



AVOCATS

ΝΕΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΝΟΜΟΣ 4808/19.06.2021

*Ενημέρωση με την εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
64597/03.09.2021*

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

I. Διατάξεις για την προστασία της εργασίας

1.1 Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας παραμένει αμετάβλητος, ήτοι καθορίζεται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία, με το ημερήσιο ωράριο εργασίας να καθορίζεται σε οκτώ (8) ώρες, όταν εφαρμόζεται πενθήμερη εργασία, ενώ σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως, όταν εφαρμόζεται εξαήμερη εργασία. **Το διάλειμμα** καθορίζεται σε 15 έως 30 λεπτά για κάθε 4 ώρες παρεχόμενης εργασίας. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας. (Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας).



AVOCATS

Εργαζόμενοι, που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας, δικαιούνται αναπαύσεως, ενδιάμεσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ώρες.

Αν παραστεί **ανάγκη για πρόσθετη εργασία** πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος μερικής απασχόλησης έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο, που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί **εργασία πέραν της συμφωνημένης**, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.

Οι επιπλέον ώρες δεν μπορούν να ξεπερνούν τις πέντε (5) ώρες για εργασία πέντε (5) ημερών και τις οκτώ (8) ώρες για εργασία έξι (6) ημερών ανά εβδομάδα (υπερεργασία). Για κάθε ώρα πέραν των ωρών υπερεργασίας, θεωρείται νόμιμη υπερωρία. Το ανώτερο ύψος ετησίων ωρών νόμιμης υπερωρίας ανέρχεται στις εκατόν πενήντα (150) ώρες, για τις οποίες ο εργαζόμενος αμοιβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης που θεωρείται «παράνομη» (όταν δεν τηρούνται οι νόμιμες διατυπώσεις ή καθ' υπέρβαση των ανώτατων ορίων), προβλέπεται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%.



AVOCATS

1.2 Για πρώτη φορά, ο νόμος δίνει την δυνατότητα μίας συμφωνίας για **τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας** ύστερα από ενυπόγραφη αίτηση του εργαζομένου με γραπτή συμφωνία του εργοδότη. Το συγκεκριμένο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας μπορεί να εφαρμόζεται είτε σε μια χρονική περίοδο αναφοράς έξι (6) μηνών εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, είτε σε μια χρονική περίοδο αναφοράς ενός (1) ημερολογιακού έτους. **Η ημερήσια εργασία μπορεί να φθάσει τις δέκα (10) ώρες**, ήτοι δέκα επιπλέον ώρες από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο. Εφεξής είναι δυνατό να συμφωνηθεί τετραήμερη απασχόληση με 10ωρη εργασία.

1.3 Η **χρονική περίοδος χορηγήσεως της αδείας** κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεωμένου να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, σε κάθε επιχείρηση, δικαιούμενων αδειάς πρέπει να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. **Η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.**

1.4 Άδεια άνευ αποδοχών μπορεί να χορηγηθεί στον εργαζόμενο, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα (1) έτος, ενώ δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνίατων μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.

1.5 Απαγορεύεται κάθε **δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση** εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα νόμιμα δικαιώματα τους. Απαγορεύεται, επίσης, κάθε **δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση** εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, από τον εργοδότη, καθώς και κάθε **δυσμενής** σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της



AVOCATS

επιχείρησης ή κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα νόμιμα δικαιώματά τους.

1.6 Η ημέρα Κυριακή παραμένει ημέρα αργίας, δεν εφαρμόζεται, όμως, επί μισθωτών απασχολούμενων στις κάτωθι επιχειρήσεις:

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

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

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

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

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

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

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.



AVOCATS

- ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων, καθώς και δραστηριοτήτων παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.
- ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.
- ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιουμένων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στυλβωτηρίων.
- ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.
- ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.
- ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.
- ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.
- ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.
- ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.
- ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,
- κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.
- κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.
- κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.



AVOCATS

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.

1.7 Ρητά προβλέπεται ότι σε **περίπτωση κήρυξης απεργίας**, οι εργαζόμενοι που δεν συμμετέχουν, προσέρχονται και αποχωρούν ελεύθερα από την εργασία τους και παρέχουν αυτήν ανεμπόδιστα. Προβλέπεται, επίσης, ότι οργανισμοί ή επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, **θα πρέπει να μπορούν να προσφέρουν τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της παρεχόμενης υπηρεσίας** στους πελάτες/στο κοινό με προσωπικό ασφαλείας και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών.

1.8 Τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 17 του ν. 3850/2010 σχετικά με τις **αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας**. Ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα: α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού, γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.



AVOCATS

Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν: α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους, β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας, γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.

1.9 Εισάγονται διατάξεις για την **καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 ατόμων** υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον: α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, δ) πληροφορίες για τα



AVOCATS

δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Οι επιχειρήσεις αυτές υποχρεούνται, επίσης, να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει κατ'ελάχιστον: α) ασφαείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων, ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι **οι πολιτικές αυτές είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας**. Επίσης, υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας αποτελούν οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα,



AVOCATS

πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

1.10 Εισάγονται ουσιαστικές μεταβολές στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, καθώς **από 1.1.2022 καταργείται η υφιστάμενη διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών ως προς την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και τις προθεσμίες προμήνυσης.** Έτσι, με τη νέα ρύθμιση δημιουργείται ένα ενιαίο πλαίσιο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών που δεν υφίστατο μέχρι σήμερα.

Πιο συγκεκριμένα, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, σύμφωνα με το υφιστάμενο καθεστώς, εντοπίζονται ιδίως στο ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (σαφώς υψηλότερο για τους υπαλλήλους) και στον τρόπο υπολογισμού της (με βάση υπολογισμού το μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και το ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες), στη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη με καταβολή της μειωμένης αποζημίωσης της παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 435/1976 (Α' 251), σε περίπτωση συμπλήρωσης από τον εργαζόμενο των προϋποθέσεων λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος (η οποία τώρα επιτρέπεται μόνο για τους υπαλλήλους, ενώ για τους εργατοτεχνίτες ισχύει μόνο σε περίπτωση που οι ίδιοι αποχωρούν από την εργασία τους για τον ίδιο λόγο) και, τέλος, στη δυνατότητα καταγγελίας με προειδοποίηση καθώς και στη δυνατότητα καταβολής της αποζημίωσης σε δόσεις, οι οποίες εφαρμόζονται μόνο στην καταγγελία σύμβασης των υπαλλήλων.

Από 1.1.2022 και εφεξής κάθε διάταξη που διέπει την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων καταλαμβάνει και τους εργατοτεχνίτες. Δεδομένου ότι κάποιοι εργατοτεχνίτες αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ άλλοι με μισθό, η παρ. 3 του άρθρου 64 προβλέπει ότι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης_σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργατοτεχνίτη, ως μηνιαίος μισθός του



AVOCATS

εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αυτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

II. Προστασία από τις απολύσεις

2.1 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 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 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου εντός 6 μηνών από την γέννηση, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής,

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων,

γζ) των στρατευμένων,



AVOCATS

- γη) των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις,
- γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων,
- γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, 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), , 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,
- γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία,
- γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,
- γιδ) των εργαζομένων με καθεστώς τηλεργασίας που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης.

2.2 Κανονικά, σε περίπτωση ακύρωσης της απόλυσης, η συνέπεια για τον εργοδότη είναι η επανενσωμάτωση του εργαζόμενου και η απόδοση των μισθών της περιόδου μεταξύ της απόλυσης και της επανενσωμάτωσης, με μείωση που γίνεται στην αποζημίωση απόλυσης που δόθηκε στον εργαζόμενο. Ωστόσο, με αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη, αντί της επανενσωμάτωσης, το δικαστήριο μπορεί να χορηγήσει στον εργαζόμενο μία πρόσθετη αποζημίωση. Το ποσό της πρόσθετης



AVOCATS

αποζημίωσης δεν μπορεί να είναι κατώτερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών, ούτε μεγαλύτερο του διπλασίου της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης.

III. Διατάξεις για τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις- Δικαίωμα απεργίας

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

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι: αα) τα σωματεία, ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου, γγ) οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ν.π.δ.δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι, με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ) και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της, που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.

Για τις ενώσεις προσώπων εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία. Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή



AVOCATS

συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων. Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

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

3.2 Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα: α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης, β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσω την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση, δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα, ε) να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας: α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, β) των μελών της προσωρινής διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο ή γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της.

3.3 Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή



AVOCATS

τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.

3.4 Για την **άσκηση του δικαιώματος της απεργίας**, συμπεριλαμβανομένων των ολιγόωρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης είκοσι τέσσερις (24) τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.

3.5 Για τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή **κοινής ωφέλειας, σε περίπτωση άσκησης του δικαιώματος της απεργίας από συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων, 4 πλήρεις ημέρες** πριν την πραγματοποίηση της απεργίας θα πρέπει να επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή κείμενο όπου θα αναγράφονται οι εργαζόμενοι του Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. (πέραν του προσωπικού ασφαλείας). Εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις:

α) παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα

β) διύλισης και διανομής ύδατος

γ) παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου

δ) παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου

ε) μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, θάλασσα, αέρα.

στ) τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων

ζ) αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων



AVOCATS

η) φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια

θ) Τραπέζης της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσιών ή τμημάτων υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 14 Ν. 4270/2014.

3.6 Υπαίτια παραβίαση της νόμιμης απεργίας γεννά αστική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου.

3.7 Οι αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν την απεργία (ή την ολιγόωρη στάση εργασίας), υποχρεούνται πριν την πραγματοποίησή της να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Την ανωτέρω αίτηση μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή στον τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., οφείλουν να μεριμνήσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ώστε να επιδοθούν με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες και στα αρμόδια Υπουργεία, όπως ορίζεται σχετικά στην παρ. 2 του άρθρου 20 και κατά αναλογία στην παρ. 8 α) του άρθρου 30 του ν. 1264/1982. Η επίδοση πρέπει να γίνει το αργότερο συγχρόνως με τις επιδόσεις γνωστοποίησης των αιτημάτων κήρυξης της απεργίας ή της στάσης εργασίας. Η υποχρέωση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου ενώπιον του ΟΜΕΔ πριν την πραγματοποίηση απεργίας που ίσχυε ήδη σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, επεκτείνεται στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ. Στους υπόλοιπους φορείς και επιχειρήσεις είναι προαιρετική.

3.8 Στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ (ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δημιουργείται το Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών. Το Μητρώο τηρείται σε ηλεκτρονική μορφή ως βάση δεδομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και αποτελείται από τα εξής επιμέρους Μητρώα:



AVOCATS

α) Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και

β) Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.).

Στον Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες. Η αίτηση εγγραφής στην πλατφόρμα συμπληρώνεται και υποβάλλεται από τον νόμιμο εκπρόσωπο της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή από πρόσωπο ειδικά εξουσιοδοτημένο από αυτόν, στο όνομα και για λογαριασμό αυτής. Η εγγραφή στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. αντικαθιστά την υποχρέωση εγγραφής των οργανώσεων στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων του κατά τόπον αρμόδιου Πρωτοδικείου.

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



AVOCATS

συμπληρώνεται και υποβάλλεται από τον νόμιμο εκπρόσωπο της οργάνωσης ή από πρόσωπο ειδικά εξουσιοδοτημένο από αυτόν, στο όνομα και για λογαριασμό αυτής.

Τα ανωτέρω Μητρώα θα αρχίσουν να ισχύουν από 1.12.2022.

3.9 Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα.

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

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

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

Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. Η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η



AVOCATS

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

Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Η δικάσιμος ορίζεται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η αγωγή, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος για τη συζήτηση της έφεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την άσκησή της. Η έφεση, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο επτά (7) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Σε κάθε περίπτωση η αγωγή μπορεί να κατατεθεί και εντός δέκα (10) ημερών από τη θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς να αναστέλλει την ισχύ της, με τις ίδιες ως ανωτέρω δικονομικές προθεσμίες. Στοιχεία των δικαστικών αποφάσεων, που εκδίδονται συμφώνως προς το παρόν άρθρο, καταχωρούνται στις μερίδες του ενάγοντος, του εναγομένου και του τυχόν προσεπικαλουμένου στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργάνωσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους. β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης. α) Όλες οι



AVOCATS

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

IV. Τηλεργασία

Το δικαίωμα στην τηλεργασία ρυθμίζεται από τον παρόντα νόμο που συμπληρώνει το υπάρχον σύστημα. Η **τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου** κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Μπορεί, επίσης, να **εφαρμόζεται για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, ή μετά από αίτηση του εργαζομένου σε περίπτωση κινδύνου της υγείας του**. Ο εργοδότης αναλαμβάνει τα έξοδα του εξοπλισμού, της συντήρησης, των τηλεπικοινωνιών και της αποκατάστασης των βλαβών. Προβλέπεται ότι ο εργαζόμενος σε τηλεργασία έχει το δικαίωμα να απέχει από την παροχή εργασίας μέσω τηλεφώνου, με ηλεκτρονικό ή ψηφιακό τρόπο εκτός των ωρών εργασίας και κατά την διάρκεια της άδειας του. Απαγορεύεται η χρήση κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζόμενου σε τηλεργασία. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία του εργαζόμενου σε τηλεργασία. Οι εργαζόμενοι σε τηλεργασία έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις όπως οι εργαζόμενοι των οποίων η παρουσία είναι αναγκαία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, και δεν θίγεται το καθεστώς της απασχόλησης ως πλήρης, μερικής εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόληση.



AVOCATS

V. Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Είναι μία σημαντική καινοτομία του νέου νόμου. Αυτό το μέσο επιτρέπει να ελεγχθεί η τήρηση του ωραρίου εργασίας, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, το δικαίωμα σε αποσύνδεση από την τηλεργασία, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, κάθε είδους άδεια. Σε περίπτωση μη ενεργοποιημένης ψηφιακής κάρτας εργαζομένου, επιβάλλεται πρόστιμο ύψους 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο, ενώ προβλέπεται και προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για 15 μέρες, σε περίπτωση παράβασης της παρούσας διάταξης, μετά από τρεις (3) επιτόπιους ελέγχους μέσα σε δώδεκα (12) μήνες.

VI. Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»

Η «Επιθεώρηση Εργασίας» συστήνεται ως αρχή ανεξάρτητη διοικητική αρχή, χωρίς νομική προσωπικότητα και απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, ενώ δεν υπόκειται σε κυβερνητικό έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές. Η έδρας της είναι στην Αθήνα και ο κύριος σκοπός της είναι ο έλεγχος της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

VII. Δικαιώματα των γονέων και των κηδεμόνων

7.1 Ο νόμος προβλέπει υποχρεωτική χορήγηση άδειας πατρότητας δεκατεσσάρων (14) ημερών με αποδοχές. Επίσης, κάθε γονέας ή πρόσωπο που ασκεί την γονική μέριμνα έχει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας για ανατροφή παιδιού διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλει επίδομα γονικής άδειας, ίσο με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς



AVOCATS

επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

7.2 Η απουσία από την εργασία προβλέπεται για τους γονείς και τους κηδεμόνες για λόγους ανωτέρας βίας μέχρι δύο (2) φορές τον χρόνο και μέχρι μία (1) μέρα κάθε φορά. Ως λόγοι ανωτέρας βίας θεωρούνται αυτοί που σχετίζονται με οικογενειακές υποχρεώσεις επείγουσες όπως η ασθένεια ή ένα ατύχημα. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού πρέπει να πιστοποιούνται από ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή του θεράποντος ιατρού.

7.3 Προβλέπονται, επίσης, απουσία από την εργασία, χωρίς αποκοπή των αποδοχών, για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του τέκνου, (τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ανά έτος), η άδεια πέντε (5) εργάσιμων ημερών για τέλεση γάμου ή σύναψη συμφώνου συμβίωσης, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα πενήμερης απασχόλησης, ή έξι (6) ημερών), αν απασχολείται με σύστημα εξαήμερης απασχόλησης.

7.4 Τα δικαιώματα σε άδεια αναγνωρίζονται, επίσης, και στις περιπτώσεις υιοθεσίας και ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.