και των θέσεων στις οποίες έχουν προσληφθεί, παρέχοντας ταυτόχρονα στους εργαζομένους συνοδευτική υποστήριξη. Κάθε είσοδος στην αγορά εργασίας ή μετάβαση σε νέα θέση δεν θα πρέπει να υπόκειται σε παρατεταμένη ανασφάλεια. Όπως ορίζεται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, οι δοκιμαστικές περιόδους θα πρέπει, επομένως, να έχουν εύλογη διάρκεια.
- (28) Σημαντικός αριθμός κρατών μελών έχουν θεσπίσει γενική ανώτατη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ίση με τρεις έως και έξι μήνες, η οποία θα πρέπει να θεωρείται εύλογη. Κατ' εξαίρεση, θα πρέπει να είναι δυνατόν οι δοκιμαστικές περιόδους να διαρκούν περισσότερο από έξι μήνες, εφόσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση της απασχόλησης, όπως για διευθυντικές θέσεις ή θέσεις ανώτατων στελεχών ή για θέσεις σε δημόσιες υπηρεσίες ή όποτε αυτό είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου, όπως στο πλαίσιο ειδικών μέτρων για την προώθηση της μόνιμης απασχόλησης, ιδίως για τους νέους εργαζομένους. Θα πρέπει επίσης να υπάρχει η δυνατότητα οι δοκιμαστικές περιόδους να παρατείνονται αναλόγως σε περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος έχει απουσιάσει κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, για παράδειγμα λόγω ασθένειας ή άδειας,

¹¹ Οδηγία 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1).

προκειμένου ο εργοδότης να μπορεί να διαπιστώσει την καταλληλότητα του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη εργασία. Στην περίπτωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν υπερβαίνουν τους 12 μήνες, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι εύλογη και ανάλογη προς την αναμενόμενη διάρκεια της σύμβασης και τη φύση της εργασίας. Στις περιπτώσεις που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να θεμελιώνουν εργασιακά δικαιώματα κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

- (29) Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να απαγορεύουν σε έναν εργαζόμενο να αναλαμβάνει απασχόληση σε άλλους εργοδότες, εκτός του χρόνου εργασίας του ή να επιφυλάσσουν δυσμενή μεταχείριση σε εργαζόμενο για τον λόγο αυτό. Θα πρέπει να είναι δυνατόν τα κράτη μέλη να προβλέπουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για τη χρήση περιορισμών λόγω ασυμβίβαστου, οι οποίοι πρέπει να νοούνται ως περιορισμοί στην εργασία για άλλους εργοδότες για αντικειμενικούς λόγους, όπως η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων μεταξύ άλλων με την επιβολή ορίων στον χρόνο εργασίας, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η ακεραιότητα του δημοσίου τομέα ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.
- (30) Οι εργαζόμενοι των οποίων το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτο, θα πρέπει να επωφελούνται από ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας όταν το ωράριο εργασίας καθορίζεται κυρίως από τον εργοδότη, είτε άμεσα —για παράδειγμα, μέσω της ανάθεσης εργασιών— είτε έμμεσα —για παράδειγμα, υποχρεώνοντας τον εργαζόμενο να ανταποκρίνεται σε αιτήματα πελατών.
- (31) Οι ώρες και ημέρες αναφοράς, που νοούνται ως χρονικές περιόδους κατά τις οποίες μπορεί να πραγματοποιηθεί εργασία αν το ζητήσει ο εργοδότης, θα πρέπει να καθορίζονται γραπτώς κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας.
- (32) Μια εύλογη ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης, η οποία νοείται ως η χρονική περίοδος που μεσολαβεί από τη στιγμή που ενημερώνεται ο εργαζόμενος σχετικά με μια νέα ανάθεση εργασίας έως τη στιγμή που αρχίζει η ανάθεση, αποτελεί ένα ακόμη απαραίτητο στοιχείο της προβλεψιμότητας της εργασίας για σχέσεις εργασίας στο πλαίσιο των οποίων το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτο. Η διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τις ανάγκες του οικείου τομέα, διασφαλίζοντας παράλληλα την επαρκή προστασία των εργαζομένων. Η εν λόγω ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹².
- (33) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αρνηθούν μια ανάθεση εργασίας, εάν δεν εμπίπτει στις ώρες και ημέρες αναφοράς ή δεν έχει κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο εντός της ελάχιστης περιόδου προειδοποίησης, χωρίς να υφίστανται δυσμενείς συνέπειες για την

¹² Οδηγία 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 35).

άρνηση αυτή. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν επίσης τη δυνατότητα να αποδεχθούν την ανάθεση εργασίας, εφόσον το επιθυμούν.

- (34) Όταν ένας εργαζόμενος το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του οποίου είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτο έχει συμφωνήσει με τον οικείο εργοδότη να αναλάβει συγκεκριμένη εργασία, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι σε θέση να κάνει τον ανάλογο προγραμματισμό. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να προστατεύεται από απώλεια εισοδήματος λόγω καθυστερημένης ακύρωσης της συμφωνηθείσας εργασίας, με τη λήψη εύλογης αποζημίωσης.
- (35) Συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία ή παρόμοιες συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας, βάσει των οποίων ο εργοδότης έχει την ευελιξία να καλεί τον εργαζόμενο να εργαστεί όπως και όταν χρειάζεται, είναι ιδιαίτερα απρόβλεπτες για τον εργαζόμενο. Τα κράτη μέλη που επιτρέπουν τέτοιες συμβάσεις θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι εφαρμόζονται αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησής τους. Τα μέτρα αυτά θα μπορούσαν να λάβουν τη μορφή περιορισμών στη χρήση και τη διάρκεια των συμβάσεων αυτών, μαχητού τεκμηρίου ύπαρξης σύμβασης εργασίας ή σχέσης εργασίας με εγγυημένο ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας με βάση ώρες εργασίας που παρασχέθηκαν σε προηγούμενη περίοδο αναφοράς, ή άλλων ισοδύναμων μέτρων που εξασφαλίζουν αποτελεσματική πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών.
- (36) Εάν οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης ή αορίστου χρόνου σε εργαζομένους σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης, θα πρέπει να προωθηθεί η μετάβαση σε ασφαλέστερες μορφές απασχόλησης σύμφωνα με τις αρχές που κατοχυρώνονται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν άλλη, πιο προβλέψιμη και ασφαλή μορφή απασχόλησης, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη, και να λαμβάνουν δεόντως αιτιολογημένη γραπτή απάντηση από τον εργοδότη, η οποία θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες του εργοδότη και του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να θέτουν περιορισμούς στη συχνότητα των εν λόγω αιτήσεων. Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να εμποδίζει τα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι, στην περίπτωση θέσεων του δημόσιου τομέα όπου η πρόσληψη πραγματοποιείται μετά από διαγωνισμό, οι θέσεις αυτές δεν πρέπει να θεωρούνται διαθέσιμες με απλή αίτηση του εργαζομένου, και, ως εκ τούτου, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαιώματός του να αιτείται μορφή απασχόλησης με πιο και προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας.
- (37) Όταν οι εργοδότες υποχρεούνται από την ενωσιακή ή την εθνική νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις να παρέχουν κατάρτιση στους εργαζομένους για την εκτέλεση του έργου για το οποίο έχουν προσληφθεί, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι η κατάρτιση αυτή παρέχεται εξίσου σε όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων όσων απασχολούνται σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης. Οι δαπάνες για την εν λόγω κατάρτιση δεν θα πρέπει να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο ή να παρακρατούνται ή να αφαιρούνται από την αμοιβή του εργαζομένου. Η κατάρτιση αυτή θα πρέπει να υπολογίζεται ως χρόνος

εργασίας και, όπου είναι δυνατόν, να πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Η εν λόγω υποχρέωση δεν καλύπτει την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση που απαιτείται προκειμένου οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν, να διατηρήσουν ή να ανανεώσουν κάποιο επαγγελματικό προσόν, εφόσον ο εργοδότης δεν υποχρεούται να την παράσχει στον εργαζόμενο βάσει της ενωσιακής ή εθνικής νομοθεσίας ή συλλογικής σύμβασης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από καταχρηστικές πρακτικές όσον αφορά την κατάρτιση.

- (38) Η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και η ιδιότητά τους ως εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών θα πρέπει να γίνεται σεβαστή. Θα πρέπει, συνεπώς, να είναι δυνατόν οι κοινωνικοί εταίροι να θεωρούν ότι, σε συγκεκριμένους τομείς ή καταστάσεις, διαφορετικές διατάξεις είναι πιο κατάλληλες για την επιδίωξη του σκοπού της παρούσας οδηγίας, σε σχέση με ορισμένα ελάχιστα πρότυπα που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία. Συνεπώς, τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες αποκλίνουν από ορισμένες διατάξεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα οδηγία, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων δεν μειώνεται.
- (39) Η δημόσια διαβούλευση για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ανέδειξε την ανάγκη να ενισχυθεί η επιβολή της εργατικής νομοθεσίας της Ένωσης, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητά της. Η αξιολόγηση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ που διεξήχθη στο πλαίσιο του προγράμματος της Επιτροπής για τη βελτίωση της καταλληλότητας και της αποδοτικότητας του κανονιστικού πλαισίου επιβεβαίωσε ότι οι ενισχυμένοι μηχανισμοί επιβολής της νομοθεσίας θα μπορούσαν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα του ενωσιακού εργατικού δικαίου. Η διαβούλευση έδειξε ότι τα συστήματα επανόρθωσης με βάση μόνο τα αιτήματα αποζημίωσης είναι λιγότερο αποτελεσματικά από τα συστήματα που προβλέπουν επίσης την επιβολή κυρώσεων (π.χ. με την καθιέρωση κατ' αποκοπή ποσών ή την αφαίρεση των αδειών) για τους εργοδότες που δεν εκδίδουν γραπτές δηλώσεις. Έδειξε επίσης ότι οι εργαζόμενοι σπάνια ασκούν προσφυγές κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, γεγονός που θέτει σε κίνδυνο τον στόχο της διάταξης της γραπτής δήλωσης, ήτοι να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας τους. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να θεσπιστούν διατάξεις επιβολής που διασφαλίζουν τη χρήση ευνοϊκών τεκμηρίων στις περιπτώσεις όπου δεν παρέχονται πληροφορίες για τη σχέση εργασίας, ή διοικητική διαδικασία βάσει της οποίας ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να παράσχει τις πληροφορίες που λείπουν και μπορεί να υπόκειται σε κύρωση αν ο εργοδότης δεν το πράξει, ή αμφότερα. Τα εν λόγω ευνοϊκά τεκμήρια θα πρέπει να μπορούν να περιλαμβάνουν τεκμήριο σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος έχει εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου, δεν υπάρχει καμία δοκιμαστική περίοδος ή ο εργαζόμενος κατέχει θέση πλήρους απασχόλησης, σε περίπτωση που λείπουν οι σχετικές πληροφορίες. Η επανόρθωση θα ήταν δυνατόν να υπόκειται σε διαδικασία με την οποία ο εργοδότης ενημερώνεται από τον εργαζόμενο ή από

- τρίτο, όπως εκπρόσωπο του εργαζομένου ή άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα, ότι λείπουν πληροφορίες και καλείται να παράσχει πλήρεις και ορθές πληροφορίες σε εύθετο χρόνο.
- (40) Μετά την έκδοση της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ έχει θεσπιστεί ένα εκτεταμένο σύστημα διατάξεων επιβολής για το κοινωνικό κεκτημένο της Ένωσης, ιδίως στον τομέα της ίσης μεταχείρισης, στοιχεία των οποίων θα πρέπει να εφαρμόζονται στην παρούσα οδηγία, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών, όπως δικαστήριο αστικών ή εργατικών διαφορών, και δικαίωμα επανόρθωσης, που μπορεί να περιλαμβάνει εύλογη αποζημίωση, στοιχείο που αντικατοπτρίζει την αρχή 7 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.
- (41) Συγκεκριμένα, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής νομικής προστασίας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξακολουθούν να τυγχάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας από την οποία δημιουργείται η υποτιθέμενη παραβίαση των δικαιωμάτων του εργαζομένου βάσει της παρούσας οδηγίας.
- (42) Η αποτελεσματική εφαρμογή της παρούσας οδηγίας απαιτεί κατάλληλη δικαστική και διοικητική προστασία από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ως αντίδραση σε μια προσπάθεια άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία, σε οποιαδήποτε καταγγελία προς τον εργοδότη ή οποιαδήποτε νομική ή διοικητική διαδικασία που αποσκοπεί στην επιβολή της συμμόρφωσης με την παρούσα οδηγία.
- (43) Οι εργαζόμενοι που ασκούν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση ή ισοδύναμη ζημία, όπως η μη ανάθεση εργασιών σε κατά παραγγελία εργαζόμενο, ή από οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι επιδίωξαν να ασκήσουν τα εν λόγω δικαιώματα. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή έχουν υποστεί ισοδύναμη ζημία για τους λόγους αυτούς, οι εργαζόμενοι και οι αρμόδιες αρχές ή φορείς θα πρέπει να μπορούν να απαιτούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης ή του ισοδύναμου μέτρου δεόντως τεκμηριωμένους.
- (44) Το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε καμία απόλυση ή ισοδύναμη ζημία επειδή οι εργαζόμενοι άσκησαν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να το φέρουν οι εργοδότες, όταν οι εργαζόμενοι αποδεικνύουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ή φορέα, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται ότι έχουν απολυθεί ή έχουν υποβληθεί σε μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα, για τέτοιους λόγους. Θα πρέπει να είναι δυνατόν τα κράτη μέλη να μην εφαρμόζουν τον εν λόγω κανόνα σε διαδικασίες στις οποίες εναπόκειται σε δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά, ιδίως σε συστήματα όπου η απόλυση πρέπει να εγκρίνεται εκ των προτέρων από την εν λόγω αρχή ή τον εν λόγω φορέα.
- (45) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν διοικητικές και οικονομικές κυρώσεις,

όπως είναι η επιβολή προστίμου ή η καταβολή αποζημίωσης, καθώς και άλλες μορφές κυρώσεων.

- (46) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η βελτίωση των όρων εργασίας με την προώθηση πιο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη, ενώ μπορεί, λόγω της ανάγκης θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων, να επιτευχθεί καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση δύναται να θεσπίσει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας όπως διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη του στόχου αυτού.
- (47) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία. Ειδικότερα, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας.
- (48) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχει στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στη διοικητική επιβάρυνση, και να δημοσιεύσουν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων.
- (49) Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία. Θα πρέπει επίσης, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας.
- (50) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν κάθε κατάλληλο μέτρο για να εξασφαλίσουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, για παράδειγμα με τη διενέργεια επιθεωρήσεων, κατά περίπτωση.

- (51) Λόγω των ουσιαστικών αλλαγών που εισάγει η παρούσα οδηγία σε επίπεδο σκοπού, πεδίου εφαρμογής και περιεχομένου της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ, δεν είναι σκόπιμο να τροποποιηθεί η εν λόγω οδηγία. Συνεπώς, η οδηγία 91/533/ΕΟΚ θα πρέπει να καταργηθεί.
- (52) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής της 28ης Σεπτεμβρίου 2011 σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα¹³, τα κράτη μέλη δεσμεύτηκαν να επισυνάπτουν στην κοινοποίηση των εθνικών μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, όταν δικαιολογείται, και ένα ή περισσότερα έγγραφα που διευκρινίζουν τον δεσμό ανάμεσα στα στοιχεία μιας οδηγίας και στα αντίστοιχα τμήματα των εθνικών πράξεων μεταφοράς. Όσον αφορά την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί ότι η διαβίβαση τέτοιων εγγράφων είναι δικαιολογημένη,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ: (...)

Βλ. τα κατ' ιδίαν άρθρα παρακάτω, υπό το αντίστοιχο κάθε φορά άρθρο.

¹³ ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

III. Κείμενο νόμου (με επισήμανση αλλαγών)

ΜΕΡΟΣ Α' ΣΚΟΠΟΣ-ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 1 Σκοπός

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 42 αιτιολ. έκθ.):

Ορίζονται οι σκοποί του αξιολογούμενου νομοσχεδίου, ήτοι:

A. Η ενίσχυση της εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης, με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας.

B. Η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας, η θέσπιση νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζόμενους, η καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Σκοπός του παρόντος είναι:

α) Η ενίσχυση της εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης, με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, και β) η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας, η θέσπιση νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζομένους, η καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Άρθρο 2 Αντικείμενο

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 42 επ. αιτιολ. έκθ.):

Καθορίζεται το αντικείμενο του αξιολογούμενου νομοσχεδίου, ήτοι:

A. Η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186).

B. Η απλοποίηση των διαδικασιών εντός του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Αντικείμενο του παρόντος αποτελεί:

α) Η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186) και

β) η απλοποίηση των διαδικασιών εντός του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΜΕΡΟΣ Β'
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1152 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ
ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2019 ΓΙΑ ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΟΥΣ
ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Άρθρο 3

Σκοπός - Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής - Ορισμοί -
Αντικατάσταση άρθρου 69 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρα 1,2 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 43 αιτιολ. έκθ.):

Καθορίζονται ο σκοπός, το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 που ενσωματώνεται στο Τμήμα Ι του Μέρους Γ' του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και προβλέπεται ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν θίγουν την εφαρμογή διατάξεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους που προβλέπονται από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία και εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας. Επιπλέον, προβλέπονται εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής συγκεκριμένων ρυθμίσεων σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, λόγω των ειδικών καθηκόντων των εν λόγω εργαζόμενων και ορισμοί για το «ωράριο εργασίας», τις «ώρες και ημέρες αναφοράς» και το «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας».

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 1:

Σκοπός, αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των όρων εργασίας, με την προώθηση περισσότερο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας.
2. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστα δικαιώματα που ισχύουν για όλους τους εργαζομένους στην Ένωση που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.
3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία σε εργαζομένους που έχουν σχέση εργασίας με προκαθορισμένο και πραγματικό χρόνο εργασίας ίσο με ή κατώτερο από τρεις ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων συναπτών εβδομάδων. Ο χρόνος εργασίας σε όλους τους εργοδότες που αποτελούν ή ανήκουν στην ίδια επιχείρηση, ομάδα ή οντότητα συνυπολογίζεται στον εν λόγω μέσο όρο των τριών ωρών.
4. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται στη σχέση εργασίας όταν η εγγυημένη διάρκεια της αμειβόμενης εργασίας δεν προκαθορίζεται πριν από την έναρξη της απασχόλησης.
5. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίζουν ποια άτομα είναι υπεύθυνα για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που καθορίζονται από την παρούσα οδηγία για τους εργοδότες, εφόσον πληρούνται όλες οι εν λόγω υποχρεώσεις. Μπορούν επίσης να αποφασίζουν ότι το σύνολο ή μέρος των εν λόγω υποχρεώσεων θα ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δεν είναι μέρος της σχέσης εργασίας.

Η παρούσα παράγραφος εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁴.

¹⁴ Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, ότι οι διατάξεις του κεφαλαίου III δεν πρέπει να εφαρμόζονται σε δημόσιους υπαλλήλους, στις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, στις ένοπλες δυνάμεις, και σε αστυνομικές αρχές, δικαστές, εισαγγελείς, ανακριτές ή άλλες υπηρεσίες επιβολής του νόμου.
7. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόζουν τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 12 και 13 και στο άρθρο 15 παράγραφος 1 στοιχείο α) σε φυσικά πρόσωπα εντός νοικοκυριών που ενεργούν ως εργοδότες όταν η εργασία εκτελείται για τα εν λόγω νοικοκυριά.
8. Το κεφάλαιο II της παρούσας οδηγίας ισχύει για τους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς, με την επιφύλαξη των οδηγιών του Συμβουλίου 2009/13/EK και (ΕΕ) 2017/159, αντίστοιχα. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχεία ιβ) και ιδ), και στα άρθρα 7, 9, 10 και 12 δεν ισχύουν για τους ναυτικούς και τους αλιείς.

Άρθρο 2:

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- α) «ωράριο εργασίας»: το χρονοδιάγραμμα που καθορίζει τις ώρες και ημέρες έναρξης και λήξης της εκτέλεσης της εργασίας·
- β) «ώρες και ημέρες αναφοράς»: χρονικές περίοδοι σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη·
- γ) «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας»: μορφή οργάνωσης του χρόνου εργασίας και κατανομή της σύμφωνα με ορισμένο τρόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη.

Άρθρο 20:

Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών.
2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους.
3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη άλλων δικαιωμάτων που παρέχονται στους εργαζομένους από άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης.

Το άρθρο 69 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί του σκοπού και του πεδίου εφαρμογής του Τμήματος Ι του Μέρους Γ' του Κώδικα, **αντικαθίσταται** ως εξής:

«Άρθρο 69

Σκοπός – Αντικείμενο
και πεδίο εφαρμογής - Ορισμοί

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)

1. Σκοπός του Τμήματος αυτού είναι η εναρμόνιση της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας προς τους ορισμούς της Οδηγίας 91/533/Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 14ης Οκτωβρίου 1991 «σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη

(Νέα ρύθμιση)

1. Με το άρθρο 1Α, το παρόν άρθρο και τα άρθρα 70 έως 74Γ, 182Α, 189 και 339 ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186).

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)	(Νέα ρύθμιση)
<p>σχέση εργασίας» (Ε.Ε. των Ε.Κ. αριθ. L 288/32/18.10.1991).</p> <p>2. Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος εφαρμόζονται σε κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.</p> <p>3. Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος σε εργαζομένους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζομένους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.</p>	<p>2. Το άρθρο 1Α, το παρόν άρθρο και τα άρθρα 70 έως 74Γ, 182Α, 189 και 339: α) δεν θίγουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων διατάξεων για τους εργαζομένους που προβλέπονται από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία και β) εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων δανεισμού εργαζομένου, με την επιφύλαξη των οικείων διατάξεων και ιδίως του άρθρου 118.</p> <p>3. Τα άρθρα 1Α, 69Α, 69Β, 70Α, 182Α και 189 δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), εφόσον ισχύουν για τα ζητήματα αυτά ειδικές διατάξεις.</p> <p>4. Τα άρθρα 69Α και 70Α δεν εφαρμόζονται σε εργοδότες οικιακών μισθωτών.</p> <p>5. Στους ναυτικούς και στους θαλάσσιους αλιείς: α) τα άρθρα 70, 71, 72 και 73 του παρόντος εφαρμόζονται με την επιφύλαξη του ν.δ. 187/1973 (Α'261), του ν. 4078/2012 (ΑΙ 79), του π.δ. 171/2014 (Α'268), του π.δ. 13/2018 (Α'26), του π.δ. 49/2020 (Α' 107) και του ν. 5020/2023 (Α' 29), β) δεν εφαρμόζονται οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στις περ. ιγ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 70 και στα άρθρα 69Α, 182Α εκτός της παρ. 4 και στο άρθρο 189.</p> <p>6. Στο παρόν άρθρο και στα άρθρα 70 έως 74Γ, 182Α και 189 ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:</p> <p>α) Ως «ωράριο εργασίας» νοείται το χρονοδιάγραμμα που καθορίζει τις ώρες και ημέρες έναρξης και λήξης της εκτέλεσης της εργασίας.</p> <p>β) Ως «ώρες και ημέρες αναφοράς» νοούνται χρονικές περίοδοι σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη.</p> <p>γ) Ως «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας» νοούνται η μορφή οργάνωσης του χρόνου εργασίας και η κατανομή της σύμφωνα με ορισμένο τρόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη.»</p>

Άρθρο 4
Δοκιμαστική περίοδος - Δόκιμος εργαζόμενος -
Προσθήκη άρθρου 1Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 43 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται το ανώτατο χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου, που δύναται να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, κατά τη διάρκεια της οποίας η εργασιακή σύμβαση τελεί υπό δοκιμή. Επιπλέον, προβλέπεται ότι, αν ο εργοδότης κρίνει πως η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζόμενου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του. Επίσης, θεσπίζεται για πρώτη φορά η δυνατότητα πρόβλεψης δοκιμαστικής περιόδου και σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Στόχος της διάταξης είναι η είσοδος του εργαζόμενου στην αγορά εργασίας ή η μετάβασή του σε νέα θέση εργασίας να μην υπόκειται σε παρατεταμένη ανασφάλεια.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 8

Μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν η σχέση εργασίας υπόκειται σε δοκιμαστική περίοδο, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική, η εν λόγω περίοδος δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες.
2. Στην περίπτωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι ανάλογη προς την αναμενόμενη διάρκεια της σύμβασης και τη φύση της εργασίας. Σε περίπτωση ανανέωσης μιας σύμβασης για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν απαιτείται νέα δοκιμαστική περίοδος για τη σχέση εργασίας.
3. Τα κράτη μέλη δύναται, κατ' εξαίρεση, να προβλέπουν δοκιμαστικές περιόδους μεγαλύτερης διάρκειας, στις περιπτώσεις που αυτό δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας ή είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου. Στις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος απουσίασε από την εργασία του κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να θεσπίσουν ανάλογη παράταση της αντίστοιχης περιόδου, σε συνάρτηση με τη διάρκεια της απουσίας.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), μετά από το άρθρο 1, **προστίθεται** άρθρο 1Α, ως εξής:

«Άρθρο 1Α

Δοκιμαστική περίοδος - Δόκιμος εργαζόμενος

1. Ο εργοδότης δύναται, κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.
2. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του.

3. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως και ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.

4. Σε περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, η δοκιμαστική περίοδος που συμφωνείται είναι ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση και, σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τέταρτο (1 /4) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Αν ανανεωθεί η σύμβαση για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν επιτρέπεται πρόβλεψη για νέα δοκιμαστική περίοδο.

5. Αν η σχέση εργασίας ανασταλεί για οποιονδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, παρατείνεται αναλόγως η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

6. Σε κάθε περίπτωση και κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, ιδίως τα άρθρα 162 έως 179 και η παρ. 1 του άρθρου 339».

Άρθρο 5

Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης - Αντικατάσταση άρθρου 71 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 43 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπονται οι τρόποι παροχής πληροφόρησης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, αναφορικά με τους όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Συγκεκριμένα, προβλέπεται συντομότερο, σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς, διάστημα ενημέρωσης του εργαζομένου από τον εργοδότη του, αναφορικά με τους όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και εισάγεται διαφοροποίηση στις προθεσμίες ενημέρωσης, προκειμένου ο εργαζόμενος να ενημερώνεται για τις βασικές πληροφορίες το συντομότερο δυνατό.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 3

Παροχή πληροφοριών

Ο εργοδότης παρέχει γραπτώς σε κάθε εργαζόμενο τις απαιτούμενες πληροφορίες σύμφωνα με την παρούσα οδηγία. Οι πληροφορίες παρέχονται και διαβιβάζονται σε έγχαρτη μορφή ή, εφόσον υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης του εργαζόμενου στις πληροφορίες, μπορούν να αποθηκεύονται και να τυπώνονται, και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη της διαβίβασης ή της παραλαβής, σε ηλεκτρονική μορφή.

Άρθρο 5

Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης

1. Εφόσον δεν έχει παρασχεθεί προηγουμένως, η ενημέρωση που αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχεία α) έως ε), ζ), ια), ιβ) και ιγ) παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή ενός ή περισσότερων εγγράφων κατά το διάστημα που αρχίζει την πρώτη εργάσιμη ημέρα και λήγει το αργότερο την έβδομη ημερολογιακή ημέρα από την έναρξη της σχέσης

εργασίας. Η λοιπή ενημέρωση που αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή εγγράφου εντός ενός μηνός από την πρώτη εργάσιμη ημέρα.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να καταρτίζουν τα υποδείγματα και πρότυπα για τα έγγραφα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και τα θέτουν στη διάθεση του εργαζομένου και του εργοδότη, μεταξύ άλλων καθιστώντας τα διαθέσιμα σε ενιαίο, επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο ή με άλλα κατάλληλα μέσα.

3. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι η ενημέρωση σχετικά με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή τις συλλογικές συμβάσεις γενικής εφαρμογής που διέπουν το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο οι οποίες πρέπει να κοινοποιούνται από τους εργοδότες παρέχεται γενικά δωρεάν, με σαφή, διαφανή, διεξοδικό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο από απόσταση και με ηλεκτρονικά μέσα, μεταξύ άλλων και μέσω των υφιστάμενων επιγραμμικών πυλών.

Το άρθρο 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), περί των τρόπων ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, **αντικαθίσταται** ως εξής:

«Άρθρο 71

Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)	(Νέα ρύθμιση)
<p>1. Η ενημέρωση για τους όρους της παρ. 2 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του και για τους ήδη απασχολούμενους δύο μήνες από την έναρξη ισχύος του παρόντος Τμήματος, γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου εγγράφου, υπό τον όρο ότι αυτό θα περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στο άρθρο αυτό στοιχεία.</p> <p>2. Αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας για οποιοδήποτε λόγο διαρκέσει λιγότερο από δύο μήνες, το ανωτέρω έγγραφο παραδίδεται στον εργαζόμενο κατά τη λήξη της.</p>	<p>1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζομένους όλες τις πληροφορίες των άρθρων 70, 72 και 73 με έναν από τους παρακάτω τρόπους:</p> <p>α) με παράδοση εντύπου ή</p> <p>β) σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη αποστολής ή παραλαβής.</p> <p>2. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. α), β), γ), δ), ε), ζ), ια), ιβ) και ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, μία (1) εβδομάδα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.</p> <p>3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. στ), η), θ), ι), ιδ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, έναν (1) μήνα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.</p> <p>4. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τις</p>

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)	(Νέα ρύθμιση)
	<p>διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που έχουν εφαρμογή και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας, δωρεάν, με σαφήνεια, διαφάνεια, λεπτομερή και εύκολα προσβάσιμο από απόσταση τρόπο, μέσω έντυπης ή ηλεκτρονικής μορφής, μεταξύ άλλων και μέσω υφιστάμενων επιγραμμικών πυλών.»</p>

Άρθρο 6
Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης -
Αντικατάσταση άρθρου 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 44 αιτιολ. έκθ.):

Καθορίζονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, με την εισαγωγή νέων στοιχείων, σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς, όπως η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, το δικαίωμα κατάρτισης και η γνωστοποίηση ειδικότερων όρων που αφορούν σε μορφές εργασίας στις οποίες το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 4

Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας.
2. Τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα εξής:
 - α) την ταυτότητα των μερών της σχέσης εργασίας·
 - β) τον τόπο εργασίας· ελλείψει ορισμένου ή κύριου τόπου εργασίας, την αρχή ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε διάφορα σημεία ή ότι είναι ελεύθερος να καθορίζει τον τόπο εργασίας του, καθώς και την έδρα της επιχείρησης ή, κατά περίπτωση, την κατοικία του εργοδότη·
 - γ) είτε:
 - i) την ονομασία, τον βαθμό, τη φύση ή την κατηγορία της εργασίας του εργαζομένου· είτε
 - ii) συνοπτικό χαρακτηρισμό ή περιγραφή της εργασίας·
 - δ) την ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας·
 - ε) εάν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, την ημερομηνία λήξης ή την προβλεπόμενη διάρκεια της·
 - στ) εάν πρόκειται για εργαζομένους σε επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, την ταυτότητα των χρηστριών επιχειρήσεων, όταν και μόλις γίνει γνωστή·
 - ζ) τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου, εάν υπάρχει·
 - η) το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη, εφόσον υπάρχει·
 - θ) τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος ή, αν δεν είναι δυνατή η ένδειξη αυτή κατά τη στιγμή παροχής της ενημέρωσης, τις λεπτομέρειες χορήγησης και προσδιορισμού της εν λόγω άδειας·
 - ι) τη διαδικασία, που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, περιλαμβανομένων των τυπικών προϋποθέσεων και της διάρκειας των περιόδων προειδοποίησης ή, αν δεν είναι δυνατή γνωστή η διάρκεια των περιόδων προειδοποίησης κατά τη στιγμή παροχής της ενημέρωσης, τη μέθοδο καθορισμού των εν λόγω περιόδων προειδοποίησης·

ια) την αμοιβή, συμπεριλαμβανομένου του αρχικού βασικού ποσού, οποιαδήποτε άλλα κατά περίπτωση συστατικά στοιχεία που αναφέρονται χωριστά, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης, τη συχνότητα και τη μέθοδο καταβολής της αμοιβής που δικαιούται ο εργαζόμενος·

ιβ) εάν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, τη διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας του εργαζομένου και τυχόν ρυθμίσεις για υπερωρίες και την αμοιβή του και, κατά περίπτωση, για ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας·

ιγ) σε περίπτωση που το πρόγραμμα του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργοδότης ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με:

i) την αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και την αμοιβή για την εργασία που εκτελείται επιπροσθέτως των εγγυημένων αυτών ωρών·

ii) τις ώρες και ημέρες αναφοράς εντός των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να κληθεί να εργαστεί·

iii) την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης που πρέπει να λάβει ο εργαζόμενος πριν από την έναρξη μιας ανάθεσης εργασίας και, κατά περίπτωση, την προθεσμία για την ακύρωση που προβλέπεται στο άρθρο 10 παράγραφος 3·

ιδ) τις συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους εργασίας του εργαζομένου ή, εάν πρόκειται για συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί εκτός της επιχείρησης από ειδικά συλλογικά όργανα ή φορείς, την ονομασία του αρμόδιου οργάνου ή του φορέα στα πλαίσια του οποίου έχουν συναφθεί οι συμβάσεις·

ιε) εφόσον ο εργοδότης υπέχει σχετική υποχρέωση, την ταυτότητα των φορέων κοινωνικής ασφάλισης που λαμβάνουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες συνδέονται με τη σχέση εργασίας και κάθε προστασία που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση που παρέχεται από τον εργοδότη.

3. Η ενημέρωση που αναφέρεται στην παράγραφο 2 στοιχεία ζ) έως ιβ) και στοιχείο ιε), μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα εν λόγω στοιχεία.

Το άρθρο 70του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), περί της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, **αντικαθίσταται** ως εξής:

«Άρθρο 70
Υποχρέωση ενημέρωσης

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)	(Νέα ρύθμιση)
<p>1. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.</p> <p>2. Η πληροφόρηση σύμφωνα με την παρ. 1 περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:</p> <p>A) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.</p> <p>B) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.</p>	<p>1. Οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, είναι οι ακόλουθοι:</p> <p>α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών,</p> <p>β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, η δυνατότητα</p>

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)

(Νέα ρύθμιση)

Γ) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.

Δ) Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.

Ε) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.

ΣΤ) Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και της προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

Ζ) Της πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής της.

Η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.

επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη,

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

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

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

στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 118,

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

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

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

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

ια) οι πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και η περιοδικότητα και ο τρόπος καταβολής τους,

ιβ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας,

ιγ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)	(Νέα ρύθμιση)
<p>Θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει της ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.</p> <p>3. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περ. ε, στ, ζ και η της παρ. 2 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή της ισχύουσες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.</p>	<p>προβλέψιμο:</p> <p>ιγα) η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών,</p> <p>ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 69,</p> <p>ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 182Α,</p> <p>ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και</p> <p>ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.</p> <p>2. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περ. ζ), η), θ), ι), ια), ιβ) και ιε) της παρ. 1 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.</p> <p>3. Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) ή με σύμβαση δανεισμού, πέραν των υποχρεώσεων του άμεσου εργοδότη που απορρέουν από την παρ. 1, ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να τού γνωστοποιεί τα στοιχεία των περ. ιβ) και ιγ) της παρ. 1.»</p>

Άρθρο 7
Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας
και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή -
Αντικατάσταση άρθρου 73 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 44 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ότι, όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας, μεταξύ άλλων και επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.

Κείμενο οδηγίας:

Άρθρο 6

Τροποποίηση της σχέσης εργασίας

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε αλλαγή στα στοιχεία της σχέσης εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 και στις συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα στο άρθρο 7 παρέχεται με τη μορφή εγγράφου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο την ημέρα κατά την οποία αρχίζει να παράγει αποτελέσματα.
2. Το έγγραφο που αναφέρεται στην παράγραφο 1 δεν απαιτείται σε περίπτωση αλλαγών που προκύπτουν απλώς και μόνον λόγω τροποποίησης των νομοθετικών, κανονιστικών, διοικητικών ή καταστατικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων όπου παραπέμπουν τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 και, κατά περίπτωση, στο άρθρο 7.

Το άρθρο 73 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, **αντικαθίσταται** ως εξής:

«Άρθρο 73

Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)

(Νέα ρύθμιση)

1. Για κάθε μεταβολή των στοιχείων που προβλέπονται στην παρ. 2 του άρθρου 70 και στο άρθρο 72, ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο ένα μήνα μετά την πραγματοποίηση της μεταβολής.

2. Το έγγραφο της παρ. 1 δεν είναι υποχρεωτικό σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σ' αυτές τα έγγραφα της παρ. 1 του άρθρου 71.

1. Όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 70 και στο άρθρο 72, επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.

2. Το έγγραφο της παρ. 1 δεν απαιτείται σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σε αυτές τα έγγραφα της παρ. 2 του άρθρου 71 και, κατά περίπτωση, της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 72.»

Άρθρο 8
Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή -
Αντικατάσταση άρθρου 72 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 44 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ότι, αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που περιέχουν τις πληροφορίες που πρέπει να του γνωστοποιηθούν παραδίδονται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 7

Συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους
που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ένας εργαζόμενος καλείται να εργαστεί σε κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα άλλη από το κράτος μέλος στο οποίο εργάζεται συνήθως, ο εργοδότης παρέχει τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 πριν από την αναχώρηση του εργαζομένου και τα έγγραφα περιλαμβάνουν τουλάχιστον τις ακόλουθες συμπληρωματικές πληροφορίες:
 - α) τη χώρα ή τις χώρες όπου θα παρασχεθεί η εργασία στο εξωτερικό και την αναμενόμενη διάρκειά της·
 - β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή·
 - γ) κατά περίπτωση, τα επιδόματα, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την/τις ανάθεση/-εις εργασίας·
 - δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατριsmός και, εάν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατριsmό του εργαζομένου.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος που καλύπτεται από την οδηγία 96/71/EK πρέπει επιπλέον να ενημερώνεται για:
 - α) την αμοιβή που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής·
 - β) κατά περίπτωση, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τυχόν ρυθμίσεις για την επιστροφή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης·
 - γ) τον σύνδεσμο με τον επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο που δημιουργείται από το κράτος μέλος υποδοχής σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁵.
3. Η ενημέρωση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στοιχείο β) και στην παράγραφο 2 στοιχείο α) μπορεί, κατά περίπτωση, να γίνεται με τη μορφή παραπομπής σε συγκεκριμένες διατάξεις νομοθετικών, διοικητικών ή καταστατικών πράξεων ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τις εν λόγω πληροφορίες.
4. Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν άλλως, οι παράγραφοι 1 και 2 δεν εφαρμόζονται εάν η διάρκεια κάθε περιόδου εργασίας εκτός του κράτους μέλους στο οποίο συνήθως εργάζεται ο εργαζόμενος είναι τέσσερις συναπτές εβδομάδες ή λιγότερο.

¹⁵ Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI») (ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11).

Το άρθρο 72του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της εργασίας στην αλλοδαπή, **αντικαθίσταται** ως εξής:

«Άρθρο 72
Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)	(Νέα ρύθμιση)
<p>Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην αλλοδαπή με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίσθηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα του προηγούμενου άρθρου θα πρέπει να του παραδοθούν πριν την αναχώρησή του και να περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:</p> <p>α) Τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό.</p> <p>β) Το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του.</p> <p>γ) Τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με τον εκπατρισμό και</p> <p>δ) Τους τυχόν όρους επαναπατρισμού.</p>	<p>1. Αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίσθηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που προβλέπονται στο άρθρο 71 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:</p> <p>α) τη χώρα ή τις χώρες όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,</p> <p>β) το νόμισμα στο οποίο πρόκειται να καταβάλλονται οι αποδοχές του,</p> <p>γ) τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας και</p> <p>δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατρισμός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του.</p> <p>2. Αν ο εργαζόμενος αποσπασθεί σε κράτος μέλος στο πλαίσιο της Οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 18), όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 173), με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίσθηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν, πέραν των στοιχείων της παρ. 1 του παρόντος:</p> <p>α) τις αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του,</p>

(Προϊσχύουσα ρύθμιση)	(Νέα ρύθμιση)
	<p>β) αν προβλέπονται, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τις ρυθμίσεις για την επιστροφή των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης και</p> <p>γ) τον επίσημο εθνικό διαδικτυακό τόπο του κράτους μέλους υποδοχής, στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, μέσω του οποίου μπορεί να ενημερώνεται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 259.</p> <p>3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας του κράτους στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος.»</p>

Άρθρο 9
Παράλληλη απασχόληση -
Αντικατάσταση άρθρου 189 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 44 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ότι δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του συμφωνημένου ωραρίου. Προς διασφάλιση των εργαζομένων και προς άρση της οποιασδήποτε αμφιβολίας προβλέπεται πάντως ρητώς ότι η παράλληλη απασχόληση επιτρέπεται με την επιφύλαξη των κείμενων διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών ισχύουν τα προβλεπόμενα στην περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4387/2016 (Α' 85). Διευκρινίζεται ότι για την αποφυγή καταχρηστικής εφαρμογής η παράλληλη απασχόληση δεν νοείται μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων, όπως αυτές ορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Κείμενο οδηγίας:

Άρθρο 9

Παράλληλη απασχόληση

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης δεν πρόκειται να απαγορεύσει σε εργαζόμενο να αναλάβει εργασία σε άλλους εργοδότες, εκτός του ωραρίου εργασίας που καθορίζεται με τον εν λόγω εργοδότη, ή να επιφυλάξει δυσμενή μεταχείριση σε εργαζόμενο για τον λόγο αυτό.
2. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν προϋποθέσεις για τη χρήση των περιορισμών περί ασυμβίβαστου από εργοδότες για αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η ακεραιότητα του δημοσίου τομέα ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.

Στο άρθρο 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), και στο κωδικοποιηθέν άρθρο 16 του από 27.6/4.7.1932 π.δ. (Α' 212), περί απαγόρευσης της απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης, επέρχονται **οι ακόλουθες τροποποιήσεις**: α) τα εδάφια τρίτο και τέταρτο **καταργούνται** και β) **προστίθενται νέα εδάφια** τρίτο, τέταρτο, πέμπτο, έκτο, έβδομο και όγδοο ως εξής:

«Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να απασχολήσει την ίδια ημέρα εργασίας εργάτες ή υπαλλήλους που εργάστηκαν σε άλλο εργοστάσιο ή σε άλλο τόπο εργασίας, καθ' όλο τον νόμιμο χρόνο ημερήσιας εργασίας. Δύναται μόνον να απασχολήσει εργάτες που εργάστηκαν την ίδια ημέρα σε άλλους εργοδότες λιγότερες ώρες από εκείνες που καθορίζονται στο παρόν Κεφάλαιο, αλλά μόνο για τον χρόνο που απαιτείται για τη συμπλήρωση του νόμιμου ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας. Δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων. Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες είναι άκυρες. Σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών προσαυξάνονται οι μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με την περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 28του ν. 4387/2016 (Α' 85). Η παράλληλη απασχόληση του τρίτου εδαφίου επιτρέπεται με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του παρόντος. Κάθε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου από τον εργοδότη λόγω παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες απαγορεύεται. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε αναγκαίο ζήτημα ως προς την πληροφόρηση του εργοδότη αναφορικά με την ύπαρξη παράλληλης απασχόλησης και κάθε ειδικότερο ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος.»

Άρθρο 10

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας - Προστατευτικά μέτρα - Προσθήκη άρθρου 182Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 45 αιτιολ. έκθ.):

Εισάγονται οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται σωρευτικά για να απασχοληθεί ο εργαζόμενος, όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, προκειμένου να επωφελείται ο εργαζόμενος από ένα ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας αναφορικά με το ωράριο εργασίας του, να είναι σε θέση να κάνει τον ανάλογο προγραμματισμό και να προστατεύεται από απώλεια εισοδήματος εξαιτίας καθυστερημένης ακύρωσης της συμφωνηθείσας εργασίας. Επίσης, προβλέπεται ότι, σε περίπτωση σύναψης σύμβασης κατά παραγγελία εργασίας ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας, τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας

που δεν μπορεί να υπολείπεται του ¼ του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών εργασίας. Με τη θέσπιση της υποχρέωσης αυτής, η παραβίαση της οποίας συνεπάγεται την ακυρότητα της σύμβασης, επιδιώκεται έτσι η αποτελεσματική πρόληψη τυχόν καταχρηστικών πρακτικών εκ μέρους των εργοδοτών, κατ' εφαρμογή και της περ. (γ) του άρθρου 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152. Εξάλλου κάθε μετατροπή από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Κείμενο οδηγίας:

Άρθρο 10

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος δεν υποχρεώνεται από τον εργοδότη να εργαστεί εάν δεν πληρούνται αμφότερες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:
 - α) η εργασία λαμβάνει χώρα εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς όπως αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχείο ιγ) σημείο ii)· και
 - β) ο εργαζόμενος έχει ενημερωθεί από τον οικείο εργοδότη για ανάθεση εργασίας εντός εύλογου χρονικού διαστήματος πριν από τη διεξαγωγή, καθοριζόμενου σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική όπως προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχείο ιγ) σημείο iii).
2. Σε περίπτωση που ένας ή και οι δύο όροι που ορίζονται στην πρώτη παράγραφο δεν πληρούνται, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί ανάθεση εργασίας χωρίς να υποστεί δυσμενείς συνέπειες.
3. Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν σε έναν εργοδότη να ακυρώσει ανάθεση εργασίας χωρίς αποζημίωση, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, προκειμένου να εξασφαλίσουν ότι ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση εάν ο εργοδότης ακυρώσει μετά από συγκεκριμένη εύλογη προθεσμία την ανάθεση εργασίας που είχε συμφωνηθεί προηγουμένως με τον εργαζόμενο.
4. Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να θέτουν κανόνες για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική.

Άρθρο 11

Συμπληρωματικά μέτρα για συμβάσεις κατά παραγγελία

Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν τη χρήση συμβάσεων κατά παραγγελία ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας, λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα για την πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών:

- α) περιορισμούς στη χρήση και τη διάρκεια των κατά παραγγελία ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας·
- β) μαχητό τεκμήριο για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας με ελάχιστο ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας βάσει του μέσου όρου των ωρών εργασίας που παρασχέθηκαν κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου·
- γ) άλλα ισοδύναμα μέτρα που εξασφαλίζουν αποτελεσματική πρόληψη των καταχρηστικών πρακτικών.

Τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή για τα μέτρα αυτά.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 182, **προστίθεται** άρθρο 182Α, ως εξής:

«Άρθρο 182Α

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας - Προστατευτικά μέτρα

1. Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι

υποχρεωμένος να δεχτεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη, μόνο όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις:

α) Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγβ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70.

β) Ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, πλην των περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγγ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70.

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

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

4. Σε περίπτωση σύναψης σύμβασης σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3, τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν σε ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, άλλως η σύμβαση είναι άκυρη.

5. Σε κάθε περίπτωση σύναψης σύμβασης κατά το παρόν άρθρο, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, ιδίως τα άρθρα 162 έως 179 και η παρ. 1 του άρθρου 339. Κάθε μετατροπή μονομερώς από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία, απαγορεύεται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.»

Άρθρο 11

Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης - Προσθήκη άρθρου 69Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 45 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται η δυνατότητα του εργαζόμενου να αιτηθεί, μετά από την ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου, την τροποποίηση της σύμβασής του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον υπάρχει αυτή η δυνατότητα. Παράλληλα προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να παράσχει γραπτή αιτιολογημένη απάντηση στο σχετικό αίτημα του εργαζόμενου, εντός μηνός ή εντός δύο (2) μηνών για τα φυσικά πρόσωπα και τις πολύ μικρές / μικρές / μεσαίες επιχειρήσεις από την υποβολή του.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 12

Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος με τουλάχιστον έξι μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική του περίοδο, εφόσον αυτή προβλέπεται, δύναται να ζητήσει μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη και να λάβει αιτιολογημένη γραπτή απάντηση. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν τη συχνότητα των αιτήσεων για την ενεργοποίηση της υποχρέωσης βάσει του παρόντος άρθρου.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης παρέχει την αιτιολογημένη γραπτή απάντηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 εντός ενός μηνός από την υποβολή της αίτησης. Όσον αφορά τα φυσικά πρόσωπα που ενεργούν ως εργοδότες και τις πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η προθεσμία αυτή θα παρατείνεται σε τρεις το πολύ μήνες και να επιτρέπουν την προφορική απάντηση σε επακόλουθο παρόμοιο αίτημα που υποβάλλει ο ίδιος εργαζόμενος, εάν η αιτιολόγηση της απάντησης όσον αφορά την κατάσταση του εργαζομένου παραμένει αμετάβλητη.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ.80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 69, **προστίθεται** άρθρο 69Α, ως εξής:

«Άρθρο 69Α

Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

1. Εργαζόμενος με έξι (6) τουλάχιστον μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική περίοδο, σύμφωνα με το άρθρο 1Α, δύναται να υποβάλει αίτημα για την τροποποίηση της σύμβασής του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή η απασχόληση είναι δυνατή.

2. Ο εργοδότης υποχρεούται να παράσχει στον εργαζόμενο γραπτή αιτιολογημένη απάντηση επί του αιτήματος της παρ. 1, το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή του. Αν ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο ή πολύ μικρή ή μικρή ή μεσαία επιχείρηση, όπως αυτές ορίζονται στην υπ' αρ. 2003/361/ΕΚ Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων (L 124), η προθεσμία του πρώτου εδαφίου είναι δύο (2) μήνες και ο εργοδότης δύναται να απαντά προφορικά σε επόμενο παρόμοιο αίτημα του ίδιου εργαζομένου, εφόσον η αιτιολόγηση της απάντησης παραμένει η ίδια.»

Άρθρο 12

Υποχρεωτική κατάρτιση -

**Προσθήκη άρθρου 70Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 45 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ότι, εφόσον από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας

εργασίας, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, προσμετράται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνει χώρα, εφόσον είναι αυτό εφικτό, εντός του συμβατικού ωραρίου.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 13

Υποχρεωτική κατάρτιση

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ο εργοδότης υποχρεούται από την ενωσιακή ή την εθνική νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της εργασίας για την οποία εργάζεται, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας και, ει δυνατόν, πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ.80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 70, **προστίθεται** άρθρο 70Α, ως εξής:

«Άρθρο 70Α

Υποχρεωτική κατάρτιση

Αν από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, προσμετράται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνει χώρα εντός του συμβατικού ωραρίου, εφόσον αυτό είναι δυνατό.»

Άρθρο 13

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας -

**Προσθήκη άρθρου 69B στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 45 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται η διατήρηση σε ισχύ ευνοϊκότερων ρυθμίσεων που τυχόν προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 14

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι οποίες, τηρώντας ταυτόχρονα τη γενική προστασία των εργαζομένων, θεσπίζουν ρυθμίσεις για τους όρους εργασίας των εργαζομένων οι οποίες διαφέρουν από εκείνες που αναφέρονται στα άρθρα 8 έως 13.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), μετά από το άρθρο 69Α, **προστίθεται** άρθρο 69Β, ως εξής:

«Άρθρο 69B
Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας δύνανται να περιλαμβάνουν όρους εργασίας για τους εργαζομένους ευνοϊκότερους από αυτούς που προβλέπονται στα άρθρα 1Α, 69Α, 70Α, 182Α και 189.»

Άρθρο 14
Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη
ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων -
Αντικατάσταση άρθρου 74 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 45 επ. αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ότι, αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης στον εργαζόμενο όλων των εγγράφων που περιέχουν τις πληροφορίες που πρέπει να του γνωστοποιηθούν και δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του εργαζόμενου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Κείμενο οδηγίας:

Άρθρο 15

Νομικό τεκμήριο και μηχανισμός έγκαιρης διευθέτησης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει εμπρόθεσμα το σύνολο ή μέρος των εγγράφων που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 ή στο άρθρο 6, εφαρμόζεται ένα ή και τα δύο από τα ακόλουθα συστήματα:

α) ο εργαζόμενος επωφελείται από ευνοϊκά τεκμήρια που καθορίζονται από το κράτος μέλος, τα οποία οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να ανατρέψουν· ή

β) ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να υποβάλει καταγγελία σε αρμόδια αρχή ή φορέα και να λάβει ικανοποιητική επανόρθωση σε εύθετο χρόνο και με αποτελεσματικό τρόπο.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η εφαρμογή των τεκμηρίων και των μηχανισμών που αναφέρονται στην παράγραφο 1 προϋποθέτει πρότερη κοινοποίηση προς τον εργοδότη και μη έγκαιρη παροχή από τον εργοδότη των πληροφοριών που λείπουν.

Το άρθρο 74 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί των συνεπειών της παράλειψης του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα αναγκαία έγγραφα, **αντικαθίσταται** ως εξής:

«Άρθρο 74
Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη
ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων

1. Αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης όλων των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 και τα άρθρα 72 και 73 του παρόντος, ή αν δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του εργαζόμενου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

2. Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα ~~της παρ. 1 που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3~~ του άρθρου 71 δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 15
Δικαίωμα επανόρθωσης -
Προσθήκη άρθρου 74Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 46 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να ζητήσει την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Κείμενο οδηγίας:

Άρθρο 16

Δικαίωμα επανόρθωσης

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), μετά από το άρθρο 74, **προστίθεται** άρθρο 74Α ως εξής:

«Άρθρο 74Α

Δικαίωμα επανόρθωσης

Σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων του εργαζομένου λόγω μη τήρησης των άρθρων 1Α, 69 έως 74, 74Β και των άρθρων 182Α και 189 του παρόντος, κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).»

Άρθρο 16
Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες -
Προσθήκη άρθρου 74Β στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 46 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται η απαγόρευση οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης από τον εργοδότη σε βάρος των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι άλλων εργαζομένων, λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν κατά του εργοδότη ή λόγω κίνησης διαδικασιών με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που απορρέουν από τις παραπεμπόμενες διατάξεις.

Αντίστοιχα άρθρα της οδηγίας:

Άρθρο 17

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, από δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν στον εργοδότη ή από τυχόν διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), μετά από το άρθρο 74Α **προστίθεται** άρθρο 74Β, ως εξής:

«Άρθρο 74Β

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση σε βάρος εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι άλλων εργαζομένων, λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν κατά του εργοδότη ή λόγω κίνησης διαδικασιών με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 1Α, 69 έως 74Α, 182Α και 189. Σε περίπτωση παράβασης του πρώτου εδαφίου, επιβάλλονται στον εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α 170).»

Άρθρο 17

**Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης -
Τροποποίηση άρθρου 339 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
(Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 46 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζόμενου, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζόμενου, που προκύπτει από τις διατάξεις με τις οποίες ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152.

Κείμενο οδηγίας:

Άρθρο 18

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση ή οποιοδήποτε ισοδύναμό της και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για την απόλυση εργαζομένων, επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.
2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή έχουν υποβληθεί σε μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα για τον λόγο ότι έχουν ασκήσει τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης ή του ισοδυνάμου της, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.
3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν οι εργαζόμενοι που αναφέρονται στην παράγραφο 2 τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ή φορέα, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν

λόγω απόλυση ή ισοδύναμα μέτρα, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση βασίστηκε σε λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

4. Η παράγραφος 3 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τους εργαζόμενους.

5. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

6. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται σε ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το κράτος μέλος ορίζει διαφορετικά.

Στο άρθρο 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και στο κωδικοποιηθέν άρθρο 66 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της προστασίας από τις απολύσεις, **επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:** α) στην υποπερ. γιγ) της περ. γ) της παρ. 1 η φράση «δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση» **αντικαθίσταται** από τη φράση «δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας», β) μετά από την παρ. 1 **προστίθεται** παρ. 1Α, γ) στην παρ. 2, στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 και στην παρ. 4, προς εναρμόνιση με την προηγούμενη τροποποίηση, **επικαιροποιείται** η νομοθετική παραπομπή με αναφορά και στην παρ. 1Α, και το άρθρο 339 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 339

Προστασία από τις απολύσεις

«1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:

α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή

β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση ~~νομίμου~~ νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου ή

γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση:

γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 15 ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 24,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 65,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 281, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 217 - 243, σύμφωνα με το άρθρο 240, ή

- ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 224,
- γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 216,
- γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το Τμήμα II του Μέρους Γ) όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 85,
- γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 310,
- γη) των μετεκπαιδευόμενων μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225),
- γιθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 346,
- γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,
- για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982,
- γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 106,
- γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 και την περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 192, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,
- γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 123.

1Α. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμο μέτρο που χρησιμοποιείται αντί καταγγελίας απαγορεύεται και είναι άκυρο, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, που προκύπτει από τα άρθρα 1Α, 69 έως 74Β, 182Α και 189. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι η καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη γίνεται για τον λόγο αυτόν δύνανται να αιτηθούν τη γνωστοποίηση των λόγων της απόλυσης από τον εργοδότη τους.

Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει εγγράφως και τεκμηριωμένα.

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους **της των** παρ. 1 **και 1Α**, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

3. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους **της των** παρ. 1 **και 1Α**, το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως, την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη.

4. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά **την τις** παρ. 1 **και 1Α** δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 3.

5. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων.»

Άρθρο 18

Κυρώσεις -

Προσθήκη άρθρου 74Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 46 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται επιβολή κυρώσεων σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 για κάθε παράβαση των παραπεμπόμενων διατάξεων.

Κείμενο οδηγίας:

Άρθρο 19
Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των σχετικών διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ.80/2022, Α'222), μετά από το άρθρο 74B **προστίθεται** άρθρο 74Γ, ως εξής:

«Άρθρο 74Γ
Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των άρθρων 1Α, 69 έως 74Β και των άρθρων 182Α και 189 του παρόντος, επιβάλλονται στον εργοδότη κυρώσεις, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).»

ΜΕΡΟΣ Γ'
ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΚΩΔΙΚΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 19
Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου
χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης -
Προσθήκη άρθρου 325Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 46 αιτιολ. έκθ.):

Προσαρμόζεται προς την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 και εντάσσεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) η υφιστάμενη ρύθμιση της περ. Α της παρ. 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115), σύμφωνα με την οποία η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη και προβλέπεται περαιτέρω ότι, σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο, η οποία κριθεί επιτυχής από τον εργοδότη, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 88/2020, Α'222), μετά από το άρθρο 325 **προστίθεται** άρθρο 325Α, ως εξής:

«Άρθρο 325Α
Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση
και χωρίς αποζημίωση απόλυσης

Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη. Αν τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο του άρθρου 1Α και πληρούνται οι όροι της παρ. 2 του άρθρου αυτού, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών του πρώτου εδαφίου του παρόντος.»

ΜΕΡΟΣ Δ'
**ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ -
ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΚΑΙ ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΤΟΥ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ «ΕΡΓΑΝΗ II» -
ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 20
Δημιουργία ψηφιακής πλατφόρμας REBRAIN GREECE
για τη διασύνδεση επιστημόνων - εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων
που διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος με την εγχώρια αγορά εργασίας

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 30 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται, αφενός η ανάγκη άμεσης ανταπόκρισης για την κάλυψη των αναγκών των ελληνικών επιχειρήσεων σχετικά με θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης και αφετέρου το ζήτημα της διασύνδεσής τους με στελέχη υψηλών δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδας. Ειδικότερα, η προσφορά των εξειδικευμένων θέσεων εργασίας από ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας θα αποτυπώνεται στην ψηφιακή πλατφόρμα με την επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αντίστοιχα, η εκδήλωση ενδιαφέροντος από τους υποψήφιους εργαζόμενους θα πραγματοποιείται στην εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα για τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, όπως αυτές θα δηλώνονται από τις επιχειρήσεις, με την συμπλήρωση ειδικών πεδίων. Η τελική αξιολόγηση των υποψηφίων, η διαδικασία συνεντεύξεων και όλες οι λοιπές απαιτούμενες διαδικασίες θα πραγματοποιούνται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 34 αιτιολ. έκθ.)

Δεν υπάρχει αποτελεσματική διασύνδεση μεταξύ της προσφοράς θέσεων απασχόλησης υψηλής εξειδίκευσης από τις επιχειρήσεις και της ζήτησης εργασίας από στελέχη υψηλών δεξιοτήτων εντός και εκτός Ελλάδας, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται τα φαινόμενα της μετεγκατάστασης εξειδικευμένων εργαζομένων στο εξωτερικό και της αδυναμίας προσέλκυσης από τις επιχειρήσεις των κατάλληλων εργαζομένων.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 47 αιτιολ. έκθ.):

Δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων – εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η ψηφιακή πλατφόρμα του πρώτου εδαφίου διασυνδέεται και διαλειτουργεί μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Η καταχώριση των ζητούμενων, εκ μέρους των επιχειρήσεων, προσόντων και δεξιοτήτων διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες/ικανότητες, τα προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).

Δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων - εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η ψηφιακή πλατφόρμα του πρώτου εδαφίου διασυνδέεται και διαλειτουργεί μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Η καταχώριση των ζητούμενων, εκ μέρους των επιχειρήσεων, προσόντων και δεξιοτήτων διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες/ικανότητες, τα προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations - ESCO).

Άρθρο 21

Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Ηλεκτρονική υπογραφή - Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 30 επ. αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται, αφενός η ανάγκη της γνωστοποίησης των βασικών όρων της εργασίας και της ατομικής σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο, για ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου και αφετέρου η ανάγκη της δημιουργίας κατάλληλων προτύπων για την ανάρτηση των πληροφοριών αυτών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Συγκεκριμένα προβλέπεται αφενός ότι στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II θα διατίθεται πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας» και αφετέρου ότι κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζόμενου, άλλως την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει, και ότι για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο με φυσικό ή ψηφιακό τρόπο..

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 34 αιτιολ. έκθ.)

Οι εργαζόμενοι συχνά δεν έχουν πλήρη και εύκολη πρόσβαση στους βασικούς όρους εργασίας και στο περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας τους, με συνέπεια να μην προστατεύονται επαρκώς τα δικαιώματά τους.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 47 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση και συναινεί στους βασικούς όρους εργασίας του, μέσω μιας απλοποιημένης και εύχρηστης διαδικασίας. Ταυτόχρονα, προβλέπεται η δυνατότητα συνυπογραφής των ως άνω βασικών όρων από τον εργαζόμενο και με ψηφιακό τρόπο, καθώς και η διάθεση προτύπου Ατομικής Σύμβασης και Βασικών Όρων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

1 .α) Κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν από την έναρξη της εργασίας, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζομένου και, εντός των προθεσμιών του άρθρου 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222), την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει.

β) Για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας της περ. α) και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο ιδιοχείρως ή με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή ή με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr - ΕΨΠ) ή με αποδοχή αυτών από τον εργαζόμενο μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» που λειτουργεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

2. Για κάθε μεταβολή των βασικών όρων εργασίας εφαρμόζεται η διαδικασία της παρ. 1.

3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

Άρθρο 22

Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 31 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, να μην καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους, με αποτέλεσμα να μειώνεται το σχετικό διοικητικό βάρος για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα της ψηφιακής κάρτας. Σημειώνεται, άλλωστε, ότι με τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποδεικνύονται σε πραγματικό χρόνο η έναρξη και η λήξη του χρόνου εργασίας, καθώς και η νόμιμη υπέρβαση του δηλωθέντος ωραρίου (υπερωρία) και, ως εκ τούτου, σε περίπτωση αναντιστοιχίας της πραγματικής απασχόλησης με τη σχετική σήμανση της κάρτας, η οποία διαπιστώνεται μετά από τον σχετικό επιτόπιο έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας, επιβάλλονται κυρώσεις, δηλαδή διοικητικό πρόστιμο ύψους δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω αντιστοίχιση.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 αιτιολ. έκθ.)

Έχει προκληθεί ιδιαίτερο γραφειοκρατικό βάρος για τις επιχειρήσεις εκείνες που καταχωρίζουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης και ταυτόχρονα εφαρμόζουν το ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 47 αιτιολ. έκθ.):

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, να μην καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους, με αποτέλεσμα να μειώνεται το σχετικό διοικητικό βάρος για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα της ψηφιακής κάρτας. Σημειώνεται άλλωστε ότι με τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποδεικνύονται σε πραγματικό χρόνο η έναρξη και η λήξη του χρόνου εργασίας, καθώς και η νόμιμη υπέρβαση του δηλωθέντος ωραρίου (υπερωρία). Έτσι, εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από εργοδότη που εφαρμόζει την κάρτα εργασίας και επιλέγει τη μη προαναγγελία των μεταβολών του χρόνου εργασίας (ως ανωτέρω αναφερθήκαν) εν γένει και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.

Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α'88), περί καταχώρισης αλλαγής ωραρίου και υπερωριών, επέρχονται οι ακόλουθες **τροποποιήσεις**:

α) προστίθεται περ. βα' ως εξής:

«βα. Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.»

β) στην περ. γ', η φράση «και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος,» **αντικαθίσταται** από τη φράση «, η διαδικασία ελέγχου και επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου» και η περ. γ' διαμορφώνεται ως εξής:

«γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, ~~Κοινωνικής Ασφάλισης~~ και Κοινωνικής ~~Αλληλεγγύης~~ Ασφάλισης καθορίζεται καθορίζονται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται, η διαδικασία ελέγχου και επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή ~~του παρόντος της παρούσας παραγράφου.~~

»

Άρθρο 23

Διαδικασία υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 320 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 31 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση μειώνεται το διοικητικό βάρος δεδομένου ότι μετά τον ψηφιακό μετασχηματισμό του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II υποστηρίζεται πλέον με ασφάλεια η αποτύπωση των οικειοθελών αποχωρήσεων σε αυτό, βοηθώντας σημαντικά στην καταγραφή της πραγματικής κατάστασης στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί, εξακολουθούν, ωστόσο, να εμφανίζονται ως εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 αιτιολ. έκθ.)

Δεν καταγράφεται η πραγματική κατάσταση του προσωπικού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί οικειοθελώς, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να βαρύνονται με γραφειοκρατία, αλλά και το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II να μην μπορεί να εκκαθαρίσει με αξιόπιστο τρόπο το μητρώο των μισθωτών εργαζομένων της χώρας.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 48 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης σύμβασης εργασίας (όπως στην περίπτωση εθελουσίας εξόδου) ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή οποιασδήποτε άλλης λύσης ή λήξης σύμβασης εργασίας.

Επιπλέον, απλοποιείται η διαδικασία της ηλεκτρονικής αναγγελίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II της οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, βοηθώντας σημαντικά στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί, εξακολουθούν, ωστόσο, να εμφανίζονται ως εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση, με ταυτόχρονη πρόβλεψη ασφαλιστικών δικλίδων που αποτρέπουν την καταστρατήγηση της διάταξης από τους εργοδότες. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία, για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του, εφόσον όμως προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία, σωρευτικώς, όχι μόνο αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, αλλά και αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του ανωτέρω διαστήματος, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση, αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

Σημείωση επιμ.: Η παράγραφος 5 δεν περιλαμβανόταν εξ αρχής στο νομοσχέδιο, όπως κατατέθηκε στην Βουλή, ούτε προστέθηκε με εμπρόθεσμη τροπολογία, οπότε για αυτήν δεν υπάρχει αιτιολογική έκθεση

Στο άρθρο 320 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222) και στο κωδικοποιηθέν άρθρο 38 του ν. 4488/2017 (Α' 137), περί της αναγγελίας λύσης της σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες **τροποποιήσεις**: α) στην παρ. 1, αα) η φράση «που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 (Β'3520) υπουργική απόφαση» **αντικαθίσταται** από τη φράση «που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 3520)», αβ) **επικαιροποιείται** η αναφορά στο πληροφοριακό σύστημα, αγ) **προστίθενται** η φράση «ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης σύμβασης εργασίας, όπως εθελούσια έξοδος,» και η φράση «ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας», β) **αντικαθίσταται** η παρ. 2, γ) **προστίθενται** παρ. 3,4 και 5 και το άρθρο 320 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 320

Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β'3520) στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως εθελούσια έξοδος, ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας.

2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου ~~θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε ή από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει χωρήσει οικειοθελή αποχώρησή του και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».~~ Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο και από τους δύο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr - ΕΨΠ), σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 4727/2020 (Α' 184).

περί της έκδοσης εγγράφων μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης.

3. Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.

4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, ~~συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας,~~ η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

5. Οι παρ. 2, 3 και 4 δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση επίσχεσης εργασίας.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 24

Επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία της εργασίας -

Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 103 ν. 4808/2021

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 31 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη επιχειρησιακού συντονισμού και διασφάλισης ενιαίας ερμηνευτικής προσέγγισης με την Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα του ελέγχου παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 αιτιολ. έκθ.)

Παρατηρούνται ερμηνευτικές αποκλίσεις με την Επιθεώρηση Εργασίας, που εμποδίζουν την ενιαία εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 49 αιτιολ. έκθ.):

Προσδιορίζεται η υποχρέωση της Επιθεώρησης Εργασίας να εφαρμόζει την νομοθεσία, όπως αυτή ερμηνεύεται με εγκυκλίους που εκδίδονται από τα κατά περίπτωση αρμόδια όργανα, προς τον σκοπό της διασφάλισης ενιαίας ερμηνευτικής προσέγγισης και αποτελεσματικής άσκησης των αρμοδιοτήτων της.

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 103 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, **προστίθεται** η φράση «, όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των κατά περίπτωση αρμόδιων οργάνων» και το πρώτο εδάφιο της παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των κατά περίπτωση αρμόδιων οργάνων, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζομένους και εργοδότες σχετικά μετά πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.»

Άρθρο 25

Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας - Προσθήκη άρθρου 182Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 31 επ. αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη επίλυσης προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας εναλλασσόμενων βαρδιών, με το να καθίσταται επιτρεπτή η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον αυτή καταχωρίζεται από τον εργοδότη στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος αμείβεται προσαυξημένη κατά 40% και τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και ότι σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222). Ειδικά για τους απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, η αμοιβή της 6η ημέρας μπορεί να ορίζεται με συλλογική σύμβαση, πρόβλεψη που θα κατισχύει ως ειδικότερη.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 αιτιολ. έκθ.)

(Από κοινού με το άρθρο 26) Προκειμένου να υποστηρίζεται η εργασία των λοιπών ημερών απασχόλησης μετά τις πέντε ημέρες απαιτείται νέο προσωπικό, που σήμερα όμως δεν υπάρχει και δεν μπορεί να καλυφθεί η προσφορά για εξειδικευμένες θέσεις εργασίας. Έτσι, ελλοχεύει ο κίνδυνος αδήλωτης εργασίας των υπαρχόντων εργαζομένων για να καλύψουν το κενό με μια επιπλέον βάρδια.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 49 αιτιολ. έκθ.):

Επιχειρείται η επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση της εργασίας κατά την έκτη (6η) ημέρα, σε επιχειρήσεις που λειτουργούν επτά (7) ημέρες συνεχώς και έχουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 182B, **προστίθεται** άρθρο 182Γ ως εξής:

«Άρθρο 182Γ

Κατ' εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα
σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας
που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας

1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, δύναται να επιτρέπεται, η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

2. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της έκτης (6ης) ημέρας, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

3. Η απασχόληση σύμφωνα με την παρ. 1 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179.

4. Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης της πρόσθετης ημέρας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του παρόντος.»

Άρθρο 26

**Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα
σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς
λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας -
Προσθήκη άρθρου 182B στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 32 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται το ζήτημα της επίλυσης προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, με το να καθίσταται επιτρεπτή η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας αμείβεται προσαυξημένη κατά 40% και τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, και ότι σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ.

80/2022, Α' 222). Ειδικά για τους απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, η αμοιβή της 6ης ημέρας μπορεί να ορίζεται με συλλογική σύμβαση, πρόβλεψη που θα κατισχύει ως ειδικότερη.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 αιτιολ. έκθ.)

(Από κοινού με το άρθρο 25) Προκειμένου να υποστηρίζεται η εργασία των λοιπών ημερών απασχόλησης μετά τις πέντε ημέρες απαιτείται νέο προσωπικό, που σήμερα όμως δεν υπάρχει και δεν μπορεί να καλυφθεί η προσφορά για εξειδικευμένες θέσεις εργασίας. Έτσι, ελλοχεύει ο κίνδυνος αδήλωτης εργασίας των υπαρχόντων εργαζομένων για να καλύψουν το κενό με μια επιπλέον βάρδια.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 49 αιτιολ. έκθ.):

Επιχειρείται η επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, κατά την οργάνωση της εργασίας κατά την έκτη (6η) ημέρα, επιχειρήσεις που έχουν εικοσιτετράωρη λειτουργία πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, και σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Προς διασφάλιση της θέσης των εργαζομένων, καθίσταται πάντως σαφές ότι η εν λόγω δυνατότητα παρέχεται αποκλειστικά σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον ο ιδιαίτερα αυξημένος φόρτος εργασίας έχει απρόβλεπτο χαρακτήρα. Η συνδρομή των ανωτέρω προϋποθέσεων γνωστοποιείται και ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 182Α, **προστίθεται** άρθρο 182Β ως εξής:

«Άρθρο 182Β

Κατ' εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα

σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας

1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας. Η ειδική αυτή συνθήκη γνωστοποιείται από τον εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο και υπόκειται σε έλεγχο σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

2. Η απασχόληση κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

3. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

4. Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

5. Η απασχόληση σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του παρόντος.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης της πρόσθετης ημέρας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» και δήλωσης στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του παρόντος.»

Άρθρο 27

Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας - Προσθήκη περ. κε), κστ) και κζ) στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 32 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη λειτουργίας κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας: α) των εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών καθώς και εκπαιδευτικών κέντρων προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα, προς τον σκοπό της διευκόλυνσης της εκπαίδευσης και της βελτίωσης των δεξιοτήτων αυτών των κατηγοριών εργαζομένων, β) της βιομηχανίας τροφίμων και γ) εμφιαλώσεως φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών και παρασκευής προϊόντων εμφιάλωσής τους λόγω της ανάγκης παραγωγής, διατήρησης και μεταφοράς προϊόντων ιδιαίτερα ευαλλοίωτων που καθιστούν αναγκαία τη λειτουργία των επιχειρήσεων αυτών κατά τις εν λόγω ημέρες.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 αιτιολ. έκθ.)

Δεν υπάρχει η δυνατότητα εκπαίδευσης πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών κατά την Κυριακή και τις ημέρες των αργιών, μολονότι οι επιχειρήσεις που εξυπηρετούν λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες την ημέρα και για επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.

Επίσης, δεν υπάρχει δυνατότητα λειτουργίας κατά τις εν λόγω ημέρες της βιομηχανίας τροφίμων και εμφιαλώσεως φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών και παρασκευής προϊόντων εμφιάλωσής τους, για την παραγωγή, διατήρηση και μεταφορά προϊόντων ιδιαίτερα ευαλλοίωτων.

Κατ' άρθρο ανάλυση: (σ. 49 αιτιολ. έκθ.)

Παρέχεται δυνατότητα λειτουργίας και κατά την Κυριακή ή τις ημέρες αργίας για τα εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και για τα εκπαιδευτικά κέντρα προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες την ημέρα και για επτά (7) ημέρες την εβδομάδα, καθώς και για τη βιομηχανία τροφίμων και για τις επιχειρήσεις εμφιαλώσεως φυσικού μεταλλικού νερού και παραγωγής αναψυκτικών με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσης.

Στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222) και στην παρ. 1 του κωδικοποιηθέντος άρθρου 7 του β.δ. 748/1966

(Α' 179), περί των εξαιρέσεων από την ανάπαυση της Κυριακής και από την ανάπαυση σε ημέρες αργίας, **προστίθενται** περ. κε), κστ), κζ), κη) και κθ) ως εξής:

- «κε) Εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και εκπαιδευτικών κέντρων προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.
- κστ) Βιομηχανίας τροφίμων.
- κζ) Εμφιάλωσης φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσής τους.
- κη) Οργάνωσης συνεδρίων.
- κθ) Καλλιέργειας θερμοκηπίων με παρασκευή και συσκευασία προϊόντων θερμοκηπίου.»

Άρθρο 28

Δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου -

Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 192 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 33 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη διευκόλυνσης της αξιοποίησης του συστήματος της διευθέτησης του χρόνου εργασίας από εργαζόμενους και εργοδότες, με παράλληλη παροχή εγγυήσεων για την αποφυγή καταστρατήγησης εις βάρος των εργαζομένων.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 αιτιολ. έκθ.)

Δεν αξιοποιείται η δυνατότητα εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε περίπτωση μη συμφωνίας συνδικαλιστικής οργάνωσης με τον εργοδότη ή ελλείπει συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 49 αιτιολ. έκθ.):

Παρέχεται η δυνατότητα, σε περίπτωση μη συμφωνίας συνδικαλιστικής οργάνωσης με τον εργοδότη ή ελλείπει συνδικαλιστικής οργάνωσης, να εφαρμόζεται το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, κατόπιν έγγραφης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Λαμβάνεται ταυτόχρονα μέριμνα για την προστασία της θέσης του εργαζομένου σε περίπτωση που δεν συμφωνήσει στην ανωτέρω διευθέτηση.

Στην παρ. 6 του άρθρου 192 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α'222) και στην παρ. 6 του κωδικοποιηθέντος άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α'101), περί της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες **τροποποιήσεις**: α) στο τέταρτο εδάφιο: αα) **διαγράφεται** η φράση «, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου,» και αβ) μετά από τη φράση «μετά από έγγραφη συμφωνία» **προστίθεται** η φράση «του εργοδότη με τον εργαζόμενο», β) στο πέμπτο εδάφιο, **προς εναρμόνιση** με την προηγούμενη τροποποίηση, η φράση «δεν υπέβαλε

αίτημα για διευθέτηση» **αντικαθίσταται** από τη φράση «δεν συναίνεσε σε διευθέτηση», και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παρ. 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζεται η διάταξη της υποπερ. γγ' της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79). Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, ~~κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου,~~ να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν ~~υπέβαλε αίτημα για συναίνεσε σε~~ διευθέτηση του χρόνου εργασίας.»

Άρθρο 29

Καταβολή ειδικού εποχιακού βοηθήματος - Τροποποίηση παρ. 1 και 3 άρθρου 22 ν. 1836/1989

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 33 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη καταβολής του ειδικού εποχιακού βοηθήματος και στους εργαζόμενους που έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου. Επίσης, ρυθμίζεται πλέον νομοθετικά το ζήτημα της χορήγησης ειδικού εποχιακού βοηθήματος από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) στους μισθωτούς της ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης όταν παρέχουν την εργασία τους σε επιχειρήσεις με έδρα στην Ελλάδα και δραστηριότητες σε μία ή περισσότερες χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάτι που έως τώρα αντιμετωπιζόταν μέσω έκδοσης εγκυκλίων από τη Δ.ΥΠ.Α.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 35 επ. αιτιολ. έκθ.)

Οι εργαζόμενοι μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο δεν είναι δικαιούχοι του ειδικού εποχιακού επιδόματος ανεργίας, όπως είναι οι εργαζόμενοι στους συγκεκριμένους κλάδους, με αποτέλεσμα να προκαλείται, με βάση το ισχύον πλαίσιο, άνιση μεταχείριση των δύο αυτών κατηγοριών εργαζομένων.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 49 επ. αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται η καταβολή του ειδικού εποχιακού βοηθήματος και στους εργαζόμενους που έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου.

Επίσης, ρυθμίζεται πλέον νομοθετικά το ζήτημα της χορήγησης ειδικού εποχιακού βοηθήματος από τη Δ.ΥΠ.Α. στους μισθωτούς της ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης και όταν παρέχουν την εργασία τους σε επιχειρήσεις με έδρα στην Ελλάδα και δραστηριότητες σε μία ή περισσότερες χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάτι που έως τώρα αντιμετωπιζόταν μέσω έκδοσης εγκυκλίων από τη Δ.ΥΠ.Α.

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 (Α'79), περί του καθορισμού των επαγγελμάτων που δικαιούνται ειδικού εποχιακού βοηθήματος, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, α) η φράση «του ΙΚΑ» αντικαθίσταται από τη φράση «του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης λόγω σχέσης εξαρτημένης εργασίας» και οι λέξεις «μισθωτού τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου» αντικαθίσταται από τις λέξεις «εργαζομένου τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου», και β) προστίθενται δεύτερο και τρίτο εδάφιο και οι παρ. 1 και 3 διαμορφώνονται ως εξής:

«1. Άτομα που παρέχουν την εργασία τους στην Ελλάδα δικαιούνται από τον ΟΑΕΔ τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης ειδικό εποχιακό βοήθημα, εφόσον υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΗΚΑ Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης λόγω σχέσης εξαρτημένης εργασίας και ασκούν ένα από τα παρακάτω επαγγέλματα: Οικοδόμου, λατόμου, ασβεστοποιού, κεραμοποιού, πλινθοποιού, αγγειοπλάστη, δασεργάτη, ρητινοσυλλέκτη, καπνεργάτη, μουσικού - μέλους του οικείου επαγγελματικού σωματείου, υποδηματεργάτη, μισθωτού ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, χειριστή εκσκαπτικών, ανυψωτικών, οδοποιητικών, γεωτρητικών μηχανημάτων, ηθοποιού, τεχνικού κινηματογράφου και τηλεόρασης χειριστή και βοηθού χειριστή κινηματογράφου, ελεγκτή κινηματογράφου και θεάτρου, ταμιά κινηματογράφου και θεάτρου, μισθωτού εργαζομένου τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, σμυριδεργάτη, το επάγγελμα του ταξιθέτου θεάτρου - κινηματογράφου, του χορευτή - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων, καθώς και του τεχνικού απασχολούμενου σε ζωντανές οπτικοακουστικές εκδηλώσεις - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων. Στην κατηγορία των εργαζομένων τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, περιλαμβάνονται και όσα άτομα έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης για να εργαστούν σε έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο, όπως αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με τον εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 124 του ν. 4052/2012 (Α'41), περί των όρων και προϋποθέσεων για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι της ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, εφόσον υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του Ηλεκτρονικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (τ. Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.), δικαιούνται από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης ειδικό εποχιακό βοήθημα και όταν παρέχουν την εργασία τους σε επιχειρήσεις με έδρα στην Ελλάδα και δραστηριότητες σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.»

2. Η παρ. 3 του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

«Δεν δικαιούνται το πιο πάνω επίδομα όσοι κατά την ημέρα καταβολής λαμβάνουν παροχές συνταξιοδοτικού χαρακτήρα, ~~το ύψος των οποίων είναι ίσο ή ανώτερο από την κατώτερη σύνταξη γήρατος του ΙΚΑ.~~»

Άρθρο 30

Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων άσκησης καθηκόντων ιατρών εργασίας - Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 16 ν. 3850/2010 - Εξουσιοδοτική διάταξη

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 33 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη παροχής νομοθετικής εξουσιοδότησης προς τους αρμόδιους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, προκειμένου να καθορίσουν περαιτέρω ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι θα μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, όποτε αυτό κρίνεται αναγκαίο, καθώς και τους όρους και τις προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλο σχετικό θέμα, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 36 αιτιολ. έκθ.)

Σήμερα ο αριθμός των ιατρών εργασίας είναι πολύ μικρός και απαιτείται η διεύρυνση των ειδικοτήτων, οι φορείς των οποίων δύνανται να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός τους και να προστατευθεί αποτελεσματικότερα η υγεία των εργαζομένων, να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθούν τα κατά τόπους κενά, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 50 αιτιολ. έκθ.):

Παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση προς τους αρμόδιους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας να καθορίσουν με κοινή απόφασή τους περαιτέρω ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο. Επίσης με την ως άνω απόφαση καθορίζονται μεταξύ άλλων, οι όροι και οι προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλο σχετικό θέμα, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας. Επιδιώκεται έτσι η αποτελεσματικότερη προστασία της υγείας των εργαζομένων.

Σημείωση επιμ.: Η ακόλουθη διάταξη τροποποιήθηκε σε σχέση με την αρχική διατύπωση που αυτή είχε στο νομοσχέδιο που κατατέθηκε στην Βουλή, χωρίς εμπρόθεσμη τροπολογία. Ως εκ τούτου οι αλλαγές που επήλθαν δεν αποτυπώνονται σε αιτιολογική έκθεση.

Οι διαφορές μεταξύ της αρχικής διατύπωσης και εκείνης που τελικά ψηφίσθηκε είναι οι εξής:

«4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύνανται να ορίζονται, και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος κατηγορίες, ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο, και οι οποίοι εντάσσονται σε νέο μητρώο ιατρών που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα ιατρού εργασίας, συμπληρωματικό προς αυτό της υπ' αρ. 5685/121/5.2.2021 απόφασης του Υπουργού

Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β'669), όπως εκάστοτε ισχύει. Για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας επιλέγονται κατά προτεραιότητα οι ιατροί της παρ. 1. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι ειδικότητες, οι όροι και οι προϋποθέσεις, της κατά προτεραιότητα επιλογής των ιατρών της παρ. 1 για την κάλυψη των ανωτέρω αναγκών, καθώς και οι ειδικότητες, το χρονικό διάστημα περιεχόμενο, ο χρόνος και ο τρόπος εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ιατρών του πρώτου εδαφίου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας.»

Στο άρθρο 16 του Κώδικα νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α'84), περί των προσόντων των ιατρών εργασίας, **προστίθεται** παρ. 4 ως εξής:

«4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύναται να ορίζονται, και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος, ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο, και οι οποίοι εντάσσονται σε νέο μητρώο ιατρών που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα ιατρού εργασίας, συμπληρωματικό προς αυτό της υπ' αρ. 5685/121/5.2.2021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β'669), όπως εκάστοτε ισχύει. Για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας επιλέγονται κατά προτεραιότητα οι ιατροί της παρ. 1. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις της κατά προτεραιότητα επιλογής των ιατρών της παρ. 1 για την κάλυψη των ανωτέρω αναγκών, καθώς και οι ειδικότητες, το περιεχόμενο, ο χρόνος και ο τρόπος εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ιατρών του πρώτου εδαφίου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας.»

Άρθρο 31

Προστασία δικαιώματος στην εργασία - Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 93 του ν. 4808/2021

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 33 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη περαιτέρω προστασίας της εργασίας των εργαζομένων εκείνων που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργία, αλλά, αντιθέτως, θέλουν να συνεχίσουν την εργασία τους, ενόψει του ότι το δικαίωμα στην απεργία πρέπει να ισορροπείται με το δικαίωμα στην εργασία με τρόπο ισότιμο και, άρα, να διασφαλίζεται η πρακτική εναρμόνιση μεταξύ των δύο αυτών δικαιωμάτων. Αντίστοιχη ρύθμιση προτείνεται για την κατάληψη των χώρων εργασίας, δεδομένου ότι αυτή εν τοις πράγμασι αποκλείει ή πάντως καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την άσκηση του δικαιώματος εργασίας.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 36 αιτιολ. έκθ.)

Δεν διασφαλίζεται η δυνατότητα ακώλυτης προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους κατά τη διάρκεια απεργιών ή κατάληψης του χώρου εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχει μη πλήρης προστασία του δικαιώματος στην εργασία.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 50 αιτιολ. έκθ.):

Ενισχύεται η προστασία της εργασίας των εργαζομένων εκείνων που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, αλλά, αντιθέτως, θέλουν να συνεχίσουν την εργασία τους, ενόψει του ότι το δικαίωμα στην απεργία, όπως και η συνδικαλιστική ελευθερία εν γένει, πρέπει να ισορροποούνται με το δικαίωμα στην εργασία με τρόπο ισότιμο και, άρα, να διασφαλίζεται η πρακτική εναρμόνιση μεταξύ των συνταγματικών αυτών δικαιωμάτων. Αντίστοιχη ρύθμιση εισάγεται και για την περίπτωση της κατάληψης των χώρων εργασίας, δεδομένου ότι αυτή παρακωλύει ουσιαστικά την άσκηση του δικαιώματος εργασίας.

Στο άρθρο 93 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της προστασίας του δικαιώματος στην εργασία, προστίθεται παρ. 4 ως εξής:

«4. Όποιος α) παρεμποδίζει με οποιοδήποτε τρόπο την ελεύθερη και ακώλυτη προσέλευση ή αποχώρηση από τον χώρο εργασίας εργαζομένων οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία και επιθυμούν να εργαστούν ή την παροχή της εργασίας από αυτούς, ή β) ασκεί σωματική βία ή απειλή με σωματική βία ή άλλη παράνομη πράξη ή παράλειψη σε βάρος τους, προκειμένου να εξαναγκαστούν να συμμετάσχουν στην απεργία ή γ) συμμετέχει σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους, κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανεξαρτήτως αυτής, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών και χρηματική ποινή, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη. Η επανειλημμένη τέλεση της αξιόποινης πράξης συνιστά επιβαρυντική περίσταση.»

Άρθρο 32

Προστασία εργαζομένων σε περιπτώσεις φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών και έκτακτων καιρικών φαινομένων

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 33 αιτιολ. έκθ.)

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη σαφούς πρόβλεψης της υποχρέωσης των εργοδοτών να μεριμνούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης που προκαλείται από φυσικές ή άλλες καταστροφές, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές.

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχονται οι αναγκαίες εξουσιοδοτήσεις, αφενός προς τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, καθώς και τον Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων για τη ρύθμιση τεχνικών και λεπτομερειακών ζητημάτων της ψηφιακής πλατφόρμας με την επωνυμία «REBRAIN GREECE», αφετέρου στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για τη ρύθμιση των αναγκαίων λεπτομερειών για τη συμμόρφωση των εργοδοτών προς τα μέτρα που έχουν λάβει οι αρμόδιες αρχές σε περίπτωση καταστροφών και τον τρόπο ενημέρωσης των εργαζομένων για αυτά.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 36 αιτιολ. έκθ.)

Παρατηρείται διστακτικότητα των εργοδοτών να διακόψουν τη λειτουργία των επιχειρήσεών τους, όταν αυτό απαιτείται για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών, όπως φυσικών καταστροφών ή έντονων καιρικών φαινομένων, με αποτέλεσμα την αποφυγή συμμόρφωσης

με τα μέτρα που λαμβάνουν οι αρμόδιες αρχές για την αντιμετώπισή τους, αλλά και τη διακινδύνευση της ασφάλειας των εργαζομένων τους.

Κατ' άρθρο ανάλυση (σ. 50 αιτιολ. έκθ.):

Προβλέπεται ρητώς, προς άρση της οποιασδήποτε αμφιβολίας, η υποχρέωση των εργοδοτών να μεριμνούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης που προκαλείται από φυσικές ή άλλες καταστροφές, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές. Σε περίπτωση παραβίασης της ανωτέρω υποχρέωσης προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.

Σε περίπτωση φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές, ιδίως μέτρα που αφορούν στην υποχρεωτική εκκένωση ή την προληπτική απομάκρυνση πολιτών από συγκεκριμένες περιοχές, οι εργοδότες των επιχειρήσεων που λειτουργούν σε αυτές υποχρεούνται να συμμορφώνονται με αυτά. Σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης του πρώτου εδαφίου επιβάλλονται οι κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

ΜΕΡΟΣ Ε' ΑΛΛΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 33

Αμοιβή του χρόνου προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα και αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων - Κατάργηση του άρθρου 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου

Σημείωση επιμ.: Το ακόλουθο άρθρο κατατέθηκε ως τροπολογία υπ' αριθ. ΥΠ.ΤΡΟΠ 14/1 19.9.2023

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 7 της ΥΠ.ΤΡΟΠ 14/1)

Η αξιολογούμενη ρύθμιση αίρει από την 1η.1.2024 και πριν από την πλήρωση της αίρεσης περί διαμόρφωσης του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτό αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ, σε ποσοστό κάτω του δέκα τοις εκατό (10%), η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, η οποία είχε επιβληθεί με το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 38), που είχε εκδοθεί κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α'28).

Κατά συνέπεια, αναμένεται να ενισχυθεί το εισόδημα των εργαζομένων και να αντιμετωπιστεί το ζήτημα των επίμονων πληθωριστικών πιέσεων, οι οποίες εξασθενίζουν την αγοραστική τους δύναμη. Εξάλλου, η ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζομένων είναι συμβατή με τη σύγκλιση του επιπέδου των μισθών με αυτή των άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και την αύξηση του επιπέδου του μέσου μισθού στη χώρα μας.

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προσδιορίζονται τα χρονικά διαστήματα προσμέτρησης της διανυθείσας προϋπηρεσίας για τους σκοπούς της ρύθμισης και ειδικώς για όσους αμείβονται με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, ενώ ορίζονται ρητώς οι προϋποθέσεις συμψηφισμού καθώς και ότι για το χρονικό διάστημα από την 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023 καμία αξίωση δεν γεννάται, ούτε οφείλονται αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα; (σ. 8 της ΥΠ.ΤΡΟΠ 14/1)

Η αξιολογούμενη ρύθμιση κρίνεται αναγκαία για την ανοδική αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων, την αναβάθμιση της αγοραστικής τους δύναμης, τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου και την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, αίρεται, από την 1η.1.2024, η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, η οποία επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 38), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α' 28), συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, και ρυθμίζονται τα ζητήματα που ανακύπτουν από την άρση της αναστολής.

Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; (σ. 10 της ΥΠ.ΤΡΟΠ 14/1)

Η αξιολογούμενη ρύθμιση αφορά όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με εξαρτημένη σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και ιδιαιτέρως τους αμειβομένους με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό και ημερομίσθιο, καθώς και όσους αμείβονται δυνάμει συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν διατάξεις περί μισθολογικών προσαυξήσεων λόγω προϋπηρεσίας.

Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης; (σ. 12 επ. της ΥΠ.ΤΡΟΠ 14/1)

i) βραχυπρόθεσμοι:

Η αύξηση των αποδοχών ιδίως των χαμηλά αμειβομένων εργαζομένων, η ενίσχυση της αγοραστικής τους δύναμης, η άνοδος του βιοτικού τους επιπέδου και η εμπέδωση ασφάλειας δικαίου.

ii) μακροπρόθεσμοι

Η βελτίωση αφενός του περιβάλλοντος της αγοράς εργασίας μέσω της αντιμετώπισης της έλλειψης εργατικού δυναμικού σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα, καθώς και μέσω της μείωσης της αδήλωτης εργασίας, και αφετέρου του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης (σ. 16 της ΥΠ.ΤΡΟΠ 14/1)

Η προτεινόμενη ρύθμιση στοχεύει στην αντιμετώπιση του ζητήματος των επίμονων πληθωριστικών πιέσεων, οι οποίες εξασθενίζουν την αγοραστική δύναμη των μισθωτών και ιδιαιτέρως όσων αμείβονται με τον εκάστοτε κατώτατο νομοθετημένο μισθό και ημερομίσθιο, καθώς και όσων αμείβονται σύμφωνα με τις διατάξεις ισχύουσας και δεσμευτικής ή μελλοντικά συναπτόμενης συλλογικής ρύθμισης εργασίας που περιλαμβάνουν διατάξεις, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Επίσης, στοχεύει στην κάλυψη του νομοθετικού κενού, το οποίο αναμένεται να δημιουργηθεί μετά την προβλεπόμενη μείωση του ποσοστού ανεργίας σε ποσοστό κάτω του δέκα τοις εκατό (10%), αναφορικά με την αναβίωση όρων συλλογικών ρυθμίσεων και άλλων διατάξεων που προβλέπουν μισθολογικές προσαυξήσεις λόγω πολυετούς υπηρεσίας. Λαμβάνεται ταυτόχρονα μέριμνα για την εφαρμογή της διάταξης κατά τρόπο δυναμικό που θα συνεκτιμά τις οικονομικές εξελίξεις, ιδίως την πορεία της ανεργίας.

1. Από την 1^η.1.2024 αίρεται η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, η οποία επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α'38), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α'28).

2. Για την εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 1, των οποίων η αναστολή αίρεται, ισχύουν τα εξής:

α) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από τη 14η.2.2012, όπως η προϋπηρεσία αυτή είχε διαμορφωθεί τη 14η.2.2012 οπότε και ανεστάλη η συμπλήρωσή της, συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά από την 1^η.1.2024.

β) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από τη 14^η.2.2012, ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 1 η.1.2024.

3. Ειδικώς για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από τη 14η.2.2012 και μετά από την 1^η.1.2024. Η κατά τα ανωτέρω προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας καθορίζεται ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις (3) τριετίες και συνολικά σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία εννέα (9) ετών και άνω.

β) Για τους εργατοτεχνίτες, με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι (6) τριετίες και συνολικά τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία δεκαοκτώ (18) ετών και άνω.

4. Αν οι καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές είναι υπέρτερες των νόμιμων αποδοχών, οι αυξήσεις, οι προσαυξήσεις και τα ποσά εν γένει που προκύπτουν από την εφαρμογή των παρ. 1 έως 3, συμψηφίζονται με τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ καταβαλλόμενων και νόμιμων αποδοχών, με την καταβολή της οποίας εξοφλούνται ολοσχερώς ή μερικώς.

5. Για το χρονικό διάστημα από τη 14^η.2.2012 έως και την 31^η.12.2023 καμία αξίωση δεν γεννάται, ούτε οφείλονται αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως αναφέρονται στις παρ. 1, 2 και 3, ούτε επιτρέπεται να υπολογιστεί προϋπηρεσία που έχει διανυθεί από τη 14^η.2.2012 έως και την 31^η.12.2023.

6. Από την 1^η.1.2027, αν το ποσοστό της ανεργίας υπερβεί το δέκα τοις εκατό (10%), και μέχρι να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του δέκα τοις εκατό (10%),

αναστέλλεται αυτοδικαίως η ισχύς των διατάξεων που αναφέρονται στην παρ. 1. Για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής.

7. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται να εξειδικεύεται η διαδικασία αυτοδίκαιης αναστολής ισχύος, την οποία προβλέπει το παρόν. Με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου, μετά από ειδικά αιτιολογημένη εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και μετά από γνώμη των κοινωνικών εταίρων της παρ. 3 του άρθρου 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), δύναται να αποφασίζονται οι όροι και προϋποθέσεις αναστολής της ισχύος του παρόντος και πέραν των περιπτώσεων εφαρμογής της παρ. 6, για τη διασφάλιση της σταθερότητας της εθνικής οικονομίας, λαμβανομένης υπόψη ιδίως της εξέλιξης της ανεργίας και του πληθωρισμού.

8. Από την 1 η.1.2024, καταργείται το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου.

Σημείωση επιμ.: Τα άρθρα 34-36, τα οποία προέρχονται από την ίδια ως άνω τροπολογία και αφορούν ζητήματα αντιμετώπισης φυσικών καταστροφών, παραλείπονται.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ' ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 37 Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Σημείωση επιμ.: Στο νομοσχέδιο που κατατέθηκε στην Βουλή το άρθρο 37 είχε τον αριθμό 33.

Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; (σ. 33 επ. αιτιολ. έκθ.):

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχονται οι αναγκαίες εξουσιοδοτήσεις, αφενός προς τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, καθώς και τον Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων για τη ρύθμιση τεχνικών και λεπτομερειακών ζητημάτων της ψηφιακής πλατφόρμας με την επωνυμία «REBRAIN GREECE», αφετέρου στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για τη ρύθμιση των αναγκαίων λεπτομερειών για τη συμμόρφωση των εργοδοτών προς τα μέτρα που έχουν λάβει οι αρμόδιες αρχές σε περίπτωση καταστροφών και τον τρόπο ενημέρωσης των εργαζομένων για αυτά.

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης και του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, καθορίζονται το περιεχόμενο, η δομή, η διαδικασία οργάνωσης και λειτουργίας της ψηφιακής πλατφόρμας με την επωνυμία «REBRAIN GREECE», η διασύνδεση και διαλειτουργικότητά της με άλλους φορείς, ο τρόπος επιλογής των

επαγγελματών και δεξιοτήτων που συμπεριλαμβάνονται στην ψηφιακή πλατφόρμα, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του άρθρου 20.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του άρθρου 32, ιδίως ο τρόπος συμμόρφωσης του εργοδότη προς τα μέτρα που έχουν λάβει οι αρμόδιες αρχές και ο τρόπος ενημέρωσης των εργαζομένων για αυτά.

Άρθρο 38 **Καταργούμενες διατάξεις**

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος **καταργούνται**:

- α) το π.δ. 156/1994 (Α' 102), περί της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, και
- β) η περ. Α της παρ. 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115), περί της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

ΜΕΡΟΣ Ζ' **ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ**

Άρθρο 39 **Έναρξη ισχύος**

Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός εάν άλλως ορίζεται στις επιμέρους διατάξεις του.