ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

19 Ιουνίου 2021 | ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ | Αρ. Φύλλου **101**

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808

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 και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 1: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης

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

Άρθρο 2: Σκοπός

Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 4: Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Άρθρο 5: Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Άρθρο 6: Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010

Άρθρο 7: Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010

Άρθρο 8: Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010

Άρθρο 9: Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 10: Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Άρθρο 11: Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Άρθρο 12: Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 13: Απαγόρευση αντιποίνων

Άρθρο 14: Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Άρθρο 15: Βάρος απόδειξης

Άρθρο 16: Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

Άρθρο 17: Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας

Άρθρο 18: Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

Άρθρο 19: Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

Άρθρο 20: Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019

Άρθρο 21: Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019

Άρθρο 22: Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Άρθρο 23: Μεταβατικές διατάξεις

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

Άρθρο 24: Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 25: Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 26: Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 27: Άδεια πατρότητας (άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 28: Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 29: Άδεια φροντιστή (άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 30: Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 31: Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 32: Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα (Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’: ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
Άρθρο 33: Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 34: Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017
Άρθρο 35: Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής
Άρθρο 36: Ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008
Άρθρο 37: Άδεια φροντίδας τέκνου
Άρθρο 38: Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου
Άρθρο 39: Άδεια γάμου
Άρθρο 40: Άδεια προγεννητικών εξετάσεων
Άρθρο 41: Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία
Άρθρο 42: Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους
Άρθρο 43: Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών
Άρθρο 44: Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών
Άρθρο 45: Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’: ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α’ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β’
Άρθρο 46: Εργασιακά δικαιώματα (άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 47: Απαγόρευση διακρίσεων (άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 48: Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης (άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 49: Έννομη προστασία (άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 50: Κυρώσεις
Άρθρο 51: Ενημέρωση εργαζομένων (άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 52: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 53: Μεταβατικές διατάξεις
Άρθρο 54: Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ IV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Άρθρο 55: Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας
Άρθρο 56: Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999
Άρθρο 57: Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990
Άρθρο 58: Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3, 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000
Άρθρο 59: Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990
Άρθρο 60: Αργία
Άρθρο 61: Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής
Άρθρο 62: Άδεια άνευ αποδοχών
Άρθρο 63: Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ. α’, ι’, ιε’ και ιστ’, προσθήκη περ. ιζ’ έως και κβ’ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η’ έως και ια’στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966
Άρθρο 64: Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών
Άρθρο 65: Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας
Άρθρο 66: Προστασία από τις απολύσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 67: Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010
Άρθρο 68: Ψηφιακές πλατφόρμες
Άρθρο 69: Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών
Άρθρο 70: Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων
Άρθρο 71: Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών
Άρθρο 72: Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ»
Άρθρο 73: Σκοπός και λειτουργία
Άρθρο 74: Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας
Άρθρο 75: Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα
Άρθρο 76: Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ
Άρθρο 77: Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων
Άρθρο 78: Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α’ και β’του άρθρου 80 του ν. 4144/2013
Άρθρο 79: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 80: Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’
Άρθρο 81: Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Άρθρο 82: Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982
Άρθρο 83: Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων - Αντικατάσταση του άρθρου 2 του ν. 1264/1982
Άρθρο 84: Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982
Άρθρο 85: Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982
Άρθρο 86: Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982

Άρθρο 87: Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982
Άρθρο 88: Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982
Άρθρο 89: Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982
Άρθρο 90: Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση του άρθρου 17 του ν. 1264/1982
Άρθρο 91: Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
Άρθρο 92: Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
Άρθρο 93: Προστασία δικαιώματος στην εργασία
Άρθρο 94: Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994
Άρθρο 95: Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982
Άρθρο 96: Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990
Άρθρο 97: Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990
Άρθρο 98: Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990
Άρθρο 99: Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16Β του ν. 1876/1990
Άρθρο 100: Μεταβατικές Διατάξεις Κεφαλαίου Δ’
Άρθρο 101: Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ’
ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»
Άρθρο 102: Σύσταση
Άρθρο 103: Αρμοδιότητες
Άρθρο 104: Λειτουργική ανεξαρτησία
Άρθρο 105: Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές
Άρθρο 106: Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
Άρθρο 107: Όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 108: Συμβούλιο Διοίκησης
Άρθρο 109: Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 110: Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 111: Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 112: Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων
Άρθρο 113: Διοικητής
Άρθρο 114: Αρμοδιότητες Διοικητή
Άρθρο 115: Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή
Άρθρο 116: Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή
Άρθρο 117: Οργανικές θέσεις
Άρθρο 118: Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον αμοιβή
Άρθρο 119: Προϋπολογισμός
Άρθρο 120: Οικονομική Διαχείριση
Άρθρο 121: Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 122: Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011
Άρθρο 123: Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011
Άρθρο 124: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 125: Μεταβατικές διατάξεις
ΜΕΡΟΣ VI: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 126: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης
ΜΕΡΟΣ VII: ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 127: Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία
Άρθρο 128: Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Επιθεώρηση Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)
ΜΕΡΟΣ VIII: ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
Άρθρο 129: Μέτρα για εποχικά εργαζομένους στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο
Άρθρο 130: Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4726/2020
Άρθρο 131: Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ - Τροποποίηση του άρθρου 40 του ν. 4778/2021
Άρθρο 132: Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδείας και παρατάσεις λόγω της πανδημίας - Τροποποίηση του άρθρου 69 του ν. 4756/2020
Άρθρο 133: Παράταση θητείας διοικητικών οργάνων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 72 του ν. 4756/2020
Άρθρο 134: Συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης μικρής διάρκειας - Τροποποίηση του άρθρου 30 του ν. 4144/2013
Άρθρο 135: Ποσό επιστροφής για προγράμματα Ο.Α.Ε.Δ. - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 2434/1996
Άρθρο 136: Προϋπόθεση φοίτησης για επίδομα παιδιού, επίδομα στέγασης και ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα - Τροποποίηση του άρθρου 214 του ν. 4512/2018, του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 και του άρθρου 235 του ν. 4389/2017
Άρθρο 137: Παροχές και διευκολύνσεις σε αναδόχους γονείς - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 4538/2018
Άρθρο 138: Ρυθμίσεις αρμοδιότητας διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών κεντρικής υπηρεσίας και λοιπών φορέων αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 και του άρθρου 61 του ν. 4387/2016
ΜΕΡΟΣ IX ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΙΣΟΔΥΝΑΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
Άρθρο 139: Ορισμοί

Άρθρο 140: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα
Άρθρο 141: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εξωτερικό προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα
Άρθρο 142: Συντελεστής αναλογιστικού ισοδύναμου
Άρθρο 143: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 144: Μεταβατικές διατάξεις
Άρθρο 145: Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Χ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’: ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
Άρθρο 146: Αναπροσαρμογή συντελεστών φόρου και εισφοράς πλοίων πρώτης κατηγορίας του ν. 27/1975, καθώς και εισφοράς του ν. 29/1975
Άρθρο 147: Υπολογισμός φόρου ιδιωτικών πλοίων αναψυχής - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 27/1975
Άρθρο 148: Αποσαφήνιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας καταβολής επιχορήγησης για το μεταφορικό κόστος εκδοτικών επιχειρήσεων - Τροποποίηση του άρθρου 90 του ν. 4764/2020
Άρθρο 149: Κατάργηση αποδεικτικού φορολογικής ενημερότητας σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης- Τροποποίηση του άρθρου 80 του ν. 4446/2016
Άρθρο 150: Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων - Προσθήκη άρθρου 109Α στον ν. 2960/2001
Άρθρο 151: Επέκταση της απαλλαγής μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων- Τροποποίηση της παρ. 10 του άρθρου δεύτερου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ
Άρθρο 152: Σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή αιτία σε εκτέλεση προσυμφώνων, χωρίς την προσκόμιση πιστοποιητικών - Προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950
Άρθρο 153: Επέκταση της απαλλαγής των αγροτεμαχίων των φυσικών προσώπων από τον συμπληρωματικό ΕΝ.Φ.Ι. Α. και χορήγηση μείωσης στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων και για το έτος 2021 - Τροποποίηση των άρθρων 5 και 7 του ν. 4223/2013
Άρθρο 154: Απαλλαγή ακινήτων που κείνται εντός ορισμένων οικισμών των Περιφερειακών Ενοτήτων Φλώρινας, Κοζάνης και Γρεβενών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας από τον ΕΝ.Φ.Ι.Α. λόγω διακινδύνευσης της ζωής και της υγείας των κατοίκων τους - Προσθήκη παρ. 7 Α στο άρθρο 3 του ν. 4223/2013
Άρθρο 155: Παράταση του χρόνου έναρξης ισχύος της φορολόγησης ανά δελτίο παιχνιδιού στα τυχερά παίγνια - Τροποποίηση του άρθρου 79 του ν. 4764/2020
Άρθρο 156: Ρύθμιση για την ενίσχυση επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»
Άρθρο 157: Παράταση χορήγησης αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και Πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 125 του ν. 4446/2016
Άρθρο 158: Παράταση αναστολής μέτρων διοικητικής και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 126 του ν. 4446/2016
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
Άρθρο 159: Παράταση συμβάσεων μίσθωσης έργου στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»
Άρθρο 160: Εσωτερική μετακίνηση υπαλλήλων του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»
Άρθρο 161: Ρυθμίσεις για τη διεκπεραίωση εκκρεμών υποθέσεων και την παράδοση και παραλαβή αρχείων των καταργούμενων έμμισθων και άμισθων υποθηκοφυλακείων - Τροποποίηση του άρθρου 38 του ν. 4512/2018
Άρθρο 162: Ένταξη άμισθων Υποθηκοφυλάκων στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»
Άρθρο 163: Υποβολή δηλώσεων εγγραπτέων δικαιωμάτων και επιβολή προστίμων - Αντικατάσταση της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995
Άρθρο 164: Παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης σε ιδιώτες από την Αρχή Πιστοποίησης του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.) και λειτουργία αυτής - Τροποποίηση της παρ. 1 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020
Άρθρο 165: Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Ι
ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 1
Κύρωση διεθνούς σύμβασης

Κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην αγγλική και η μετάφραση στην ελληνική γλώσσα έχουν ως εξής:

«Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας
Σύμβαση 190
Σύμβαση για την εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,
που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη
στην 108η Σύνοδο της Γενεύης, 21 Ιουνίου 2019

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και συνήλθε κατά την 108η Σύνοδό της (Εκατονταετηρίδα) στις 10 Ιουνίου 2019, και

Αφού υπενθύμισε ότι η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας βεβαιώνει ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες, και

Αφού επιβεβαίωσε τη σημασία των θεμελιωδών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, και

Αφού υπενθύμισε άλλες συναφείς διεθνείς πράξεις, όπως η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση Πάσης Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, η Σύμβαση για την Εξάλειψη Πάσης Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, η Διεθνής Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Διακινούμενων Εργαζόμενων και Μελών των Οικογενειών τους, και η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, και

Αφού αναγνώρισε το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία, και

Αφού αναγνώρισε τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης, και

Αφού υπενθύμισε ότι τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα και

Αφού αναγνώρισε ότι η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια, και ότι κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν, στο πλαίσιο άλλων μέτρων, στην αναγνώριση, αντίδραση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας, και

Αφού αποφάσισε την έγκριση ορισμένων προτάσεων όσον αφορά τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, που αποτελεί το πέμπτο θέμα της ημερησίας διάταξης της συνόδου, και

Αφού έκρινε ότι οι προτάσεις αυτές θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης,

Εγκρίνει σήμερα την εικοστή πρώτη Ιουνίου του δύο χιλιάδες δεκαεννέα την ακόλουθη Σύμβαση, η οποία θα αναφέρεται ως «Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση», 2019:

I. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

1. Για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης:

(α) ο όρος “βία και παρενόχληση” στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,

(β) ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

2. Με την επιφύλαξη των υποπαρ. (α) και (β) της παρ. 1 αυτού του Άρθρου, οι ορισμοί στις εθνικές νομοθεσίες και κανονισμούς ενδέχεται να προβλέπουν μία έννοια ή ξεχωριστές έννοιες.

II. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 2

1. Η Σύμβαση αυτή προστατεύει εργαζόμενους και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

2. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.

Άρθρο 3

Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,

(β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,

(γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,

(δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,

(ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και,

(στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

III. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Άρθρο 4

1. Κάθε Μέλος που κυρώνει την παρούσα Σύμβαση σέβεται, προωθεί και πραγματώνει το δικαίωμα του καθενός για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση.

2. Κάθε Μέλος θα υιοθετήσει, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις περιστάσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Μια τέτοια προσέγγιση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη βία και παρενόχληση με συμμετοχή τρίτων, κατά περίπτωση, και περιλαμβάνει:

(α) δια νόμου απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης,

(β) διασφάλιση ότι ανάλογες πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση,

(γ) υιοθέτηση ολοκληρωμένης στρατηγικής με σκοπό την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης,

(δ) καθιέρωση ή ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης,

(ε) διασφάλιση πρόσβασης σε ένδικα μέσα και στήριξης για τα θύματα,

(στ) πρόβλεψη κυρώσεων,

(ζ) ανάπτυξη εργαλείων, καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ευαισθητοποίηση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση και

(η) διασφάλιση αποτελεσματικών μέσων ελέγχου και διερεύνησης για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων μέσω των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων αρμοδίων αρχών.

3. Κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή της πρόσβασης που αναφέρεται στην παρ. 2 αυτού του Άρθρου, κάθε Μέλος θα αναγνωρίζει τους διαφορετικούς και συμπληρωματικούς ρόλους και καθήκοντα κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεών τους, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική φύση και έκταση των αντίστοιχων ευθυνών τους.

Άρθρο 5

Με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σέβεται, προωθεί και πραγματώνει τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, δηλαδή, τη συνδικαλιστική ελευθερία και την πραγματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, την πραγματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και το επάγγελμα, καθώς και θα προωθεί την αξιοπρεπή εργασία.

Άρθρο 6

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες, καθώς και για εργαζόμενους και άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.

IV. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

Άρθρο 7

Με επιφύλαξη του άρθρου 1 και σύμφωνα με αυτό, κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς για να ορίσει και να απαγορεύσει τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 8

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης:

(α) της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία,

(β) εντοπισμού, μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλα μέσα, των τομέων ή επαγγελμάτων και εργασιακών ρυθμίσεων, όπου εργαζόμενοι και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα είναι περισσότερο εκτεθειμένα στη βία και την παρενόχληση και

(γ) της λήψης μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τέτοιων ατόμων.

Άρθρο 9

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου που έχουν, για να προλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της

έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και ειδικότερα, στο μέτρο όπου αυτό είναι λογικά εφικτό, να:

(α) υιοθετούν και να εφαρμόζουν, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,

(β) λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία,

(γ) προσδιορίζουν και αξιολογούν τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και,

(δ) παρέχουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, για τους προσδιορισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, μεταξύ άλλων και για τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του άρθρου.

V. ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΙ ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

Άρθρο 10

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να:

(α) παρακολουθεί και επιβάλει εθνικούς νόμους και κανονισμούς σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας,

(β) διασφαλίζει εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα και ασφαλείς, δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς και διαδικασίες αναφοράς και επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως:

(i) διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης, καθώς και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, ανάλογα με την περίπτωση, σε επίπεδο χώρου εργασίας,

(ii) εξωτερικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών του χώρου εργασίας,

(iii) δικαστήρια,

(iv) προστασία από θυματοποίηση ή αντίποινα κατά των καταγγελλόντων, θυμάτων, μαρτύρων και πληροφοριοδοτών δημοσίου συμφέροντος και

(v) νομικά, κοινωνικά, ιατρικά και διοικητικά μέτρα στήριξης για τους καταγγέλλοντες και τα θύματα,

(γ) προστατεύει την ιδιωτικότητα και την εμπιστευτικότητα των εμπλεκομένων, στον βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο, και να διασφαλίζει ότι δεν γίνεται κατάχρηση των απαιτήσεων για ιδιωτικότητα και εμπιστευτικότητα,

(δ) προβλέπει κυρώσεις, αν υπάρχουν, σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,

(ε) προβλέπει ότι τα θύματα της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας θα έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς αναφοράς και επίλυσης διαφορών με συνεκτίμηση θεμάτων φύλου, στήριξη, υπηρεσίες και ένδικα μέσα,

(στ) αναγνωρίζει τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας και, στον βαθμό που είναι λογικά εφικτό, να μετριάζει τις επιπτώσεις της στον κόσμο της εργασίας,

(ζ) διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αποχωρούν από μια εργασιακή κατάσταση για την οποία έχουν εύλογη δικαιολογία να πιστεύουν ότι παρουσιάζει επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια, λόγω βίας και παρενόχλησης, χωρίς να υποστούν αντίποινα ή άλλες αδικαιολόγητες συνέπειες, και το καθήκον να ενημερώνουν τη διεύθυνση και,

(η) διασφαλίζει ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι άλλες σχετικές αρχές, ανάλογα με την περίπτωση, έχουν εξουσιοδοτηθεί να χειρίζονται το θέμα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, μεταξύ άλλων εκδίδοντας εντολές που απαιτούν τη λήψη μέτρων με άμεση εκτελεστική ισχύ και εντολές για παύση εργασιών σε περιπτώσεις επικείμενου κινδύνου για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια, με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος προσφυγής σε δικαστική ή διοικητική αρχή που μπορεί να προβλέπεται από τον νόμο.

VI. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Άρθρο 11

Κάθε Μέλος, σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, θα προσπαθήσει να εξασφαλίσει ότι:

(α) η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζονται με σχετικές εθνικές πολιτικές, όπως αυτές που αφορούν στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, την ισότητα και τη μη διάκριση και την μετανάστευση,

(β) οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και οι σχετικές αρχές έχουν λάβει καθοδήγηση, πόρους, κατάρτιση και άλλα εργαλεία σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης και

(γ) αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένων των εκστρατειών ευαισθητοποίησης.

VII. ΤΡΟΠΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 12

Οι διατάξεις αυτής της Σύμβασης θα εφαρμόζονται μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών, καθώς και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων που είναι σύμφωνα με την εθνική πρακτική, μεταξύ άλλων επεκτείνοντας ή προσαρμόζοντας τα υφιστάμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία για να καλύπτουν τη βία και την παρενόχληση και αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.

VIII. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 13

Οι επίσημες κυρώσεις της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιηθούν στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 14

1. Η παρούσα Σύμβαση θα δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας οι κυρώσεις των οποίων έχουν καταχωρηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2. Η Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία κατά την οποία οι κυρώσεις δύο Μελών θα καταχωρηθούν στον Γενικό Διευθυντή.

3. Στη συνέχεια, η παρούσα Σύμβαση θα τίθεται σε ισχύ για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες από την ημερομηνία καταχώρησης της κύρωσής της.

Άρθρο 15

1. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση θα μπορεί να την καταγγείλει με τη λήξη περιόδου δέκα ετών μετά την ημερομηνία αρχικής ισχύος της σύμβασης, με πράξη που κοινοποιείται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας με σκοπό να καταχωρηθεί. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρησης.

2. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση, και το οποίο, μέσα σε ένα χρόνο μετά τη λήξη της προαναφερομένης περιόδου των δέκα ετών, δεν ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται από το παρόν άρθρο, θα δεσμεύεται για μια νέα περίοδο δέκα ετών και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει την παρούσα Σύμβαση εντός του πρώτου έτους κάθε νέας δεκαετούς περιόδου σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

Άρθρο 16

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί σ’ όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώρηση όλων των κυρώσεων και καταγγελιών που κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώρηση της δεύτερης από τις κυρώσεις που κοινοποιήθηκε, ο Γενικός Διευθυντής θα επισημάνει στα Μέλη της Οργάνωσης την ημερομηνία κατά την οποία η παρούσα σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ.

Άρθρο 17

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών με σκοπό την καταχώρηση, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις πληροφορίες όλων των κυρώσεων και πράξεων καταγγελίας, που έχουν καταχωρηθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων άρθρων.

Άρθρο 18

Κάθε φορά που κρίνεται απαραίτητο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας σύμβασης, και θα εξετάζει το ενδεχόμενο εγγραφής του θέματος της συνολικής ή μερικής αναθεώρησης της σύμβασης στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης.

Άρθρο 19

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, εκτός εάν η νέα Σύμβαση προβλέπει κάτι διαφορετικό, τότε:

(α) η κύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης επιφέρει αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, παρά τις διατάξεις του άρθρου 22, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ,

(β) μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της αναθεωρητικής Σύμβασης, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να κυρώσουν την παρούσα Σύμβαση.

2. Η παρούσα Σύμβαση σε κάθε περίπτωση θα παραμείνει σε ισχύ με αυτή τη μορφή και αυτό το περιεχόμενο για τα Μέλη εκείνα που την έχουν κυρώσει, αλλά δεν έχουν κυρώσει την αναθεωρητική Σύμβαση.

Άρθρο 20

Η αγγλική και γαλλική απόδοση του κειμένου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.».

“Convention 190
CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility

to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person’s psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers’ and workers’ organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;

(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;

(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;

(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;

(e) in employer-provided accommodation; and

(f) when commuting to and from work.

III. Core principles

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

(a) prohibiting in law violence and harassment;

(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;

(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;

(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;

(e) ensuring access to remedies and support for victims;

(f) providing for sanctions;

(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and

(h) ensuring effective means of inspection and

investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

(a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;

(b) identifying, in consultation with the employers’ and workers’ organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and

(c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender- based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

(b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and

(d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

(i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;

(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;

(iii) courts or tribunals;

(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and

(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant

authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director- General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1.The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2.When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.”

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

Άρθρο 2
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Άρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής

1. Στο παρόν Μέρος εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

2. Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

Άρθρο 4
Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ’ επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α’ 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α’ 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 5
Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

1. Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Άρθρο 6
Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010

Στην περ. β’ της παρ. 1 του άρθρου 47 του ν. 3850/2010 (Α’ 84) προστίθενται οι κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:

α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση,

β) στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και

γ) στα μέτρα που λαμβάνονται κατ’ εφαρμογή της παραγράφου 2 του άρθρου 45.».

Άρθρο 7
Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010

Στην παρ. 6 του άρθρου 42 του ν. 3850/2010 (Α’ 84) τροποποιείται η περ. ε’ με την προσθήκη ορισμού παραμέτρων, που λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης για την κατάρτιση προγράμματος προληπτικής δράσης, προστίθεται περ. θ’ σχετικά με την αξιολόγηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων κατά της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων,

β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,

γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,

ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους,

στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,

ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48,

η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και

θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.».

Άρθρο 8
Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010

1. Στην παρ. 2 του άρθρου 17 του ν. 3850/2010 (Α’ 84), οι περ. γ’ και ε’ τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ειδικότερα, 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.».

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 3850/2010 τροποποιούνται η περ. δ’ με την προσθήκη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η περ. ε’ με την προσθήκη παροχής θεραπείας σε περίπτωση περιστατικού βίας και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. 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.».

Άρθρο 9
Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, 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.

2. 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 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.

Άρθρο 10
Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, 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.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ’ ελάχιστον:

α) ασφαλείς 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.

Άρθρο 11
Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων και, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει απόψεις. Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.

Άρθρο 12
Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης

μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α’ 207) και ν. 4443/2016 (Α’ 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18.

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α’ της παρ. 2 του άρθρου 19.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Άρθρο 13
Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α’ 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

Άρθρο 14
Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβάσεις του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (Α’ 207). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 15
Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α’ 207).

Άρθρο 16
Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

1. Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στο Σ.Ε.Π.Ε..

β) Η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α’ 10), της διεξαγωγής και της έκβασης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Συνήγορο του Πολίτη.

γ) Η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας που σχετίζεται με τη βία και παρενόχληση και η παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε αυτές, σε συνεργασία με τα συναρμόδια τμήματα του Σ.Ε.Π.Ε..

δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003.

ε) Η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και την παρενόχληση και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης.

στ) Η τήρηση μητρώου των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2. Στις ήδη υπάρχουσες θέσεις προσωπικού του άρθρου 56 του π.δ. 134/2017 (Α’ 168) συστήνονται και προστίθενται έξι (6) θέσεις ως ακολούθως: δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μία (1) θέση ΠΕ Στατιστικολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.

Του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία προϊσταται υπάλληλος ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού.

Άρθρο 17
Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12 και 13 επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από τα πρόσωπα του άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων των άρθρων 5 έως και 11, ανεξαρτήτως της υποβολής αίτησης. Για την εκτέλεση του παραπάνω έργου η Επιθεώρηση Εργασίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και εξουσίες του άρθρου 2 του ν. 3996/2011 (Α’ 70), προκειμένου να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτήν και προκειμένου να ερευνά, να ανακαλύπτει, να εντοπίζει και να διώκει τους παραβάτες των ως άνω διατάξεων.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος, η Επιθεώρηση Εργασίας επιπροσθέτως: α) παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους εκ του Μέρους αυτού, β) μεριμνά, ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και γ) τηρεί μητρώο των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία δικαστικής απόφασης.

3. Κατά την εκτέλεση του έργου του, η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει, συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία με:

α) το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

γ) τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003 (Α’ 10),

δ) κάθε άλλη δημόσια αρχή που μπορεί να της παράσχει συνδρομή, στο μέτρο της αρμοδιότητάς της.

Άρθρο 18
Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12 και 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

2. Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011 υποβάλλεται κατ’ επιλογή του θιγόμενου προσώπου είτε στον προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον προϊστάμενο του αρμόδιου τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

3. Το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία κατά την παρ. 2, υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην εργασία για την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με την κοινοποίηση ή διαβίβαση των σχετικών εγγράφων.

Υποχρεούται, επίσης, να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003 (Α’ 10), διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.

4. Στην περίπτωση των αιτήσεων αυτών, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς κατά το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011 προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

5. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκομένων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στον βαθμό που είναι εφικτό. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εχεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς.

Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και

η ιχνηλασιμότητα, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη.

Κατά τα λοιπά και με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 23, εφαρμόζεται το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011.

6. Εφόσον διαπιστωθεί παράβαση των άρθρων 4 έως και 13, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 19.

Άρθρο 19
Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

1. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 5 έως και 11 από τον εργοδότη επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του ν. 3850/2010 (Α’ 84) για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Στην περίπτωση αυτήν, εάν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο, παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων και εφαρμόζει εφεξής την κείμενη εργατική νομοθεσία, εξαιτίας της παράβασης της οποίας του επεβλήθη το πρόστιμο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

Η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης σε οποιαδήποτε περίπτωση.

2. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 4, 12, 13 και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 ως εξής:

α) Εφόσον ο εργοδότης παραβιάζει την απαγόρευση του άρθρου 4, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13 συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη.

β) Εφόσον το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση και της παρ. 2 του άρθρου 12 και του άρθρου 13 σωρευτικά συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

3. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,

δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή.

4. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ή των διοικητικών μέτρων μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή της παρ. 5 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170). Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών.

Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παρ. 2 του παρόντος μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Άρθρο 20
Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 (Α’ 50) τροποποιούνται το εισαγωγικό εδάφιο και η περ. α’ ως προς τη μετονομασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων σε Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και την προσθήκη πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (Ε.Σ.Ι.Φ.), το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α’ και β’ βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.».

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α’ ως προς τη συγκρότηση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκαπέντε (15) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α) τον αρμόδιο για τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων Υπουργό, ως πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του,

β) τον Γενικό Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, με τον αναπληρωτή του,

γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,

δ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,

ε) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνηγόρου του Πολίτη, με τον αναπληρωτή του,

στ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου, με τους αναπληρωτές τους,

ζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Κ.Ε.Θ.Ι., με τον αναπληρωτή του,

η) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ., με τους αναπληρωτές τους,

θ) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, με τους αναπληρωτές τους,

ι) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις, με τους αναπληρωτές τους.

Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές τον χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής.

Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.».

3. Η παρ. 4 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, εκπρόσωποι των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/gender mainstreaming, κ.λπ.).».

Άρθρο 21
Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019

Στο άρθρο 21 του ν. 4604/2019 (Α’ 50) τροποποιούνται ο τίτλος και η παρ. 1 ως προς την προσθήκη της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αντικαθίσταται η παρ. 2, τροποποιείται η παρ. 3 ως προς τη μετονομασία της Γ.Γ.Ι.Φ. σε Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθώς και ως προς την προσθήκη της πρόληψης της βίας στην εργασία και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 21

Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».

2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της

απασχόλησης, την υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.

3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ’ έτος, σε αυτήν απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.».

Άρθρο 22
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18, συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατηγοριοποιούνται περαιτέρω οι παραβάσεις του άρθρου 19, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 23
Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση που λαμβάνεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11.

2. Διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170) με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύσαν νομικό πλαίσιο.

3. Για τη διασφάλιση της άμεσης λειτουργίας του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας πλήρωσης της θέσης ευθύνης και κάλυψης των θέσεων του άρθρου 16, επιτρέπονται η τοποθέτηση σε θέση προϊσταμένου του τμήματος υπαλλήλου, ο οποίος υπηρετεί σε υπηρεσίες υπαγόμενες στον Γενικό Επιθεωρητή του Σ.Ε.Π.Ε. και η κάλυψη των θέσεων με προσωπικό που ήδη υπηρετεί στο Σ.Ε.Π.Ε..

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ής ΙΟΥΝΙΟΥ 2019, ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

Άρθρο 24
Σκοπός
(Άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (L 188).

2. Το παρόν Κεφάλαιο ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στη μεταχείριση στον χώρο εργασίας, μέσα από τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.

3. Με το παρόν Κεφάλαιο θεσπίζονται δικαιώματα για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντιστή, την άδεια ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και φροντιστές.

Άρθρο 25
Πεδίο εφαρμογής
(Άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α’ 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Εφαρμόζεται επίσης στους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται από την Πολεμική Αεροπορία και απασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας.

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

Άρθρο 26
Ορισμοί
(Άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «Άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τον πατέρα, η οποία λαμβάνεται, με την ευκαιρία της γέννησης, για την επιμέλεια του τέκνου.

β) «Άδεια φροντιστή»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται στο άρθρο 29.

γ) «Γονική άδεια»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η επιμέλεια του τέκνου.

δ) «Συγγενής»: ο/η σύζυγος, ο/η σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, τα τέκνα φυσικά ή θετά, οι γονείς, τα αδέλφια και οι συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

ε) «Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

στ) «Φροντιστής»: εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο.

Άρθρο 27
Άδεια πατρότητας
(Άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.

2. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

3. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Άρθρο 28
Γονική άδεια
(Άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

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

3. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ’ εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων

ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.

4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

5. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2.

6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ’ ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

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

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

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

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

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

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

11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

Άρθρο 29
Άδεια φροντιστή
(Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός

ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

Άρθρο 30
Απουσία από την εργασία
για λόγους ανωτέρας βίας
(Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, που ορίζεται στο άρθρο 26 βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

Άρθρο 31
Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας
(Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.

2. Για το δικαίωμα χορήγησης ευέλικτης ρύθμισης εργασίας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

3. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα οριζόμενα στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο.

Άρθρο 32
Αρμόδιος φορέας ισότητας
για τα περί διακρίσεων ζητήματα
(Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη, ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α’ 10) και το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α’ 207), ορίζεται αρμόδιος φορέας και για τα περί διακρίσεων ζητήματα που ρυθμίζονται με το παρόν Κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Άρθρο 33
Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143) με σύμβαση έμμισθης εντολής, δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α’ 41) και ε) εφαρμόζονται επίσης στους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται από την Πολεμική Αεροπορία και απασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας.

Άρθρο 34
Επέκταση της άδειας μητρότητας
στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2
του άρθρου 44 του ν. 4488/2017

Η παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α’ 137) αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, που ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α’ 286), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.».

Άρθρο 35
Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς
υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α’ 17), δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράπο-

ντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

Άρθρο 36
Ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008

1. Στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α’ 58) το ένατο εδάφιο αντικαθίσταται ως εξής:

«Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη, που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.».

2. Η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας χορηγείται στο προσωπικό των περ. β) και γ) του άρθρου 33 υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 και καταβάλλεται από τον φορέα στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί και επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία της, με ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Άρθρο 37
Άδεια φροντίδας τέκνου

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.

Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

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

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

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

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

4. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ’ αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

Άρθρο 38
Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου

1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Διημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.

2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 39
Άδεια γάμου

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργασίμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργασίμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή

δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

Άρθρο 40
Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Άρθρο 41
Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Άρθρο 42
Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

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

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

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

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

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

Άρθρο 43
Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ’ έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 44
Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ’ έτος.

2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 45
Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α’ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β’

Άρθρο 46
Εργασιακά δικαιώματα
(Άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης. Με τη λήξη της

άδειας ή της ευέλικτης ρύθμισης, τα δικαιώματα του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

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

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

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

Άρθρο 47
Απαγόρευση διακρίσεων
(Άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται από το παρόν Μέρος.

2. Απαγορεύεται 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 επιχείρησης ή κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.

Άρθρο 48
Προστασία από την απόλυση
και βάρος απόδειξης
(Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησε δικαίωμα που προβλέπεται στο παρόν Μέρος.

2. Σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο παρόν Μέρος, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη συνιστά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1.

3. Αν εργαζόμενος, που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση, ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει, ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση της παρούσας δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

4. Η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α’ 153), τροποποιείται με την προσθήκη της προστασίας για τον εργαζόμενο γονέα και διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, καθώς και η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδαφίου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33.».

Άρθρο 49
Έννομη προστασία
(Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί, ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση του παρόντος Μέρους, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 32. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν έγγραφης συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος Μέρους, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Άρθρο 50
Κυρώσεις

1. Στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του παρόντος Μέρους επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

2. Η παραβίασή της, κατά το παρόν Μέρος, αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά αξίωση προς αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

3. Για κάθε παραβίαση του Κεφαλαίου Α’ στον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

4. Η μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών του παρόντος Μέρους, που του χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 51
Ενημέρωση εργαζομένων
(Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του πληροφοριακό υλικό σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος. Οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν, με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.

Άρθρο 52
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Εσωτερικών, δύνανται να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 28, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 28.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, δύναται να καθορίζονται οι σοβαροί ιατρικοί λόγοι, από τους οποίους προκύπτει η ανάγκη για σημαντική φροντίδα ή υποστήριξη του συγγενούς, το είδος της ιατρικής γνωμάτευσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 29.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να καθορίζονται οι προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας του άρθρου 30 και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 30.

Άρθρο 53
Μεταβατικές διατάξεις

Για κάθε εργαζόμενο γονέα, στον οποίο έχει χορηγηθεί γονική άδεια, σύμφωνα με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012 (Α’ 89) και η οποία δεν έχει λήξει κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλει το επίδομα της παρ. 3 του άρθρου 28.

Άρθρο 54
Καταργούμενες διατάξεις

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:
α. τα άρθρα 7 έως και 9 του ν. 1483/1984 (Α’ 153),
β. η περ. Β’του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α’ 111),
γ. το άρθρο 22 του ν. 3488/2006 (Α’ 191),
δ. η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α’ 207),
ε. τα άρθρα 48 έως 54 του ν. 4075/2012 (Α’ 89),
στ. το άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α’ 143),
ζ. το άρθρο 9 του π.δ. 176/1997 (Α’ 150),
η. η παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011 (Α’ 170),
θ. το άρθρο 31 του ν. 4735/2020 (Α’ 197).

ΜΕΡΟΣ IV
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 55
Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις. Όταν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε οκτώ (8) ώρες, ενώ όταν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.

2. Στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α’ 101), ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία τεσσάρων (4) ημερών εβδομαδιαίως.

Άρθρο 56
Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999

1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α’ 94) τροποποιείται ως προς τον χρόνο ημερήσιας εργασίας και διαλειμμάτων και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4
(Άρθρο 4 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ)
Διαλείμματα

1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ’ ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων

[ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Α’ 79)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων [άρθρα 2 (παράγραφος 4) και 10 του π.δ. 17/1996] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1) του π.δ. 17/1996), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.».

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

Άρθρο 57
Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990

Στην παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α’ 101) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 11 διαμορφώνεται ως εξής:

«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του 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.».

Άρθρο 58
Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000

Στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α’ 286) τροποποιούνται η παρ. 3 ως προς τον αριθμό των ωρών υπερωριών και η παρ. 5 ως προς τον χαρακτηρισμό της κατ’ εξαίρεση υπερωρίας ως παράνομης και ως προς το ποσοστό προσαύξησης του ωρομισθίου, προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4
Υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας

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

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

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

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

5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%).

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

Άρθρο 59
Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990

1. Στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α’ 101) προστίθενται δύο εδάφια ως εξής: «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε

περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας.»

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

«12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α’ 286).».

Άρθρο 60
Αργία

1. Καθορίζονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, οι οποίες αργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, οι ακόλουθες:

α) Η 1η Ιανουαρίου.

β) Η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου).

γ) Η 25η Μαρτίου.

δ) Η Δευτέρα του Πάσχα.

ε) Η 1η Μαΐου.

στ) Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου).

ζ) Η 28η Οκτωβρίου.

η) Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

θ) Η 26η Δεκεμβρίου.

2. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδονται μετά από γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορούν να ορίζονται και άλλες εορτές, μέχρι πέντε (5) κατ’ έτος, ως ημέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας ανά την Επικράτεια. Εφόσον πρόκειται για τοπικές αργίες, η αρμοδιότητα ανήκει στους περιφερειάρχες. Με την ίδια διαδικασία, δύναται να καταργούνται ή να αλλάζουν οι προβλεπόμενες αργίες.

Άρθρο 61
Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (Α’ 229) το τρίτο εδάφιο τροποποιείται ως προς την υποχρέωση σε παροχή άδειας από τον εργοδότη στον μισθωτό μέχρι το τέλος εκάστου ημερολογιακού έτους ακόμη κι αν δεν ζητηθεί, προστίθεται τέταρτο εδάφιο, σχετικά με την εξάντληση της δικαιούμενης ετήσιας άδειας εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της αδείας κανονίζεται μεταξύ εργοδότου και μισθωτού, του πρώτου υποχρεουμένου να χορηγήσει την αιτηθείσαν άδειαν το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ’ έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων αδείας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτουμένη αίτησις σκοπεί μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της αδείας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ’ αποδοχών δικαιώματος αυτού. Η δικαιούμενη, κατ’ έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.».

Άρθρο 62
Άδεια άνευ αποδοχών

1. Εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης δύναται, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει άδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος, η οποία δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π/Σ) «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφό της γνωστοποιείται στον e-Ε.Φ.Κ.Α..

2. Μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών αναβιώνουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών εκ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Άρθρο 63
Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ. α’, ι’, ιε’ και ιστ’, προσθήκη περ. ιζ’ έως και κβ’ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η’ έως και ια’ στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

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

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

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

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

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

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

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

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 στιλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πωλήσεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πωλήσεως. 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.

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.».

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

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

α) Παραλαβής και διανομής ξένου τύπου.

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

γ) Των λειτουργουσών εποχιακώς κατ’ έτος ή χρησιμοποιουσών ύλες, υποκειμένες σε ταχεία φθορά.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων.

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

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

στ) Σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακοσμήσεως προθηκών.

ζ) Στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 7, καθόσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των Γραφείων εν γένει των εν αυταίς αναφερομένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών.

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

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

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

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

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

ια) Σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.».

Άρθρο 64
Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

1. Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

2. Ο ν. 2112/1920 (Α’ 67), ο ν. 3198/1955 (Α’ 98) και κάθε άλλη διάταξη, που διέπει την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων, εφαρμόζονται και επί των εργατοτεχνιτών.

3. Για την εφαρμογή του παρόντος, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Άρθρο 65
Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

1. Με την κοινοποίηση της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με προειδοποίηση, ο εργοδότης δύναται να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής της εργασίας του, μερικώς ή πλήρως. Στην περίπτωση αυτήν, οι αποδοχές του εργαζόμενου καταβάλλονται πλήρως μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης και ο εργοδότης δεν καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας.

2. Εάν ο εργοδότης ασκήσει το δικαίωμα της παρ. 1, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αναλάβει εργασία σε διαφορετικό εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα της προμήνυσης, χωρίς να επηρεάζονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης.

Άρθρο 66
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 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, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α’ 153), όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, σύμφωνα με το άρθρο 48, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 31,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α’ 229),

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (Α’ 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998,

γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α’ 77),

γη) των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α’ 225),

γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983 (Α’ 110),

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 38 του ν. 1892/1990 (Α’ 101),

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 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α’ 66).

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, 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 παρ. 1, 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 παρ. 1 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. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α’ 98) και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη.

Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας.

6. 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 67
Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010

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

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

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

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

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

β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

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

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

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

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

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

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

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

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

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

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

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

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

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

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

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

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

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

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Άρθρο 68
Ψηφιακές πλατφόρμες

«Ψηφιακές πλατφόρμες» καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους.

Άρθρο 69
Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.

2. Η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά:

α) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται, ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και υποκατάστατοι του παρόχου υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων υγείας και γενικότερα να συμμορφώνονται προς τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών, υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών, που συνδέονται συμβατικώς με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα.

β) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που εκάστοτε θα αναλαμβάνει, ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο.

γ) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.

δ) Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας.

Άρθρο 70
Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων

1. Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, δικαιούνται να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους.

2. Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, έχουν δικαίωμα απεργίας, το οποίο ασκούν οι οργανώσεις της παρ. 1. Τα άρθρα 19 έως 22 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) εφαρμόζονται αναλογικώς.

3. Οι οργανώσεις της παρ. 1 δικαιούνται να διαπραγματεύονται συλλογικώς και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1876/1990 (Α’ 27).

Άρθρο 71
Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν έναντι των παρόχων υπηρεσιών, που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, τις ίδιες υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας που θα είχαν έναντι αυτών, αν συνδέονταν μαζί τους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, της σχετικής νομοθεσίας εφαρμοζομένης αναλογικώς.

2. Το άρθρο 56 του ν. 4611/2019 (Α’ 75) εφαρμόζεται αναλογικά και στους παρόχους υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου για τη διανομή ή μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων. Λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της σχέσης μεταξύ παρόχου υπηρεσιών και συνεργατικής ψηφιακής πλατφόρμας, επιτρέπεται να συμφωνείται, αντί για την παροχή προστατευτικού κράνους, να αποδίδεται η αξία του με προσαύξηση συγκεκριμένου ποσού επί συγκεκριμένου αριθμού διανομών ή μεταφορών. Με αντίστοιχο τρόπο αποδίδεται και η προσαύξηση του δεκαπέντε τοις εκατό (15%) επί του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού σε περίπτωση χρήσης ιδίου μέσου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθορίζεται κάθε λεπτομέρεια εφαρμογής της παρούσας, ιδίως, τα ποσά και η συχνότητα των προσαυξήσεων των δύο προηγούμενων εδαφίων.

Άρθρο 72
Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους

Πριν από την έναρξη της παροχής των υπηρεσιών, οι ψηφιακές πλατφόρμες οφείλουν να παραδίδουν στους παρόχους των υπηρεσιών, που συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, σε ψηφιακή ή έγγραφη μορφή, καθώς και μέσω διαδικτύου, αντίγραφο της μεταξύ τους σύμβασης, η οποία περιέχει, ιδίως, αναφορά στα χαρακτηριστικά των υπηρεσιών που πρόκειται να παράσχουν, τα δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης και τις υποχρεώσεις της πλατφόρμας για την υγιεινή και ασφάλεια των παρόχων που προβλέπονται στη νομοθεσία. Η σύμβαση περιλαμβάνει, επιπλέον, τα μέτρα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των παρόχων υπηρεσιών, που λαμβάνει η ψηφιακή πλατφόρμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ»

Άρθρο 73
Σκοπός και λειτουργία

1. Το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ) της υποπαρ. ΙΑ.3. της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013 (Α’ 107) αναβαθμίζεται, απλουστεύεται και μετεξελίσσεται ψηφιακά σε πληροφοριακό σύστημα με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ). Το Πληροφοριακό Σύστημα είναι προσβάσιμο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (ΕΨΠ-gov.gr).

2. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ υποβάλλονται, σε ψηφιακή μορφή, τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και ιδίως τα παρακάτω:

α) η σύμβαση εργασίας και η αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου,

β) κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και η σχετική δήλωση μεταβολών στοιχείων της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου με το έντυπο «Δήλωση Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» και ιδίως τα στοιχεία που σχετίζονται με μεταβολή αποδοχών, μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, μετατροπή μερικής-εκ περιτροπής σε πλήρη απασχόληση, αλλαγή ειδικότητας, μεταβολή προσώπου του εργοδότη, ωράριο εργασίας

στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας,

γ) η κτήση ή η απώλεια μιας από τις ιδιότητες της περ. α του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτώνος που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α’ 145), δ) η αναγγελία της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση ή λήξη συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία) που γίνεται με την υποβολή του εντύπου «Έντυπο λύσης της Σχέσης Εργασίας»,

ε) ο ετήσιος πίνακας προσωπικού του άρθρου 16 του ν. 2874/2000 (Α’ 286),

στ) το μητρώο παραβατικότητας,

ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων - ΠΕΡΣΕΑΣ».

3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ τηρούνται μητρώα και καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως τα παρακάτω:

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

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

4. Είναι δυνατόν μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ να καταρτίζονται και να τροποποιούνται συμβάσεις εργασίας. Η κατάρτιση σύμβασης εργασίας μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ υποκαθιστά τον έγγραφο τύπο.

5. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ καταχωρίζεται υποχρεωτικά η αναγωγή των αμοιβών, μισθών ή ημερομισθίων σε αμοιβή ανά ώρα εργασίας.

Άρθρο 74
Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

1. Επιχειρήσεις - εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

2. Η μέτρηση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας. Με τη χρήση της, καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ κάθε μεταβολή που αφορά στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως ιδίως, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια.

3. Τα στοιχεία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας διασταυρώνονται με τα στοιχεία που αναγράφονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) που υποβάλλεται από την επιχείρηση. Είναι δυνατή η αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωση της Α.Π.Δ. από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ βάσει των στοιχείων που εισάγονται με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

4. Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου των επιχειρήσεων. Εάν, κατά τον επιτόπιο έλεγχο σε επιχείρηση, διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα εργαζόμενου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα. Σε περίπτωση που σε τρεις ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών.

Άρθρο 75
Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα

1. Κάθε εργοδότης που δεν έχει υποβάλει εμπρόθεσμα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ έντυπο για το οποίο έχει υποχρέωση υποβολής, δύναται να το υποβάλλει εκπροθέσμως.

2. Κάθε εργοδότης δύναται, με τροποποιητική υποβολή, ηλεκτρονικώς, να προβεί σε διόρθωση στοιχείων εντύπου που έχει ήδη υποβάλει.

Άρθρο 76
Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ

Για την απλούστευση των διαδικασιών, μετά τη θέση σε λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, αντιστοιχίζονται, ενοποιούνται, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται οι κωδικοί και τα μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας, e-Ε.Φ.Κ.Α. και Ο.Α.Ε.Δ. και οι κωδικοί ειδικοτήτων και επαγγελμάτων μεταξύ ΕΡΓΑΝΗ, Α.Α.Δ.Ε., e-ΕΦΚΑ και Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 77
Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων

Το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ διαλειτουργεί με το Πληροφοριακό Σύστημα Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας που τηρείται στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.), τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), την Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας (ΑΠ.Κ.Ο.), την Επιτελική Δομή της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) και κάθε άλλον φορέα που είναι αρμόδιος για την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματικών προγραμμάτων και λειτουργεί ως κόμβος διασταυρώσεων.

Άρθρο 78
Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α’ και β’ του άρθρου 80 του ν. 4144/2013

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

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

β. Ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, καθώς και Υπεραστικά και Αστικά ΚΤΕΛ που απασχολούν οδηγούς λεωφορείων και έχουν Κανονισμό Εργασίας, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποχρεούνται να καταχωρούν κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ 15 ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.».

Άρθρο 79
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται το ελάχιστο ποσό της παρ. 4 του άρθρου 67, ιδίως με βάση τη συχνότητα και διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού από τον εργοδότη, την απευθείας κάλυψη εξόδων από τον εργοδότη ή όχι και κάθε σχετική λεπτομέρεια.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης δύναται να ρυθμίζεται κάθε τεχνικό ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και τη διαλειτουργικότητά του με άλλα πληροφοριακά συστήματα.

3. Με όμοια απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε τεχνικό ζήτημα και αναγκαία λεπτομέρεια σχετικά με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, τεχνικά ζητήματα σχετικά με την πιστοποίηση των χρηστών, καθώς και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να ρυθμίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 5 του άρθρου 73.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται:

α) τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τα οποία θα καταχωρίζονται ψηφιακά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, πέρα από τα αναφερόμενα στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 73,

β) οι επιχειρήσεις, προσδιοριζόμενες κατά κλάδο, αριθμό προσωπικού, γεωγραφική περιφέρεια ή οποιοδήποτε άλλο κριτήριο, οι οποίες υποχρεούνται να καταχωρίζουν ψηφιακά στοιχεία στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, καθώς και ο χρόνος έναρξης της υποχρέωσης αυτής,

γ) οι κλάδοι, το μέγεθος και το είδος των επιχειρήσεων στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας και οι οποίες εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ρύθμισης, οι όροι, οι προϋποθέσεις, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της,

δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρήσεων που γίνονται με χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας,

ε) η διαδικασία και οι προϋποθέσεις εκπρόθεσμης υποβολής των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και κάθε λεπτομέρεια που απαιτείται για την εφαρμογή του άρθρου 75,

στ) τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α’ του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτώνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α’ 145),

ζ) η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 78.

6. Με κοινή απόφαση του Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης δύναται να καθορίζονται τα ειδικότερα τεχνικά και λεπτομερειακά μέτρα που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες, ιδίως της σχετικής με τον χαρακτηρισμό της σχέσης τους με τους παρόχους υπηρεσιών.

Άρθρο 80
Μεταβατικές διατάξεις
Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’

1. Οι επιχειρήσεις που συντάσσουν τις οικονομικές τους καταστάσεις με βάση τα διεθνή ή τα ελληνικά λογιστικά πρότυπα προσαρμόζουν, αντιστοίχως, τις προβλέψεις αποζημίωσης προσωπικού και λοιπές υποχρεώσεις (IAS 37 και 19) και τις προβλέψεις αποζημίωσης προσωπικού λόγω εξόδου (λογαριασμός 44.00) στο άρθρο 63 μέχρι τη λήξη της επόμενης από την τρέχουσα κατά τη δημοσίευση του παρόντος χρήσεως.

2. Το άρθρο 64 ισχύει από την 1η.1.2022.

3. Το άρθρο 66 εφαρμόζεται για καταγγελίες που γίνονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Οι διοικητικές κυρώσεις της παρ. 4 του άρθρου 74 επιβάλλονται δύο (2) μήνες μετά την έκδοση της απόφασης της περ. γ’ της παρ. 5 του άρθρου 79, σύμφωνα

με την οποία η αντίστοιχη επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

5. Η ισχύς του άρθρου 78 εκκινεί από την έκδοση της απόφασης της περ. ζ’ της παρ. 5 του άρθρου 79.

Άρθρο 81
Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταργείται κάθε διάταξη περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων που ο εργοδότης έχει υποχρέωση να υποβάλλει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Ο.Α.Ε.Δ..

2. Για τις επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 79, καταργείται το ειδικό βιβλίο υπερωριών του άρθρου 9 του από 27.6-4.7.1932 π.δ. (Α’ 212) και του άρθρου 13 του ν. 3846/2010 (Α’ 66).

3. Η παρ. 4 του άρθρου 8 του ν.δ. 515/1970 (Α’ 95) καταργείται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 82
Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982

Η περ. γγ’ της περ. α’ της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται, ώστε η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. αντί του αρμόδιου δικαστηρίου, καθώς και ως προς τις αναλογικώς εφαρμοζόμενες διατάξεις και η παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 διαμορφώνεται ως εξής:

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

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

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

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

Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από το τρίτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 20 παρ. 1, εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία της παρ. 1α του άρθρου 3 παρ. 1α και των παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του άρθρου 7.

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

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

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

Το άρθρο 2 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) αντικαθίσταται ως εξής:

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

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

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

Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Αστικού Κώδικα επέρχονται με την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.

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

α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα,

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

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

δ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτήν οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρα-

τούνται υποχρεωτικά ή άλλες, καθώς και λοιπά έσοδα, και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών, ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα.

5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς.

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

α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α’, β’ και γ’ της παρ. 4, αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 14, με εξαίρεση τις περ. β’ και γ’ της παρ. 5, και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 17. Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες: (αα) από τις αρχαιρεσίες και (αβ) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και εφόσον δεν έχει υποβληθεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφαίνεται και η σειρά εκλογής των εκλεγμένων είτε η απόφαση συγκρότησης.

β) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία της περ. δ’ της παρ. 4, αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν οντότητας από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.».

Άρθρο 84
Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982

Η παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 3
Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία:

α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα, προκειμένου για μέλη-φυσικά πρόσωπα, το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο ΑΜΚΑ και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για μέλη-νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, ο ΑΦΜ, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, εφόσον δε τα μέλη είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.

β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.

γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.

δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.

ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.

2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.

3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται η μορφή που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η ημερομηνία έναρξης εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.».

Άρθρο 85
Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982

Στην παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) διαγράφεται το δεύτερο εδάφιο και το άρθρο 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 5
Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

α) Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.

β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης.

γ) Τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών ως και διαφόρων εκδηλώσεων και εορτών.

2. Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης.

3. Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα.

4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.

5. Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του, είναι ακατάσχετη.».

Άρθρο 86
Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιούνται και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 8
Γενική Συνέλευση μελών

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

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

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

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

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

β) Η ψηφοφορία για την εκλογή διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας είναι μυστική.

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

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

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

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

ζ) Σε περίπτωση που, με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών της, συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν, χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όσα καθορίζονται παραπάνω στις παρ. 1 και 2, καθώς και στην παρούσα. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περιουσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.

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

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

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

Άρθρο 87
Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982

Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται ως εξής:

«Άρθρο 13
Ψηφοφορία

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

2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε..».

Άρθρο 88
Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 5, 6, 7, 8, 9 και 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιούνται και το άρθρο 14 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 14
Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης

1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

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 επιβάλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο 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.

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

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

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

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

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

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

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

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

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

β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1.000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης,

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1.000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της διοίκησης.

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 89
Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 2, 4, 6, 7 και 8 του άρθρου 16 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιούνται, η παρ. 9 καταργείται και το άρθρο 16 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 16
Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

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

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

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

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

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

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

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

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαίνεται, αν προκύψει διαφωνία ως προς την εφαρμογή των παρ. 2, 3, 5 και 7, με αιτιολογημένη απόφασή του εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σε αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).».

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

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

«Άρθρο 17
Συνδικαλιστικές άδειες

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Οι αναφερόμενες στην παρ. 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες τον χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη, όσα αναφέρονται στις περ. β’ και γ’ της παρ. 2, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περ. δ’, ε’, στ’, ζ’ και η της παρ. 2 χρόνου για τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές συνδικαλιστικά στελέχη της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

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

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

Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο περιορίζεται στην ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.

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

Άρθρο 91
Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

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

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

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

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των 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.».

Άρθρο 92
Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

Η παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής

ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας της παρ. 2 του άρθρου 20 και του άρθρου 21.

Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες ανήκουν σε έναν από τους ακόλουθους κλάδους:

α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα.

β) Διύλισης και διανομής ύδατος.

γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου.

δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου.

ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα.

στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων.

ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων.

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 του ν. 4270/2014 (Α’ 143) δημόσιου τομέα.».

Άρθρο 93
Προστασία δικαιώματος στην εργασία

1. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε.

2. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης της παρ. 1, η απεργία μπορεί να διακοπεί με απόφαση που λαμβάνεται κατά τη διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 1264/1982 (Α’ 79). Στην περίπτωση αυτή, για την κήρυξη νέας απεργίας απαιτείται η τήρηση όλων των διατυπώσεων του άρθρου 20 του ν. 1264/1982 και της προθεσμίας της παρ. 1 του άρθρου 19 ή της παρ. 2 του άρθρου 20 του ν. 1264/1982, κατά περίπτωση.

3. Υπαίτια παραβίαση της υποχρέωσης της παρ. 1 γενά αστική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου.

Άρθρο 94
Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994

Το άρθρο 3 του ν. 2224/1994 (Α’ 112) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 3
Δημόσιος Διάλογος

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ν.π.δ.δ., καθώς και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 19, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας) αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή στον τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., επιδίδεται στον εργοδότη με δικαστικό επιμελητή, με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο συγχρόνως με τις επιδόσεις που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 19 και την παρ. 2 του άρθρου 20.

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

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

2. Εάν δεν εμφανισθούν αμφότερα τα μέρη στον τόπο και χρόνο που ορίζει η πρόσκληση, ο Ο.ΜΕ.Δ. κηρύσσει άκαρπο τον δημόσιο διάλογο. Αν τα μέρη εμφανιστούν, επιλέγουν με συμφωνία τους μεσολαβητή από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ.. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου δικαιούται να ζητήσει από τον Ο.ΜΕ.Δ. την άμεση ανάδειξη μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (Α’ 27).

3. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή. Ο μεσολαβητής διευθύνει τον δημόσιο διάλογο, προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά τον συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται στις παρ. 4 και 5 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ’ ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

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

5. Αν, μετά από την έναρξη του δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με την παρ. 3, αποχωρήσει από τον δημόσιο διάλογο η μία από τις πλευρές ή η προσέγγιση των από-

ψεων δεν επιτευχθεί εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών, η μεσολάβηση θεωρείται ότι έληξε και ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατό να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από τον μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

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

Άρθρο 95
Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982

1. Το άρθρο 21 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 21
Προσωπικό Ασφαλείας
και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων (Προσωπικό Ασφαλείας).

2. Στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού στον οποίο υπάγεται ο φορέας ή ο κλάδος δραστηριότητας, που εκδίδεται κατόπιν συμφωνίας των μερών ή έγγραφης εισήγησης οιουδήποτε κοινωνικού εταίρου ή φορέα έχει έννομο συμφέρον, ο οποίος τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας, δύναται να περιορισθεί το ποσοστό των στοιχειωδών αναγκών της παρ. 2.

3. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία γνωστοποιεί εγγράφως στον εργοδότη, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή πριν από την έναρξη της απεργίας, τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως Προσωπικό Ασφαλείας και, αν απαιτείται, ως Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. Με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το διατιθέμενο προσωπικό των παρ. 1 και 2 παρέχει τις υπηρεσίες του υπό τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.

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

5. Η συμφωνία της παρ. 4 αναφέρει τουλάχιστον:

α) τα συμβαλλόμενα μέρη,

β) την εκμετάλλευση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται,

γ) τις υπηρεσίες και τμήματα της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που θα λειτουργούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, αναλόγως με τη διάρκειά της και τις επιπτώσεις στο δημόσιο συμφέρον και την οικονομία συγκεκριμένης ή ευρύτερης περιοχής ή όλης της χώρας,

δ) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που απαιτείται για τη στελέχωση των υπηρεσιών και τμημάτων της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων με προσωπικό των παρ. 1 και 2, όπου απαιτείται,

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

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

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

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

8. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως την 25η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και

Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία είναι έγκυρη, ακόμη κι αν ο διάλογος ξεκινήσει σε ημερομηνία διαφορετική της προβλεπόμενης στην παρ. 7, εφόσον καταρτιστεί με απευθείας διαπραγματεύσεις μέχρι την 25η Νοεμβρίου και κατατεθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί και, σε περίπτωση μη καταγγελίας ή τροποποίησής της, ισχύει και για τα επόμενα ημερολογιακά έτη.

9. Αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εντός της προθεσμίας που ορίζεται στην παρ. 8, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα σε διαιτησία του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α’ 27). Διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από τον ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση μη συμφωνίας με κλήρωση σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990.

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

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

2. Στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982 προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 22 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 22
Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών - απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

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

2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).

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

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

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.

5. Με τη διαδικασία της παραγράφου 4 και τηρουμένων των ίδιων ως άνω προθεσμιών εκδικάζονται οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.

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

Άρθρο 96
Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990

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

«Άρθρο 6
Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

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

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

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

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

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών 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 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 δικασίμου. 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.Ο.Ε. και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 97
Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990

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

«Άρθρο 8
Δέσμευση

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξή-

σεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικώς και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

3. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

4. Οι όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της και εφαρμόζονται τα οριζόμενα στις παρ. 3 έως 6 του άρθρου 5. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύι όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις.».

Άρθρο 98
Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990

Το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 (Α’ 27) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 13
Συμφιλίωση

1. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών.

2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι:

α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, ή

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

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

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

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

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

6. Ο συμφιλιωτής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό του, οπότε συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της συμφιλίωσης.

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

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

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

10. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5.

11. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη, που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Στην περίπτωση διαβούλευσης με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 (Α’ 33) και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του άρθρου 11 του παρόντος, το Πόρισμα Συμφιλίωσης κοινοποιείται και στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας από τον συμφιλιωτή, μέσω της γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ..».

Άρθρο 99
Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16Β του ν. 1876/1990

Στο άρθρο 16Β του ν. 1876/1990 (Α’ 27) προστίθεται παρ. 3 και το άρθρο 16Β διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 16Β
Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

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

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

Άρθρο 100
Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίου Δ’

1. 1. Η ισχύς του άρθρου 2 του ν. 1264/1982 (Α’ 79), όπως διαμορφώνεται με το άρθρο 83, εκκινεί από 1.1.2022.

2. Η υποχρέωση χρήσης ηλεκτρονικού συστήματος για τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξ αποστάσεως τόσο στις Γενικές Συνελεύσεις όσο και στις αρχαιρεσίες άρχεται από την 1η.1.2022.

3. Οι διατάξεις των άρθρων 90 έως 96 εφαρμόζονται για απεργίες που κηρύσσονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που θα κατατεθούν από 1ης.1.2022 οφείλουν να έχουν κωδικοποιημένες τις διατάξεις τους.

5. Οι συμφιλιωτικές διαδικασίες που έχουν εκκινήσει προ της έναρξης ισχύος του παρόντος ενώπιον Επιθεωρητή Εργασίας, ολοκληρώνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Άρθρο 101
Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ’

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:
α. το άρθρο 15 του ν. 1264/1982 (Α’ 79).
β. το άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

ΜΕΡΟΣ V
ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 102
Σύσταση

1. Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές και υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής.

3. Η έδρα της Επιθεώρησης Εργασίας είναι στην Αθήνα. Ειδικές Αποκεντρωμένες και Περιφερειακές Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας δύνανται να λειτουργούν και εκτός της έδρας αυτής.

4. Για την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας εκδίδεται σχετική διαπιστωτική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά την έκδοση του Οργανισμού του άρθρου 121.

5. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας καταργούνται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή, η Επιθεώρηση Εργασίας καθίσταται καθολικός διάδοχός του και υποκαθίσταται αυτοδίκαια και χωρίς καμία άλλη διατύπωση σε όλα τα δικαιώματα, απαιτήσεις, υποχρεώσεις, έννομες σχέσεις και εκκρεμείς δίκες του Σ.Ε.Π.Ε.. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεχίζει όλες τις εκκρεμείς δίκες, χωρίς να επέρχεται βίαιη διακοπή τους και χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε άλλη ενέργεια για τη συνέχισή τους.

6. Γενικές και ειδικές διατάξεις που ισχύουν για το Σ.Ε.Π.Ε., τις υπηρεσίες και το προσωπικό του, καθώς και το προσωπικό που υποστηρίζει το έργο του, ισχύουν και για την Επιθεώρηση Εργασίας. Από την έναρξη λειτουργίας της, όπου στις κείμενες διατάξεις αναφέρεται το Σ.Ε.Π.Ε., νοείται η Επιθεώρηση Εργασίας και όπου αναφέρεται ο Γενικός Επιθεωρητής, νοείται ο Διοικητής ή το Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά λόγο αρμοδιότητας. Σε περίπτωση αμφιβολίας, νοείται ο Διοικητής.

Όλες οι πράξεις του Γενικού Επιθεωρητή, με τις οποίες μεταβιβάσθηκαν αρμοδιότητες ή ανατέθηκαν καθήκοντα ή παρασχέθηκε η εξουσιοδότηση υπογραφής σε όργανα του Σ.Ε.Π.Ε. και ισχύουν, κατά την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν ως αντίστοιχες πράξεις του Διοικητή για τα αντίστοιχα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι την ανάκληση ή την τροποποίησή τους, εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά στο παρόν.

Άρθρο 103
Αρμοδιότητες

1. Από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που προβλέπονται στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011 (Α’ 170), και σε κάθε άλλη διάταξη της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των κανονιστικών πράξεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και τις αρμοδιότητες που της ανατίθενται με τον παρόντα νόμο.

2. Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, 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 εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

Συγκεκριμένα ελέγχει την τήρηση και εφαρμογή:

α) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ιδίως σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων, ενδεικτικά ανηλίκων, νέων, γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

β) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,

δ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών,

ε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης, καθώς και της καταπολέμησης διακρίσεων με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας,

στ) της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

ζ) των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων περί ισορροπίας επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου,

η) της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, παρέχοντας συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση,

θ) της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως του καπνίσματος, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

3. Για την εκτέλεση του έργου της, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει ιδίως τις εξής αρμοδιότητες:

α) Επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση και έλεγχο σε όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα και γενικότερα σε κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή εκμετάλλευσης ή χώρο όπου πιθανολογείται ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις, όπως της παρ. 5 του άρθρου 2 και της παρ. 4 του άρθρου 69 του ν. 3850/2010 (Α’ 84).

β) Ερευνά, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές, όσους παραβιάζουν τις διατάξεις που αναφέρονται στην παρ. 2.

γ) Καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ’ ύλην αρμόδιες

υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

δ) Ερευνά οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας τους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, και έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχείο που τηρούνται από την επιχείρηση, λαμβάνει αντίγραφα και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας, λαμβάνει φωτογραφίες ή μαγνητοσκοπεί και προβαίνει σε μετρήσεις επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που προκαλούνται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Στον εργοδότη ή οποιονδήποτε τρίτο που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της υποπαρ. 1Α του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.

ε) Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που συνδέονται με αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.

στ) Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.

ζ) Αναπτύσσει δράσεις στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης έργων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η λειτουργία της, να υποστηρίζεται αποτελεσματικότερα το έργο της και να διευκολύνονται εργοδότες και εργαζόμενοι στις συναλλαγές τους μαζί της.

η) Παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη σε εργαζόμενους και εργοδότες, κατόπιν αιτήματός τους, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών εργασίας.

θ) Υποστηρίζει τους εργοδότες και εργαζομένους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς αυτούς, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

ι) Συντάσσει και αποστέλλει στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας την ετήσια έκθεση, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από την υπ’ αρ. 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

ια) Προβαίνει, στο πλαίσιο του έργου της, στη συστηματική συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή μεθοδολογία και νομοθεσία και κατά τα πρότυπα και τα πορίσματα της EUROSTAT.

ιβ) Συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία και πληροφορίες με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, επιστημονικούς φορείς στον τομέα της εργασίας, καθώς και συναφείς υπηρεσίες του εξωτερικού.

ιγ) Ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. α’ της παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α’ 10), με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για θέματα ίσης μεταχείρισης, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων των ρυθμίσεων της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Για τον σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο.

ιδ) Προβαίνει σε κάθε άλλη συναφή ενέργεια και πράξη για την εκτέλεση του έργου της.

ιε) Τηρεί πλήρες μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης της απασχόλησης παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνέπεια δικαστικής απόφασης, και εκδίδει μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερόμενου που έχει ειδικό έννομο συμφέρον σχετικά πιστοποιητικά.

ιστ) Διενεργεί τακτικές και έκτακτες επιθεωρήσεις κατά τομείς δραστηριότητας και κατά παντός εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις που τον διέπουν, προκειμένου να ελεγχθεί η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, με βάση κυρίως ανάλυση κινδύνου.

Άρθρο 104
Λειτουργική ανεξαρτησία

Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές ή άλλον δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό. Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας.

Άρθρο 105
Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές

1. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, καθώς και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας ενημερώνουν την Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής, σχετικά με θέματα που αφορούν στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεργάζεται με τις διοικητικές αρχές που ασκούν αρμοδιότητες σε συγκεκριμένους τομείς της εθνικής οικονομίας και παρέχει τη

συνδρομή της, εφόσον της ζητηθεί, στις εν λόγω αρχές, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 106
Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορεί να υποβάλει στρατηγικές προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες στην Επιθεώρηση Εργασίας σχετικά με τον στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας και σε εξαιρετικές περιστάσεις. Οι στρατηγικές οδηγίες και οι προτάσεις δεν μπορούν να επεκταθούν σε οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας ή σε θέματα του προσωπικού αυτής.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει περιοδικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με συγκεντρωτικά στοιχεία που απαιτούνται για το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας και την άσκηση των αρμοδιοτήτων του.

4. Η Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του Διοικητή της, εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές διατάξεις για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 107
Όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας

Τα όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης.

Άρθρο 108
Συμβούλιο Διοίκησης

1. Το Συμβούλιο Διοίκησης είναι πενταμελές, αποτελούμενο από τον Πρόεδρο και τέσσερα (4) τακτικά μέλη. Στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης συμμετέχει ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς δικαίωμα ψήφου.

2. Η θητεία των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, δύο (2) από τα πέντε (5) μέλη κληρώνονται αμέσως μετά από τη λήψη της απόφασης επιλογής τους και διορίζονται για θητεία τριών (3) ετών, άλλα δύο (2) για θητεία τεσσάρων (4) ετών και ένα (1) μέλος για θητεία πέντε (5) ετών, αντίστοιχα. Αν ανανεωθεί η θητεία μέλους που σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο διορίστηκε για περιορισμένη θητεία, η ανανέωση χωρεί για πλήρη θητεία πέντε (5) ετών.

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, έχει την υποχρέωση να υπηρετεί με συνέπεια τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας και να ασκεί τις αρμοδιότητες που του ανατίθενται από τον παρόντα νόμο και από την εκάστοτε κείμενη νομοθεσία, με γνώμονα την επίτευξη των στόχων και την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία και δράση της Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, έχουν υποχρέωση να τηρούν τις αρχές της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας.

5. Οι αποδοχές του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης καθορίζονται σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 22 του ν. 4354/2015 (Α’ 176).

5. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρόσωπα εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ή και του Συμβουλίου Διοίκησης. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:

α) πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. νομικής ή οικονομικής κατεύθυνσης ή διοίκησης επιχειρήσεων ή θετικών επιστημών ή δημόσιας διοίκησης ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής, αντίστοιχων ειδικοτήτων. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου Ιδρύματος της αλλοδαπής ή η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης γνωστικά αντικείμενα,

β) επαγγελματική εμπειρία σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης αντικείμενα τουλάχιστον δέκα (10) ετών,

γ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας και ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

6. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (Α’ 26), είτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων είτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλεισθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

γ) να μη συνδέονται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας με την Επιθεώρηση Εργασίας.

7. Για την αντικατάσταση του Προέδρου ή άλλου μέλους κατά τη διάρκεια της θητείας του Συμβουλίου, οι υποψήφιοι δεν μπορεί να είναι σύζυγοι ή συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή κατι-

όντες σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου ή του Διοικητή.

8. Δεν μπορεί να διορισθεί Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει βουλευτής, μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

9. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης δεν είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης και δεν αναστέλλεται η άσκηση οποιουδήποτε δημοσίου λειτουργήματος, καθώς και η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιοδήποτε έμμισθο ή άμισθο λειτούργημα ή οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα που δεν συμβιβάζεται με την ιδιότητα ή τα καθήκοντα μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδίως δεν επιτρέπεται να παρέχουν υπηρεσίες ή να έχουν οποιαδήποτε έννομη σχέση με εταιρεία ή επιχείρηση, εκ της οποίας μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης όλων των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Άρθρο 109
Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης

1. Ως προς τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γενικές κατευθυντήριες οδηγίες για τον στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την ετήσια έκθεση απολογισμού και προγραμματισμού των δραστηριοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Ως προς τα ζητήματα προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη κατά τον σχεδιασμό της πολιτικής προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και παρακολουθεί την εφαρμογή αυτής,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων προαγωγών, βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

δ) παρέχει γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερου συστήματος μισθολογικού καθεστώτος και επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ε) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας,

στ) εισηγείται προς τα αρμόδια κυβερνητικά όργανα την τροποποίηση του καθοριζόμενου ορίου οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ζ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κλάδων, ειδικοτήτων και κατηγοριών,

η) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη μεταφορά κενών οργανικών θέσεων από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, καθώς και για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των προσόντων διορισμού σε κλάδους και σε ειδικότητες,

θ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των οργανικών θέσεων προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

3. Ως προς τα οργανωτικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας,

β) παρέχει γνώμη για την κατάρτιση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την τροποποίηση αυτού, σε περιπτώσεις σημαντικών οργανωτικών αλλαγών, όπως είναι η σύσταση, η συγχώνευση, η μετατροπή επιπέδου, η κατάργηση και η αναστολή λειτουργίας υπηρεσιών, επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων ή Διευθύνσεων των Κεντρικών, Ειδικών Αποκεντρωμένων και Περιφερειακών Υπηρεσιών, καθώς και των Περιφερειακών Υπηρεσιών που αποτελούν Αυτοτελείς Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, ανεξαρτήτως επιπέδου, καθώς και ο καθορισμός των κλάδων από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των προαναφερθεισών υπηρεσιών και παρακολουθεί την υλοποίηση των ανωτέρω οργανωτικών αλλαγών,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την πολιτική της Επιθεώρησης Εργασίας σε θέματα διοικητικών διαδικασιών.

4. Ως προς τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους για τη θέση του Διοικητή και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους στόχους του Διοικητή σε σχέση με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και παρακολουθεί την απόδοση του Διοικητή.

5. Ως προς τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γνώμη στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας επί του σχεδίου προϋπολογισμού της, πριν την υποβολή του στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους,

β) παρακολουθεί την πορεία εκτέλεσης του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, δια της υποβολής σε αυτό εκθέσεων από τον Διοικητή,

γ) ελέγχει και αποφαίνεται για τη σκοπιμότητα δαπανών, για έργα παροχής υπηρεσιών ή για προμήθειες ειδών καθαρής αξίας άνω των διακοσίων χιλιάδων (200.000) ευρώ,

δ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ένταξη έργων στο Π.Δ.Ε. και στο Ενιαίο Πρόγραμμα Προμηθειών.

6. Το Συμβούλιο Διοίκησης δεν δύναται να ζητά και να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν σε συγκεκριμένες υποθέσεις ή περιπτώσεις ελεγχομένων επιχειρήσεων.

Άρθρο 110
Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης

1. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α’ 184), καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, τα προσόντα επιλογής, καθώς και ο τρόπος απόδειξης αυτών, τα κριτήρια κατάταξης και ο τρόπος βαθμολόγησης αυτών, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται από ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής, η οποία απαρτίζεται από: α) τον Πρόεδρο του Α.Σ.Ε.Π., ως Πρόεδρο, β) τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, γ) τον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δ) τον Πρόεδρο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και ε) ένα μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων, με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος αποτελείται από διπλάσιο αριθμό υποψηφίων από τον αριθμό των θέσεων και υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τον διπλάσιο αριθμό των θέσεων, περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιλέγει από τον ανωτέρω κατάλογο, ισάριθμους με τις προς πλήρωση θέσεις επικρατέστερους υποψηφίους, ύστερα από σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής για κάθε έναν από αυτούς ξεχωριστά, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει έναν ή περισσότερους από τους προταθέντες υποψηφίους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει εναλλακτικούς υποψηφίους από τον κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων της παρ. 3. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης διορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 111
Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης

1. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, περιλαμβανομένου του Προέδρου, παύεται από το αξίωμά του με αιτιολογημένη πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κωλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις (3) συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις (3) συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Σπουδαίο λόγο συνιστά η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων, για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή η κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό όφελος,

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν,

στ) αν έχει αποκλεισθεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής.

2. Ο Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης που έχει παυθεί από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

3. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, που προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης, λόγω θανάτου,

παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος Πρόεδρος ή μέλος, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης, για το υπόλοιπο της θητείας. Μέχρι τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους, η λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης δεν διακόπτεται. Για το διάστημα μέχρι το διορισμό νέου Προέδρου ορίζεται αναπληρωτής αυτού από τα υπολειπόμενα μέλη με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης.

5. Η διαδικασία για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης ολοκληρώνεται πριν από την εκπνοή της θητείας του Προέδρου ή του μέλους, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108.

6. Σε περίπτωση μη ολοκλήρωσης της διαδικασίας για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους κατά τα ανωτέρω, η θητεία του απερχόμενου Προέδρου ή μελών παρατείνεται αυτοδικαίως μέχρι τον διορισμό νέων.

Άρθρο 112
Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων

1. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει τουλάχιστον μία (1) φορά τον μήνα τακτικώς και εκτάκτως, όποτε απαιτείται, μετά από πρόσκληση του Προέδρου του, στην οποία ορίζονται ο τόπος και ο χρόνος της συνεδρίασης. Στην πρόσκληση περιλαμβάνονται τα θέματα της ημερήσιας διάταξης. Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου Διοίκησης υποχρεούται να συγκαλέσει συνεδρίαση εκτάκτως, αν το ζητήσουν δύο (2) μέλη.

2. Κατά την πρώτη του συνεδρίαση, καθώς και σε κάθε περίπτωση αλλαγής μέλους του, το Συμβούλιο Διοίκησης συγκροτείται σε σώμα, εκλέγει τον Πρόεδρό του και ορίζει το μέλος που αναπληρώνει τον Πρόεδρο κατά την απουσία του. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες του Προέδρου, σχετικά με τη σύγκληση των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης, τη διεξαγωγή αυτών και τη λήψη αποφάσεων καθορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για τις συνεδριάσεις της παρούσας απαιτείται πλήρης απαρτία. Οι σχετικές αποφάσεις αναρτώνται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α’ 184).

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει νόμιμα, εφόσον παρίστανται τέσσερα (4) τουλάχιστον μέλη του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών και, σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου ή του αναπληρωτή του. Ο Πρόεδρος μπορεί να καλεί να παραστούν κατά τη συζήτηση ειδικών θεμάτων και μέλη του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ή τρίτοι, εκπρόσωποι του Δημοσίου ή αλλοδαπών αρχών, δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματικών οργανώσεων, καθώς και εμπειρογνώμονες. Χρέη γραμματέα ασκεί μέλος του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, που ορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης, με τον αναπληρωτή του.

4. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης τηρούνται από τον γραμματέα και υπογράφονται από όλα τα συμμετέχοντα μέλη.

5. Κάθε άλλο ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης ρυθμίζεται από τον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 113
Διοικητής

1. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συνιστάται θέση Διοικητή, ο οποίος τελεί σε καθεστώς πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

Η θητεία του Διοικητή ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης, με πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) του συνόλου των μελών του.

2. Ο Διοικητής είναι πρόσωπο εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας και ειδικά στους τομείς του εργατικού ή ασφαλιστικού δικαίου ή της οικονομίας της εργασίας. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:

α) πτυχίο Α.Ε.Ι. ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της αλλοδαπής. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου της αλλοδαπής, που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας γνωστικά αντικείμενα,

β) σημαντική επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον δέκα (10) ετών σε συναφή προς τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αντικείμενα,

γ) σημαντική διοικητική εμπειρία, σε θέσεις ευθύνης, σε διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, κατάρτιση στρατηγικών σχεδίων, διαχείριση έργων και δραστηριοτήτων, στοχοθεσία, συντονισμό ομάδων και παρακολούθηση επίτευξης στόχων,

δ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας, ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

3. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26), ούτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων, ούτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλεισθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος.

4. Ο Διοικητής δεν μπορεί να είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή

κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου.

5. Δεν μπορεί να διορισθεί Διοικητής πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει μέλος της Βουλής ή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

6. Κατά τη διάρκεια της θητείας του Διοικητή αναστέλλεται η άσκηση έμμισθου ή άμισθου δημόσιου λειτουργήματος, η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, καθώς και οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Ο Διοικητής οφείλει, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του, να παύσει οποιαδήποτε έννομη σχέση με επιχείρηση ή εταιρεία ή νομική οντότητα, από την οποία μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και κατά τη διάρκεια της θητείας του έχει υποχρέωση γνωστοποίησης των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Σε περίπτωση που ο Διοικητής είναι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή όργανο ή λειτουργός φορέων του Δημοσίου, με τη λήξη της θητείας του επανέρχεται στην οργανική θέση που κατείχε πριν από τον διορισμό του. Στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου, ο χρόνος της θητείας του Διοικητή λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για κάθε έννομη συνέπεια.

7. Ο Διοικητής με την ανάληψη των καθηκόντων του υπογράφει συμβόλαιο απόδοσης με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο καθορίζει τις υποχρεώσεις του και τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν κατά τη διάρκεια της θητείας του, όπως επίσης και σε ετήσια βάση. Στο συμβόλαιο μπορεί να προβλέπεται ετήσια ειδική ανταμοιβή (bonus) του Διοικητή σε περίπτωση υπέρβασης ή επίτευξης, κατά περίπτωση, των ετήσιων στόχων που τίθενται στο συμβόλαιο απόδοσής του.

Άρθρο 114
Αρμοδιότητες Διοικητή

1. Όλες οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας που προβλέπονται στον παρόντα νόμο ή σε άλλες διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας ασκούνται από τον Διοικητή της, πλην αυτών που ρητώς ορίζεται ότι ασκούνται από το Συμβούλιο Διοίκησης.

2. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Εισηγείται στο Συμβούλιο Διοίκησης για όλα τα θέματα αρμοδιότητάς του.

β) Διαμορφώνει και επικαιροποιεί τον μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, καταρτίζει και αναθεωρεί, εφόσον απαιτείται, το ετήσιο επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας και καθορίζει τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους και τα κριτήρια αξιολόγησης των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και των προϊσταμένων αυτών και του προσωπικού τους.

γ) Εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές ρυθμίσεις σε ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές του, καθώς και την έκδοση κανονιστικών πράξεων για τις οποίες ο Υπουργός εξακολουθεί να έχει αρμοδιότητα.

δ) Εισηγείται για την υποβολή πρότασης για την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων συναφών με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Υποβάλλει απαντήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας, για ερωτήσεις, επερωτήσεις και επίκαιρες ερωτήσεις, αναφορές, καθώς και αιτήσεις κατάθεσης εγγράφων βουλευτών, προς την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την υποβοήθηση της άσκησης των κοινοβουλευτικών αρμοδιοτήτων.

στ) Λαμβάνει μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας και την καταπολέμηση της διαφθοράς στις υπηρεσίες που υπάγονται στην Επιθεώρηση Εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της κίνησης της διαδικασίας πειθαρχικής δίωξης και ενώπιον των αρμόδιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

ζ) Αποφασίζει για τη συμμετοχή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ομάδες Εργασίας ή Επιτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διεθνών οργανισμών με αντικείμενο που άπτεται αμιγώς των αρμοδιοτήτων της και ορίζει τα πρόσωπα που συμμετέχουν σε αυτές εκ μέρους της.

3. Ως προς το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Επιλέγει και τοποθετεί τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων κάθε επιπέδου της Επιθεώρησης Εργασίας και αποφασίζει για την πρόωρη λήξη της θητείας τους και την απαλλαγή ή μετακίνησή τους.

β) Οργανώνει και υλοποιεί προγράμματα εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και εξειδίκευσης του προσωπικού που υπάγεται στις οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Αποφασίζει για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας και για την υποβολή στους αρμόδιους φορείς και στο Α.Σ.Ε.Π. των αντίστοιχων αιτημάτων για τις σχετικές προκηρύξεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

δ) Καθορίζει ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Εισηγείται ειδικότερο σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Καθορίζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας.

ζ) Καθορίζει τον τρόπο, τη διαδικασία και τα όργανα ελέγχου της επίτευξης των στόχων, τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας, τον τρόπο, τη διαδικασία, τα όργανα αξιολόγησης αυτών και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια εφαρμογής του συνόλου της διαδικασίας.

4. Ως προς τα οργανωτικά θέματα της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα και οι δραστηριότητες των επιμέρους οργανικών μονάδων και υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας συμβαδίζουν με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και τους τεθέντες στόχους και επίσης ελέγχει και εποπτεύει όλες τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

β) Μεταφέρει ανθρώπινους, οικονομικούς και λειτουργικούς πόρους, καθώς και υλικοτεχνικό εξοπλισμό μεταξύ των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Προτείνει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Υπουργό Εσωτερικών, την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων.

δ) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνει ή συγχωνεύει Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης και καθορίζει τα ειδικότερα θέματα λειτουργίας τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

ε) Με αποφάσεις του συστήνει, συγκροτεί και ορίζει τον Πρόεδρο, τα μέλη, τον εισηγητή και τον γραμματέα των συλλογικών οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως συμβουλίων, επιτροπών, ομάδων εργασίας ή έργου και υπηρεσιακών και πειθαρχικών συμβουλίων.

Όπου για τη νόμιμη συγκρότηση συλλογικού οργάνου της Επιθεώρησης Εργασίας προβλέπεται η συμμετοχή Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης αυτής, ως προέδρου, συντονιστή ή μέλους και δεν υφίσταται ή ελλείπει αυτός, με απόφαση του Διοικητή ορίζεται στη θέση του, και μέχρι την πλήρωση της θέσης αυτού στη Γενική Διεύθυνση, ένας προϊστάμενος Διεύθυνσης ή υπηρεσίας επιπέδου Διεύθυνσης της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Υποδεικνύει εκπροσώπους της Επιθεώρησης Εργασίας σε συλλογικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή άλλων Υπουργείων και φορέων.

ζ) Εκδίδει αποφάσεις σύστασης, συγκρότησης και ορισμού μελών επιτροπών, μεταξύ άλλων για θέματα προμηθειών και ομάδων εργασίας αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας.

η) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως:

ηα) Καθορίζει την εσωτερική διάρθρωση των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και συστήνει ή καταργεί ή συγχωνεύει οργανικές μονάδες αυτής, κάθε επιπέδου ή αναστέλλει τη λειτουργία τους ή μετατρέπει το επίπεδο αυτών, καθώς και τους κλάδους από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι αυτών.

Σε όποιες από τις περιπτώσεις του προηγούμενου εδαφίου κρίνεται αναγκαίο, με τις ίδιες ή όμοιες αποφάσεις, καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος μεταφοράς, παρακολούθησης και διεκπεραίωσης των υποθέσεων, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα.

ηβ) Καθορίζει την κατά τόπο και καθ’ ύλη αρμοδιότητα των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, την περαιτέρω εξειδίκευση των αρμοδιοτήτων τους, την έδρα και τον τίτλο αυτών, καθώς και την ημερομηνία έναρξης ή παύσης λειτουργίας τους.

ηγ) Εκδίδει και τροποποιεί τον Οργανισμό και τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας και περιγράφει τις θέσεις εργασίας των Υπηρεσιών αυτής, μέσω της κατάρτισης περιγραμμάτων εργασίας.

ηδ) Καθορίζει τις ημέρες και ώρες εισόδου του κοινού στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς να απαιτείται η προβλεπόμενη από τις κείμενες διατάξεις εξουσιοδότηση του Υπουργού Εσωτερικών, και κατά παρέκκλιση νομοθετικών διατάξεων που ορίζουν την χωρίς κανένα χρονικό ή άλλο περιορισμό είσοδο μελών συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων στα δημόσια καταστήματα, κάθε εργάσιμη ημέρα και ώρα, καθώς και το ωράριο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

ηε) Καθορίζει τις οργανικές θέσεις προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

ηστ) Μεταφέρει κενές οργανικές θέσεις προσωπικού από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

θ) Αποφασίζει για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

5. Ο Διοικητής ασκεί και κάθε άλλη υφιστάμενη, κατά την έναρξη ισχύος της Επιθεώρησης Εργασίας, αρμοδιότητα του Γενικού Επιθεωρητή Εργασίας.

6. α) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται να μεταβιβάζει στους Προϊσταμένους όλων των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας, τις αναγκαίες αρμοδιότητες ή να εξουσιοδοτεί αυτούς να υπογράφουν «Με εντολή Διοικητή» πράξεις ή έγγραφα, προκειμένου αυτοί να ανταποκριθούν στους στόχους που τους τίθενται.

β) Ο Διοικητής δύναται με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, να μεταβιβάζει αρμοδιότητες, να αναθέτει καθήκοντα ή να εξουσιοδοτεί όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η κατά το προηγούμενο εδάφιο μεταβίβαση αρμοδιότητας, ανάθεση καθήκοντος ή εξουσιοδότηση υπογραφής μπορεί να αφορά σε περισσότερα του ενός όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

Επιτρέπεται η περαιτέρω εξουσιοδότηση υπογραφής από τα όργανα στα οποία μεταβιβάζεται η αρμοδιότητα ή τα οποία εξουσιοδοτούνται από τον Διοικητή, σε ιεραρχικά υφιστάμενα όργανα αυτών, στις περιπτώσεις που αυτό προβλέπεται από τις αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση του πρώτου εδαφίου της παρούσας υποπαραγράφου.

Στην περίπτωση που η ως άνω περαιτέρω εξουσιοδότηση παρέχεται από όργανο στο οποίο:

βα) είχε μεταβιβασθεί η αρμοδιότητα, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει με εντολή του οργάνου που του παρείχε την εξουσιοδότηση ή

ββ) είχε παρασχεθεί η εξουσιοδότηση υπογραφής, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει «Με Εντολή Διοικητή».

γ) Οι αποφάσεις που προβλέπονται στις υποπαρ. α’ και β’ δύνανται να τροποποιούνται εν όλω ή εν μέρει από το ίδιο θεσμικό όργανο, ανεξαρτήτως αλλαγής του προσώπου που τις εξέδωσε. Επίσης, ο Διοικητής μπορεί να τροποποιεί εν όλω ή εν μέρει τις αποφάσεις για μεταβίβαση αρμοδιοτήτων, ανάθεση καθηκόντων ή εξουσιοδότηση υπογραφής που είχαν εκδοθεί από τον Γενικό Επιθεωρητή και εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 115
Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή

1. Η επιλογή του Διοικητή γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α’ 184), καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, τα προσόντα επιλογής, καθώς και ο τρόπος απόδειξης αυτών, τα κριτήρια κατάταξης και ο τρόπος βαθμολόγησης αυτών, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των Υποψηφίων γίνεται από την ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής της παρ. 2 του άρθρου 110.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των τεσσάρων (4) επικρατέστερων υποψηφίων, με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα στην προκήρυξη και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος υποβάλλεται στο Συμβούλιο Διοίκησης. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τέσσερις (4), περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Το Συμβούλιο Διοίκησης κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους με σειρά προτεραιότητας και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει τον υποψήφιο Διοικητή προς έγκριση στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στον Κανονισμό της. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει τον προταθέντα υποψήφιο, η διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου επαναλαμβάνεται για τον έτερο των δύο (2) επικρατέστερων υποψηφίων. Ο Διοικητής διορίζεται με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 116
Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή

1. Όταν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο παύσης του Διοικητή πριν από τη λήξη της θητείας του, το Συμβούλιο Διοίκησης υποχρεούται να κινήσει τη διαδικασία, προτείνοντας αιτιολογημένα την πρόωρη παύση του στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά την πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, εκδίδει πράξη για την πρόωρη παύση, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται οποτεδήποτε να ζητήσει τη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης για το εάν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο πρόωρης παύσης του Διοικητή. Ο Διοικητής παύεται πρόωρα για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κωλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως ιδίως η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό ή οικονομικό όφελος,

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν,

στ) αν αποκλεισθεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος Βουλευτής,

θ) σε περίπτωση προφανούς απόκλισης από την επίτευξη των τεθέντων στο συμβόλαιο απόδοσής του ποιοτικών και ποσοτικών στόχων, μετά από τη συμπλήρωση δύο (2) ετών από την τοποθέτησή του.

2. Ο Διοικητής που έχει παυθεί από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

3. Ο Διοικητής, όταν προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης, τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Διοικητή, λόγω θανάτου, παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος

Διοικητής, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 115, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης.

5. Σε περίπτωση καθυστέρησης επιλογής του Διοικητή μετά από τη λήξη της θητείας του ή σε περίπτωση πρόωρης λήξης της θητείας αυτού ή σε περίπτωση προσωρινής αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων του, με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη της θητείας του μέχρι τον διορισμό του διαδόχου του ή για όσο διάστημα ο Διοικητής τελεί σε προσωρινή αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του. Σε περίπτωση που ο ορισθείς ως αναπληρωτής αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του ή για οποιονδήποτε λόγο παύσει να εκτελεί αυτά, με όμοια απόφαση ορίζεται ως αναπληρωτής ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι τον διορισμό του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή την ανάληψη των καθηκόντων του υφισταμένου. Τα ενδιάμεσα αυτά διαστήματα δεν επιτρέπεται κατά κανόνα να υπερβαίνουν τους δύο (2) μήνες.

Άρθρο 117
Οργανικές θέσεις

1. Το προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου, Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έμμισθης εντολής, που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση κατά την προηγούμενη ημερομηνία της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Το προσωπικό με τις ως άνω σχέσεις εργασίας που μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος έχει μετακινηθεί από τις υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αντιστρόφως, καταλαμβάνει οργανικές θέσεις από τις υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις στις υπηρεσίες στις οποίες έχει μετακινηθεί.

2. Οι αποσπάσεις προσωπικού από και προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διατηρούνται σε ισχύ και μετά την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι τη λήξη τους.

3. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας το προσωπικό κατατάσσεται στα ίδια μισθολογικά κλιμάκια, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διατηρεί το σύνολο των αποδοχών του και εξακολουθεί να διέπεται από το ίδιο συνταξιοδοτικό και ασφαλιστικό καθεστώς κύριας, επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας, που είχε ως προσωπικό του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.

4. Το σύνολο των οργανικών θέσεων του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των προσωποπαγών, μεταφέρεται αυτοδικαίως στην Επιθεώρηση Εργασίας και αποτελεί τις οργανικές θέσεις αυτής.

5. Για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συνιστώνται τρεις (3) θέσεις μετακλητών υπαλλήλων. Στο Γραφείο του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας συνιστάται θέση Διευθυντή, η οποία καλύπτεται από έναν εκ των ανωτέρω. Ο Διευθυντής του Γραφείου του Διοικητή ασκεί, κατ’ αντιστοιχία, τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 45 του ν. 4622/2019 (Α’ 133) και εφαρμόζεται η παρ. 5 του ίδιου άρθρου. Κατά τα λοιπά ισχύει ο ν. 4622/2019. Για τις αποδοχές των ανωτέρω έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α’ 176) που αφορούν τους μετακλητούς υπαλλήλους που υπηρετούν στα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης και των Υφυπουργών.

6. Η Επιθεώρηση Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων.

7. Η πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διορισμό μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4765/2021 (Α’ 6), τις ισχύουσες γενικές διατάξεις για τις ανεξάρτητες αρχές και με βάση τόσο τα τυπικά προσόντα που καθορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 50/2001 (Α’ 39) και στον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, όσο και τα κριτήρια που τίθενται από την Επιθεώρηση Εργασίας, με βάση τις εκάστοτε επιχειρησιακές της ανάγκες. Ο υπάλληλος, μετά από τον διορισμό του, τοποθετείται σε θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία διορισμού, μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία διορισμού προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να διορισθεί ο υπάλληλος.

Κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται, επίσης, να γίνει και με μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων Υπουργείου ή άλλων δημόσιων υπηρεσιών κάθε μορφής ή ν.π.δ.δ., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

8. Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, την απόλυση, τη λήξη εμμίσθου εντολής, καθώς και την καταγγελία σύμβασης εργασίας ή έργου εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26), οι διατάξεις για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και άλλες ειδικές διατάξεις, στον βαθμό που δεν αντίκεινται στον παρόντα νόμο.

9. Οι ατομικές πράξεις του παρόντος άρθρου εκδίδονται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 118
Μισθολογικό καθεστώς
και επιπλέον ανταμοιβή

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Εσωτερικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να ορίζεται, εντός των ορίων του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και του εκάστοτε Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (ΜΠΔΣ), ειδικό σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο της αξιολόγησής του, λαμβάνοντας υπόψη

τη βαρύτητα της θέσης και τον βαθμό ευθύνης του και εφόσον ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας υπερβαίνει το 100%.

Άρθρο 119
Προϋπολογισμός

1. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας είναι διατάκτης των πιστώσεων του προϋπολογισμού δαπανών της, σύμφωνα με τον ν. 4270/2014 (Α’ 143).

3. Για την κατάρτιση και εκτέλεση του προϋπολογισμού δαπανών της Επιθεώρησης Εργασίας και των προβλέψεων ΜΠΔΣ, καθώς και για όλα τα θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης και δημοσίου λογιστικού, ισχύουν οι διατάξεις του ν. 4270/2014, με την επιφύλαξη της παρ. 5.

4. Ο προϋπολογισμός της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλεται στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους μέσω της κύριας κεντρικής οικονομικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 54 του ν. 4270/2014.

5. Για τη μεταφορά πιστώσεων μεταξύ μειζόνων κατηγοριών δαπανών του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας εφαρμόζεται η παρ. 3 του άρθρου 71 του ν. 4270/2014.

Άρθρο 120
Οικονομική διαχείριση

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να πραγματοποιεί δαπάνες που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ), σύμφωνα με το υποκεφάλαιο 3 του κεφαλαίου Β’ του μέρους Δ’ του ν. 4270/2014 (Α’ 143).

2. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.), ο προϊστάμενος της οποίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των προϊσταμένων οικονομικών υπηρεσιών Υπουργείων κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 24, 26 και 69Γ του ν. 4270/2014.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας διαχειρίζεται και ελέγχει τις οικονομικές υποθέσεις και λειτουργίες όλων των Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτήν και των φορέων που εποπτεύονται από αυτή, σχεδιάζει, συντονίζει και εποπτεύει όλα τα θέματα που άπτονται της οικονομικής λειτουργίας της, στο πλαίσιο του ν. 4270/2014, πλην των περιπτώσεων που ορίζεται διαφορετικά στο παρόν άρθρο.

4. Ακίνητα του Δημοσίου μπορεί να παραχωρούνται κατά χρήση στην Επιθεώρηση Εργασίας από την Εταιρία Ακινήτων Δημοσίου ή άλλους φορείς του Δημοσίου ή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, για την αντιμετώπιση των στεγαστικών αναγκών των υπηρεσιών της.

Ο Διοικητής παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών, για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για τη σύναψη συμβάσεων μίσθωσης ακινήτων προς στέγαση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, το Ελληνικό Δημόσιο εκπροσωπείται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

Άρθρο 121
Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η οργάνωση και διάρθρωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους και των οργανικών θέσεων του προσωπικού αυτής, τα προσόντα διορισμού στους κλάδους και στις ειδικότητες, οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και η κατανομή των οργανικών θέσεων του μονίμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα ρυθμίζονται από τον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος εκδίδεται εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

2. Η λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμίζεται από Εσωτερικό Κανονισμό, με τον οποίο καθορίζονται ειδικότερα θέματα λειτουργίας και άσκησης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Με τον Εσωτερικό Κανονισμό εξειδικεύονται επίσης τα πρότυπα, οι διαδικασίες και οι μεθοδολογίες σχεδιασμού και διεξαγωγής ελέγχων, η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών και σύνταξης των πορισμάτων επιθεώρησης και ελέγχου, η διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών και αναφορών και οι μέθοδοι αξιολόγησής τους, καθώς και οι αρχές, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των Επιθεωρητών που σχετίζονται με το ελεγκτικό έργο.

3. Ο Οργανισμός εκδίδεται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης, τηρουμένης της περ. ιβ) του άρθρου 20 του ν. 4270/2014 (Α’ 143). Ο Εσωτερικός Κανονισμός εκδίδονται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης.

Άρθρο 122
Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011

Οι υποπαρ. 3, 4, 6 και 7 της παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής:

«Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών

1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι, που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συν-

δικαλιστικές οργανώσεις, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος.

4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

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

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές.

Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις. Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου.

Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφαινόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.

Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα.

Για την αίτηση εκδόσεως διαταγής πληρωμής της παρούσας δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη όχληση με δικαστικό επιμελητή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α του ΚΠολΔ».

Άρθρο 123
Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011

Στην παρ. 3 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο, οι υποπερ. γγ’ και ιγιγ’ καταργούνται, προστίθενται υποπερ. ιδιδ’και ιειε’ και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση της περ. Α’ της παρ. 1 ή και της παρ. 3 του άρθρου 26, μόλις αυτές διαπιστωθούν, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που

διενήργησε τον έλεγχο και χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη:

α. στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 και

β. στις εξής περιπτώσεις:

αα. μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ. μη επίδειξη βιβλίου αδειών, γγ. (καταργείται), δδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, εε. μη ανάρτηση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις, στστ. μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, ζζ. μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, ηη. μη χρήση ή/και μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες, θθ. μη επίδειξη της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου, ιι. μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, ιαια. μη επίδειξη πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων, ιβιβ. μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων, ιγιγ. (καταργείται), ιδιδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου, ιειε. μη καταχώρηση στο Πληροφοριακό Σύστημα (ΠΣ) ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν.».

Άρθρο 124
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών, που λαμβάνεται μετά από πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, καθορίζονται οι κάθε είδους αποδοχές του Διοικητή, τακτικές ή πρόσθετες, για όλο το διάστημα της θητείας του.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που λαμβάνεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία εκδίδεται μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, καθορίζονται αναλυτικά οι ετήσιοι στόχοι ελέγχων που θα πραγματοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται τα ζητήματα που αφορούν τη μεταφορά του προσωπικού κατά το άρθρο 117, τη συνέχιση εκτελούμενων έργων, δράσεων, προγραμμάτων, συγχρηματοδοτούμενων ή μη, τη μεταφορά των φυσικών και ηλεκτρονικών αρχείων, την υποστήριξη της Επιθεώρησης Εργασίας από προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατά το άρθρο 125 και κάθε άλλο ζήτημα που συνέχεται με τη διαδοχή μεταξύ του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας. Με όμοια απόφαση μετά από πρόταση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να προβλέπεται παράταση του χρόνου υποστήριξης της Επιθεώρησης Εργασίας από το ανωτέρω προσωπικό σύμφωνα με τη στοχοθεσία και τις ανάγκες αυτής.

Άρθρο 125
Μεταβατικές διατάξεις

1. Μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).

2. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος συμμετέχουν στη διενέργεια ελέγχων και διατίθενται για την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής του Σ.Ε.Π.Ε., εξακολουθούν να υποστηρίζουν τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της με τους ίδιους όρους, υποχρεώσεις και δικαιώματα.

3. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, μετατάξεις και αποσπάσεις για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων κατά το άρθρο 117 γίνεται κατά προτεραιότητα με μετατάξεις και αποσπάσεις υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος έχουν την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας.

4. Μέχρι τη συγκρότηση του Υπηρεσιακού και Πειθαρχικού Συμβουλίου της Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία συγκροτούνται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη λειτουργίας της, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας εξακολουθεί να υπάγεται στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο στο οποίο υπαγόταν κατά τη δημοσίευση του παρόντος.

5. Μέχρι το τέλος του έτους εντός του οποίου θα γίνει η έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι δαπάνες λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας βαρύνουν τον Προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ε.Φ. 1033-208-0000000.

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

Άρθρο 126
Κύρωση διεθνούς σύμβασης

Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας «Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία» που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 31η Μαΐου 2006, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην ελληνική και αγγλική γλώσσα έχει ως εξής:

«Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στην Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στις 31 Μαΐου 2006, στην 95η Σύνοδό της,

Αναγνωρίζοντας την έκταση σε παγκόσμιο επίπεδο των τραυματισμών, ασθενειών και θανάτων που οφείλονται στην εργασία και την ανάγκη περαιτέρω δράσης για τη μείωσή τους,

Υπενθυμίζοντας ότι η προστασία των εργαζομένων από τις επαγγελματικές ή άλλες ασθένειες και τα ατυχήματα που ενσκήπτουν στην εργασία, εμπίπτει στους στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως ορίζονται στο καταστατικό της,

Αναγνωρίζοντας ότι οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι κατά την εργασία ζημιώνουν την παραγωγικότητα και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη,

Σημειώνοντας την παράγραφο III στ) της Διακήρυξης της Φιλαδέλφειας, που προβλέπει ότι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει την ιερή υποχρέωση να προωθήσει την υλοποίηση μεταξύ των διαφόρων κρατών του κόσμου, προγραμμάτων κατάλληλων για την επίτευξη επαρκούς προστασίας της ζωής και της υγείας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα,

Έχοντας κατά νου το πνεύμα της Διακήρυξης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και τα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία, και τη συνέχειά της,

Λαμβάνοντας υπόψη τη Σύμβαση (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, τη Σύσταση (αρ. 164) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, καθώς και τους λοιπούς συναφείς κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

Υπενθυμίζοντας ότι η προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία αποτελεί σημείο της Ατζέντας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για μια αξιοπρεπή εργασία για όλους,

Υπενθυμίζοντας τα συμπεράσματα για τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τους κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, που υιοθετήθηκαν ως παγκόσμια στρατηγική από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας στην 91η Σύνοδό της (2003), ιδίως ως προς την μέριμνα για απόδοση προτεραιότητας στην ασφάλεια και την υγεία σε εθνικό επίπεδο,

Υπογραμμίζοντας τη σπουδαιότητα της συνεχούς προώθησης μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης στα ζητήματα ασφάλειας και υγείας,

Έχοντας αποφασίσει να υιοθετήσει διάφορες προτάσεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, θέμα που αποτελεί το τέταρτο σημείο στην ημερήσια διάταξη της συνόδου,

Έχοντας αποφασίσει ότι αυτές οι προτάσεις θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης υιοθετεί, σήμερα, την 15η Ιουνίου 2006, την κατωτέρω Σύμβαση η οποία θα ονομαστεί Σύμβαση για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, 2006.

I. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

Για τους σκοπούς της παρούσας Σύμβασης:

α) ο όρος «εθνική πολιτική» αναφέρεται στην εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας, όπως καθορίζεται σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 4 της Σύμβασης (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981.

β) ο όρος «εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό σύστημα» δηλώνει την υποδομή που αποτελεί το βασικό πλαίσιο για την υλοποίηση της εθνικής πολιτικής και των εθνικών προγραμμάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

γ) ο όρος «εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό πρόγραμμα» αναφέρεται σε κάθε εθνικό πρόγραμμα που περιλαμβάνει σκοπούς προς επίτευξη σύμφωνα με προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα, προτεραιότητες και μέσα δράσης που θεσπίζονται με σκοπό να βελτιωθούν η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία καθώς και τα μέσα αξιολόγησης της προόδου.

δ) Ο όρος «εθνική κουλτούρα πρόληψης για την ασφάλεια και την υγεία» δηλώνει την κουλτούρα του σεβασμού σε όλα τα επίπεδα του δικαιώματος σ’ ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, της δραστηριοποίησης της Κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων για την εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος - μέσω ενός συστήματος καθορισμένων δικαιωμάτων, ευθυνών και υποχρεώσεων - και της πρόταξης της αρχής της πρόληψης ως πρώτης προτεραιότητας.

II. ΣΤΟΧΟΙ

Άρθρο 2

1. Κάθε μέλος που επικυρώνει την παρούσα Σύμβαση οφείλει να προωθεί τη συνεχή βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, προκειμένου να προλαμβάνονται οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι που οφείλονται στην εργασία, με την ανάπτυξη, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, μιας εθνικής πολιτικής, ενός εθνικού συστήματος και ενός εθνικού προγράμματος.

2. Κάθε μέλος πρέπει να λαμβάνει ενεργά μέτρα προς την κατεύθυνση της προοδευτικής επίτευξης ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω ενός εθνικού συστήματος και εθνικών προγραμμάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές που εξαγγέλλονται στα κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αναφορικά με το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

3. Κάθε μέλος πρέπει, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, να μελετά κατά περιόδους ποια μέτρα θα μπορούσαν να ληφθούν για την επικύρωση των σχετικών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

III. ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
Άρθρο 3

1. Κάθε μέλος οφείλει να προωθεί ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, εκπονώντας μια εθνική πολιτική προς αυτή την κατεύθυνση.

2. Κάθε μέλος πρέπει να προωθεί και να προάγει σε όλα τα επίπεδα το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα περιβάλλον εργασίας ασφαλές και υγιές.

3. Κατά τη διαμόρφωση της εθνικής πολιτικής του, το κάθε μέλος πρέπει να προωθεί, υπό το φως των εθνικών συνθηκών και της εθνικής πρακτικής και κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, βασικές αρχές, όπως τις ακόλουθες:

Προσδιορισμός των επαγγελματικών κινδύνων, καταπολέμηση των εργασιακών κινδύνων στην πηγή τους και ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα υγείας και ασφάλειας που να περιλαμβάνει ενημέρωση, διαβουλεύσεις και κατάρτιση.

IV. ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
Άρθρο 4

1. Κάθε μέλος οφείλει να θεσπίσει, να διατηρεί, να αναπτύσσει προοδευτικά και να επανεξετάζει περιοδικά ένα εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων.

2. Το εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

α) τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, ανάλογα με την περίπτωση, καθώς και κάθε άλλο κείμενο σχετικό με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) μια αρχή ή έναν οργανισμό, ή αρχές ή οργανισμούς, υπεύθυνους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, που προσδιορίζονται σύμφωνα με τη εθνική νομοθεσία και πρακτική,

γ) μηχανισμούς που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων επιθεώρησης,

δ) μέτρα για την προώθηση, σε επίπεδο επιχείρησης, της συνεργασίας μεταξύ της διεύθυνσης, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, ως ένα απαραίτητο στοιχείο για την πρόληψη στον χώρο εργασίας,

3. Το εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας θα πρέπει να περιλαμβάνει ανάλογα με την περίπτωση:

α) ένα εθνικό τριμερές συμβουλευτικό όργανο ή εθνικά συμβουλευτικά τριμερή όργανα αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικές υπηρεσίες για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

γ) πρόνοια για κατάρτιση σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

δ) υπηρεσίες υγείας στην εργασία σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική,

ε) έρευνα σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

στ) έναν μηχανισμό συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς σε χώρο εργασίας, λαμβανομένων υπόψιν των σχετικών κανόνων της Δ.Ο.Ε.,

ζ) διατάξεις που αποβλέπουν στη συνεργασία με τα συστήματα ασφάλισης και κοινωνικής ασφάλειας τα οποία καλύπτουν τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς στον χώρο εργασίας.

η) μηχανισμούς υποστήριξης για την προοδευτική βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις και την άτυπη οικονομία.

V. ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
Άρθρο 5

1. Κάθε Μέλος οφείλει να διαμορφώνει, να εφαρμόζει, να ελέγχει, να αξιολογεί και να αναθεωρεί περιοδικά ένα εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

2. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει:

α) να προωθεί την ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα ασφάλειας και υγείας,

β) να συμβάλλει στην προστασία των εργαζομένων, εξαλείφοντας ή μειώνοντας στο ελάχιστο, κατά το μέτρο που αυτό είναι εύλογο και εφικτό, τους κινδύνους που συνδέονται με την εργασία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, με σκοπό την πρόληψη τραυματισμών στον χώρο εργασίας, και των επαγγελματικών ασθενειών και των θανάτων που οφείλονται στην εργασία, και να συμβάλλει επίσης στη προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στον εργασιακό χώρο,

γ) να διαμορφώνεται και να επανεξετάζεται επί τη βάσει μίας ανάλυσης της εθνικής κατάστασης σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης και της ανάλυσης του εθνικού συστήματος ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

δ) να περιλαμβάνει στόχους και δείκτες προόδου και

ε) να υποστηρίζεται, εάν είναι δυνατόν, από άλλα συμπληρωματικά εθνικά προγράμματα και σχέδια που θα επικουρούν την προοδευτική επίτευξη του στόχου για έναν ασφαλέστερο και υγιέστερο εργασιακό χώρο.

3. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει να δημοσιοποιείται ευρέως και, κατά το μέτρο του δυνατού, να υποστηρίζεται και να προωθείται από τις ύπατες εθνικές αρχές.

VI. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
Άρθρο 6

Η παρούσα σύμβαση δεν αναθεωρεί καμία διεθνή σύμβαση ή σύσταση εργασίας.

Άρθρο 7

Οι επίσημες επικυρώσεις της παρούσας σύμβασης θα κοινοποιούνται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 8

1. Η παρούσα σύμβαση δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας των οποίων την επικύρωση έχει καταχωρίσει ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2. Η σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την καταχώριση από τον Γενικό Διευθυντή των επικυρώσεων δύο Μελών.

3. Κατόπιν αυτού, η σύμβαση αυτή θα αρχίσει να ισχύει, για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία καταχώρισης της επικύρωσής της.

Άρθρο 9

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει τη σύμβαση αυτή θα μπορεί να την καταγγείλει μετά την λήξη περιόδου δέκα ετών από την ημερομηνία της αρχικής έναρξης ισχύος της, με πράξη που θα κοινοποιείται για καταχώριση στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα χρόνο μετά την ημερομηνία κατά την οποία έγινε η καταχώρισή της.

Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει την παρούσα σύμβαση και δεν έχει ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται σε αυτό το άρθρο, μέσα σε ένα χρόνο από τη λήξη της δεκαετίας που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, θα δεσμεύεται για μια νέα δεκαετία και, στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει αυτή τη σύμβαση, στο τέλος κάθε δεκαετίας και με τους όρους που προβλέπει αυτό το άρθρο.

Άρθρο 10

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα γνωστοποιεί σε όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών που θα του κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης που θα του έχει κοινοποιηθεί, ο Γενικός Διευθυντής θα εφιστά την προσοχή των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία έναρξης της ισχύος αυτής της σύμβασης.

Άρθρο 11

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, για καταχώριση, πλήρεις πληροφορίες για όλες τις επικυρώσεις και καταγγελίες που θα έχει καταχωρίσει, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών.

Άρθρο 12

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας κάθε φορά που θα το κρίνει αναγκαίο, θα υποβάλει στη Γενική Συνδιάσκεψη έκθεση για την εφαρμογή αυτής της σύμβασης και θα εξετάζει αν πρέπει να εγγραφεί στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης θέμα ολικής ή μερικής αναθεώρησής της.

Άρθρο 13

1. Σε περίπτωση κατά την οποία η Συνδιάσκεψη ψηφίσει νέα σύμβαση που θα αναθεωρεί ολικά ή μερικά τη σύμβαση αυτή και εφόσον η νέα σύμβαση δεν ορίζει διαφορετικά:

α) Η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής σύμβασης θα επιφέρει, αυτοδίκαια, και ανεξάρτητα από τις διατάξεις του παραπάνω άρθρου 9, την άμεση καταγγελία της παρούσας σύμβασης, με την επιφύλαξη ότι θα έχει τεθεί σε ισχύ η νέα αναθεωρητική σύμβαση.

β) Από την ημέρα που θα αρχίσει να ισχύει η νέα αναθεωρητική σύμβαση, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να επικυρώσουν αυτή τη σύμβαση.

2. Η σύμβαση αυτή θα παραμείνει σε κάθε περίπτωση σε ισχύ, με τη σημερινή μορφή και το περιεχόμενό της για τα Μέλη εκείνα που την έχουν επικυρώσει και δεν θα επικυρώσουν την αναθεωρητική σύμβαση.

Άρθρο 14

Το γαλλικό και αγγλικό κείμενο αυτής της σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικά.».

CONVENTION 187
CONVENTION CONCERNING THE PROMOTIONAL FRAMEWORK FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS NINETY-FIFTH SESSION, GENEVA, 31 MAY 2006

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and

Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and

Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and

Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and

Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and

Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and

Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and

Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and

Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

I. DEFINITIONS

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term national policy refers to the national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);

(b) the term national system for occupational safety and health or national system refers to the infrastructure which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term national programme on occupational safety and health or national programme refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;

(d) the term a national preventative safety and health culture refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

II. OBJECTIVE

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.

2. Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

3. Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

III. NATIONAL POLICY

Article 3

1. Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.

2. Each Member shall promote and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.

3. In formulating its national policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national system for occupational safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and

(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.

3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:

(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(b) information and advisory services on occupational safety and health;

(c) the provision of occupational safety and health training;

(d) occupational health services in accordance with national law and practice;

(e) research on occupational safety and health;

(f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;

(g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

(h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

V. NATIONAL PROGRAMME

Article 5

1. Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national programme shall:

(a) promote the development of a national preventative safety and health culture;

(b) contribute to the protection of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;

(c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system for occupational safety and health;

(d) include objectives, targets and indicators of progress; and

(e) be supported, where possible, by other complementary national programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.

3. The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

VI. FINAL PROVISIONS

Article 6

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 12

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.”

ΜΕΡΟΣ VII
ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 127
Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία

1. Για την παρακολούθηση της υλοποίησης των σκοπών προώθησης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων εκπονείται ετήσιο Εθνικό Πρόγραμμα για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ως Προσάρτημα της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, η οποία εγκρίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά από γνώμη του Συμβουλίου για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.

2. Η Εθνική Στρατηγική και το Εθνικό Πρόγραμμα βασίζονται στις αρχές της εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων, της καταπολέμησής τους στην πηγή και στην ανάπτυξη κουλτούρας πρόληψης και περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων ενημέρωση, μελέτες, διαβουλεύσεις και κατάρτιση σε κεντρικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, καθώς και μέτρα στήριξης μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων για τους σκοπούς του παρόντος.

3. Το Εθνικό Πρόγραμμα εντοπίζει τις συγκεκριμένες δράσεις, τους υπόχρεους στα διάφορα επίπεδα διακυβέρνησης, τις συνέργειες και τις συντονιστικές ενέργειες για την υλοποίησή τους, παρακολουθείται με βάση στόχους και δείκτες προόδου και επανεξετάζεται ετησίως στη βάση της ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Άρθρο 128
Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών

Υποθέσεων και Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ. ΙΝ.Υ.Α.Ε.)

1. Για την εκτέλεση μελετών, ερευνών πεδίου, προγραμμάτων κατάρτισης σε επιχειρήσεις, παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στους εργοδότες ή άλλων δράσεων και προγραμμάτων για την προώθηση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η Επιθεώρηση Εργασίας, μεμονωμένα ή από κοινού, μπορούν να συνάπτουν προγραμματικές συμβάσεις, με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), ως σύμβουλο της πολιτείας για τα θέματα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

2. Στις προγραμματικές συμβάσεις της παρ. 1 ορίζονται το αντικείμενο, ο σκοπός και η διάρκεια της σύμβασης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων, το χρονοδιάγραμμα εκτέλεσης της σύμβασης, οι πόροι από τους οποίους θα καλυφθούν οι αναλαμβανόμενες οικονομικές υποχρεώσεις, ο τρόπος κάλυψης των αναγκαίων για την εκπλήρωση της προγραμματικής σύμβασης λειτουργικών εξόδων, το όργανο παρακολούθησης της εφαρμογής της σύμβασης, οι αρμοδιότητές του και οι σχετικές ρήτρες σε περίπτωση καθυστέρησης ή μη εκπλήρωσης.

ΜΕΡΟΣ VIII
ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 129
Μέτρα για εποχικά εργαζομένους στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο

1. Οι εποχικά εργαζόμενοι, με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 1346/1983 (Α’ 46) και με την παρ. 5 του άρθρου 38 του ν. 1836/1989 (Α’ 79), σε συνδυασμό με ευνοϊκότερες διατάξεις που ισχύουν με βάση νόμους, διατάγματα, συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις ή κοινές υπουργικές αποφάσεις, σε κύρια και μη κύρια ξενοδοχειακά και τουριστικά καταλύματα ή σε επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων ως οδηγοί τουριστικών λεωφορείων, οι οποίοι δεν επαναπροσλαμβάνονται και δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη ή δεν είναι δικαιούχοι και δεν λαμβάνουν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), κατά τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2021, εντάσσονται στον ειδικό μηχανισμό στήριξης των εργαζομένων του δέκατου τρίτου άρθρου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α’ 64), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4682/2020 (Α’ 76).

Οι ανωτέρω λαμβάνουν την αποζημίωση ειδικού σκοπού που προβλέπεται στην παρούσα, καθώς και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Η αποζημίωση ειδικού σκοπού ανέρχεται σε πεντακόσια τριάντα τέσσερα (534) ευρώ, που αντιστοιχεί σε τριάντα (30) ημέρες, για κάθε έναν από τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2021, που οι δικαιούχοι δεν απασχολούνται. Για μικρότερη περίοδο απασχόλησης, καταβάλλονται αναλογία της αποζημίωσης ειδικού σκοπού και οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές.

Οι δικαιούχοι εντάσσονται στον ειδικό μηχανισμό στήριξης, αφού υποβάλλουν σχετικό αίτημα στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο επέχει και θέση υπεύθυνης δήλωσης του ν. 1599/1986 (Α’ 75), χωρίς να απαιτείται υπεύθυνη δήλωση εργοδότη.

2. Η δαπάνη για την αποζημίωση ειδικού σκοπού και η δαπάνη για το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών, κατ’ αναλογία του χρονικού διαστήματος μη απασχόλησης, καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

3. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναλαμβάνει την πληρωμή του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών (ασφαλισμένου και εργοδότη) και κατ’ ανώτατο όριο για είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια ασφάλισης ανά μήνα, με βάση την ασφαλιστική κάλυψη που έλαβαν οι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού κατά την τελευταία θερινή τουριστική περίοδο στην οποία απασχολήθηκαν είτε του έτους 2019 είτε του έτους 2020.

Προς τον σκοπό αυτόν, παράγεται Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) με βάση τα Πληροφοριακά Συστήματα και τα αρχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, του e-ΕΦΚΑ, του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και των λοιπών συναρμόδιων φορέων. Η ΑΠΔ υποβάλλεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ως αυτοτελής μέχρι την 31η.12.2021. Μέχρι την ημερομηνία αυτή καταβάλλονται εμπροθέσμως οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές προς τον e-ΕΦΚΑ.

4. Η αποζημίωση ειδικού σκοπού της παρ. 1 είναι αφορολόγητη, ανεκχώρητη και ακατάσχετη στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 43Α του ν. 4172/2013 (Α’ 167), δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη φορολογική διοίκηση και το Δημόσιο, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα.

5. Οι εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και οι εργοδότες-επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων για τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων δύνανται να εντάξουν στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» τους εποχικά εργαζόμενους υποχρεωτικής επαναπρόσληψης από τον μήνα Ιούλιο έως και τον μήνα Σεπτέμβριο 2021, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας επαναπρόσληψης εντός του 2021.

Για τους ανωτέρω εργαζόμενους, επιπλέον των οριζομένων στην παρ. 1 του άρθρου 40 του ν. 4778/2021 (Α’ 26), καταβάλλεται από τον κρατικό προϋπολογισμό για το χρονικό διάστημα από 1.7.2021 έως και 30.9.2021 το σύνολο των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών για τον χρόνο που αυτοί εργάζονται.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών μπορούν να ορίζονται και άλλες κατηγορίες εργαζομένων και εργοδοτών του τουριστικού κλάδου, στις οποίες εφαρμόζεται το προηγούμενο εδάφιο, στο πλαίσιο ένταξης στον μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ από τον μήνα Ιούλιο 2021 έως και τον μήνα Σεπτέμβριο 2021.

6. Οι εποχικά εργαζόμενοι του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου χωρίς δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, οι οποίοι επιδοτούνται με βάση την περ. β’ της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1545/1985 (Α’ 91), σε συνδυασμό με την παρ. 9 του άρθρου 6 του ν. 1545/1985, που θα προσληφθούν μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος από επιχειρήσεις-εργοδότες του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, δύνανται να ενταχθούν στο ανοιχτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του άρθρου 28 του ν. 4726/2020 (Α’ 181), με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας κατ’ ελάχιστον ενός (1) μήνα και έως και έξι (6) μηνών, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Για την εφαρμογή του κριτηρίου της περ. β’ της παρ. 7 του άρθρου 28 του ν. 4756/2020 η περίοδος αναφοράς για την επιμέτρηση των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται και είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας άρχεται από την ημερομηνία εκάστης πρόσληψης των εργαζομένων της παραγράφου αυτής.

Η νέα πρόσληψη επιδοτείται αναλογικά με τον χρόνο απασχόλησης, με την κάλυψη του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη και των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών σε δώρα και επίδομα αδείας και, επιπλέον, με διακόσια (200) ευρώ επί του καθαρού μηνιαίου μισθού. Σε περίπτωση που η νέα πρόσληψη αφορά σε μακροχρόνια άνεργο, εγγεγραμμένο στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), δεν εφαρμόζεται η παρ. 4 του άρθρου 28 του ν. 4726/2020.

Ειδικά για τις περιπτώσεις προσλήψεων των εργαζομένων του πρώτου εδαφίου από 1.6.2021 και έως και την έναρξη ισχύος του παρόντος, μπορούν να αιτηθούν μέχρι και την 30η.6.2021 την ένταξη των εν λόγω εργαζομένων στο πρόγραμμα του άρθρου 28 του ν. 4726/2020, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να καθορίζονται ειδικά έντυπα αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης των επιχειρήσεων-εργοδοτών που υποβάλλονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και λοιπά ειδικά ζητήματα και λεπτομέρειες αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που είναι απαραίτητες για την εφαρμογή του παρόντος.

8. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να ρυθμίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις καταβολής της αποζημίωσης ειδικού σκοπού παράτασης των χρονικών διαστημάτων εφαρμογής των μέτρων, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

Άρθρο 130
Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4726/2020

1. Στο άρθρο 28 του ν. 4726/2020 (Α’ 181) το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 και το πρώτο εδάφιο της παρ. 8 τροποποιούνται, στην παρ. 6 προστίθεται τρίτο εδάφιο, προστίθεται παρ. 11α και το άρθρο 28 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 28
Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας

1. Θεσπίζεται ανοιχτό πρόγραμμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τη δημιουργία εκατό χιλιάδων (100.000) νέων θέσεων εργασίας.

2. Οι συμβάσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν διάρκεια έξι (6) μηνών και αφορούν κάθε είδους επιχείρηση εργοδότη, η οποία υποβάλλει σχετική δήλωση στο Π. Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Οι θέσεις εργασίας που επιδοτούνται με το παρόν είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας κατά την 31η.3.2021.

3. Το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη, ανεξαρτήτως του ύψους του καθαρού μηνιαίου μισθού, καθώς και οι αναλογούσες ασφαλιστικές εισφορές σε δώρα και επίδομα αδείας, καταβάλλονται μετά την υποβολή της σχετικής Αναλυτικής Περι-

οδικής Δήλωσης από την επιχείρηση εργοδότη, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με πόρους του κρατικού προϋπολογισμού για διάστημα έξι (6) μηνών.

4. Σε περίπτωση που η νέα πρόσληψη αφορά μακροχρόνια άνεργο, εγγεγραμμένο στον ΟΑΕΔ, η νέα πρόσληψη επιδοτείται πέραν της παρ. 3 και με διακόσια (200) ευρώ επί του καθαρού μηνιαίου μισθού.

5. Μετά το πέρας των έξι (6) μηνών ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίσει την εργασία του στην επιχείρηση εργοδότη που τον προσέλαβε, εφόσον και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος αμείβεται εξ ολοκλήρου πλέον από την επιχείρηση-εργοδότη.

6. Οι εργαζόμενοι που τοποθετούνται στις νέες θέσεις εργασίας του παρόντος, δεν μπορούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ». Οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων του προηγούμενου εδαφίου δεν μπορούν να τεθούν σε αναστολή. Κατά τη διάρκεια του χρονικού διαστήματος επιδότησης των νέων θέσεων εργασίας δεν επιτρέπεται η μεταβολή των όρων συμβάσεων εργασίας των ωφελουμένων του προγράμματος, εκτός αν είναι ευνοϊκότεροι για τους ωφελούμενους-εργαζομένους.

7. Η επιχείρηση-εργοδότης, που προβαίνει σε νέα πρόσληψη ή νέες προσλήψεις μία ή περισσότερες φορές, πρέπει υπευθύνως να δηλώνει ότι:

α) είναι φορολογικά και ασφαλιστικά ενήμερη ή έχει ρυθμίσει τις βεβαιωμένες τυχόν οφειλές της προς το Δημόσιο και τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης,

β) ότι θα διατηρήσει κατά μέσο όρο τον ίδιο αριθμό εργαζομένων για το διάστημα επιδότησης της νέας θέσης εργασίας, σύμφωνα με το πρόγραμμα.

8. Για τον υπολογισμό του αριθμού εργαζομένων της περ. β) της παρ. 7, λαμβάνονται υπόψη οι ενεργές θέσεις εργασίας στην επιχείρηση κατά την 31η.3.2021, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που έχουν τεθεί σε αναστολή, προσαυξημένες κατά τον αριθμό των νέων επιδοτούμενων συμβάσεων εργασίας του παρόντος. Δεν προσμετρώνται οι λύσεις σύμβασης εργασίας ένεκα συνταξιοδότησης, θανάτου ή οικειοθελούς αποχώρησης και οι λήξεις συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

9. Ο νεοπροσληφθείς κατά τη στιγμή της πρόσληψής του δεν πρέπει να έχει ενεργή σύμβαση εργασίας για τουλάχιστον έναν (1) μήνα πριν από την επιδοτούμενη πρόσληψή του.

10. Οι διασταυρώσεις όλων των ανωτέρω στοιχείων κατόπιν αιτήσεων υπεύθυνων δηλώσεων των επιχειρήσεων-εργοδοτών πραγματοποιούνται απολογιστικά από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ με τα στοιχεία της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, του ΟΑΕΔ και του Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών.

11. Σε περίπτωση που κατόπιν των διασταυρώσεων της παρ. 10 συναχθεί ότι η επιχείρηση-εργοδότης δεν πληροί τις ανωτέρω προϋποθέσεις, εκπίπτει του προγράμματος και καταβάλλει η ίδια τις συνολικές ασφαλιστικές εισφορές για τους έξι (6) μήνες που αναλογούν στον μηνιαίο μισθό πρόσληψης. Αν ο εργαζόμενος προέρχεται από τους εγγεγραμμένους μακροχρόνια ανέργους στον ΟΑΕΔ, στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου δεν καταβάλλεται επίσης η οικονομική ενίσχυση των διακοσίων (200) ευρώ, ποσό το οποίο καταβάλλει η ίδια η επιχείρηση.

11α. Κατ’ εξαίρεση εποχικές επιχειρήσεις - εργοδότες κατά την έννοια της περ. β’ της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1545/1985 (Α’ 91) δύνανται να ενταχθούν στο ανοιχτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του παρόντος, για εργαζόμενους που θα προσληφθούν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας κατ’ ελάχιστον ενός (1) μήνα και έως και έξι (6) μηνών, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Η νέα πρόσληψη επιδοτείται αναλογικά με τον χρόνο απασχόλησης, με το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη και των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών σε δώρα και επίδομα αδείας. Στην περίπτωση αυτή, για την εξέταση του κριτηρίου της περ. β’ της παρ. 7 η περίοδος αναφοράς για την επιμέτρηση των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται και είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας άρχεται από την ημερομηνία εκάστου πρόσληψης των εργαζομένων της παραγράφου αυτής.

12. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προβλέπεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

13. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζεται το ειδικό έντυπο αίτησης ένταξης υπεύθυνης δήλωσης της επιχείρησης-εργοδότη για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα του παρόντος στο Π. Σ. ΕΡΓΑΝΗ και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα σε σχέση με το ανωτέρω έντυπο.

14. Το πρόγραμμα του παρόντος άρχεται την 1η.10.2020 και ισχύει μέχρι εξαντλήσεως των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας.».

Άρθρο 131
Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» - Τροποποίηση του άρθρου 40 του ν. 4778/2021

Στην παρ. 1 του άρθρου 40 του ν. 4778/2021 (Α’ 26) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο ως προς τον χρόνο ισχύος, προστίθεται δεύτερο εδάφιο, η παρ. 2 τροποποιείται και το άρθρο 40 διαμορφώνεται ως ακολούθως:

«Άρθρο 40
Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης
«ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»

1. Το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» του άρθρου 31 του ν. 4690/2020 (Α’ 104), καθώς και η καταβολή σε ποσοστό εκατό τοις εκατό (100%) από τον κρατικό προϋπολογισμό του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα, που οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» δεν απασχολούνται, παρατείνονται μέχρι και την 30ή.9.2021 και ο μηχανισμός εφαρμόζεται για εργαζομένους που έχουν σχέση εξαρτημένης εργασί-

ας πλήρους απασχόλησης την 31η.3.2021. Στο πλαίσιο του μηχανισμού καταβάλλεται αναλογία του επιδόματος αδείας και του επιδόματος Χριστουγέννων έτους 2021, καθώς και των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών, όπως αυτές υπολογίζονται επί της οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Ανάπτυξης και Επενδύσεων καθορίζονται ο τρόπος, η διαδικασία, οι όροι, οι προϋποθέσεις της οικονομικής ενίσχυσης, ιδίως η απαιτούμενη μείωση του κύκλου εργασιών του Φόρου Προστιθέμενης Αξίας (Φ.Π.Α.) ή των ακαθάριστων εσόδων και ο κύκλος εργασιών αναφοράς ή τα ακαθάριστα έσοδα αναφοράς, η επιδότηση από τον κρατικό προϋπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, εργατικών ή εργοδοτικών, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο ζήτημα και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος. Με την ίδια ή όμοια απόφαση δύναται να τροποποιείται η καταληκτική ημερομηνία πρόσληψης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης για την ένταξή τους στον μηχανισμό και να παρατείνεται περαιτέρω το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μηχανισμού «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» και της επιδότησης από τον κρατικό προϋπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, εργατικών ή εργοδοτικών, ή να προβλέπεται η εφαρμογή του για άλλα χρονικά διαστήματα.».

Άρθρο 132
Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδείας και παρατάσεις λόγω της πανδημίας - Τροποποίηση του άρθρου 69 του ν. 4756/2020

Η παρ. 1 του άρθρου 69 του ν. 4756/2020 (Α’ 235) τροποποιείται ως προς τον χρόνο μεταφοράς της ετήσιας κανονικής άδειας του έτους 2020 και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 69
Μεταφορά ετήσιας κανονικής άδειας έτους 2020 εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας που τελούν σε αναστολή

1. Επιχειρήσεις - εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους, των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει τεθεί σε αναστολή από τον Μάρτιο του 2020 και συνεχίζει να τελεί σε αναστολή αδιαλείπτως ή κατά διαστήματα μέχρι την 30η Ιουνίου 2021, δύνανται, κατά παρέκκλιση των σχετικών διατάξεων περί ετήσιας κανονικής άδειας, να μεταφέρουν το σύνολο ή το υπόλοιπο των δικαιούμενων ημερών της ετήσιας κανονικής άδειας του έτους 2020, κατά τμήματα και έως τις 31.12.2022.

2. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος αδείας.».

Άρθρο 133
Παράταση θητείας διοικητικών οργάνων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 72 του ν. 4756/2020

1. Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 72 του ν. 4756/2020 (Α’ 235) τροποποιούνται ως προς τις προϋποθέσεις και τον χρόνο ισχύος τους έως την 31η.10.2021 και το άρθρο 72 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η θητεία των διοικητικών οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων του άρθρου 9 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) των συνταξιοδοτικών οργανώσεων, των εργοδοτικών οργανώσεων, των αιρετών οργάνων των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (ν.π.ι.δ.), και του ν.π.δ.δ. με την επωνυμία «Ταμείο Αλληλοβοήθειας Προσωπικού του Εθνικού Τυπογραφείου», καθώς και των αιρετών οργάνων της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία και των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων μελών αυτής, όπως και των μελών Δ.Σ. της Εθνικής Γενικής Συνομοσπονδίας Αναπήρων και Θυμάτων Πολέμου Ελλάδος (ΕΓΣΑΘΠΕ) και των διοικητικών συμβουλίων των σωματείων και ενώσεων αναπήρων και θυμάτων πολέμου, παρατείνεται έως την 31η.10.2021, εφόσον στο μεταξύ δεν διενεργηθούν αρχαιρεσίες για την ανάδειξη νέων καταστατικών οργάνων.

2. Εξαιρετικά, έως την 31η.10.2021 οι συνεδριάσεις των διοικητικών οργάνων των ανωτέρω οργανώσεων και νομικών προσώπων δύνανται να διεξάγονται και οι αρχαιρεσίες να διενεργούνται, μετά από απόφαση των αρμόδιων οργάνων διοίκησής τους, και ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, ανεξαρτήτως των καταστατικών προβλέψεων.».

2. Το άρθρο 73 του ν. 4756/2020 καταργείται.

Άρθρο 134
Συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης μικρής διάρκειας - Τροποποίηση του άρθρου 30 του ν. 4144/2013

Στο τέλος της παρ. 2 του άρθρου 30 του ν. 4144/2013 (Α’ 88) προστίθεται τρίτο εδάφιο κι η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Άνεργοι εγγεγραμμένοι στα Μητρώα του ΟΑΕΔ, που συμμετέχουν ή θα συμμετάσχουν σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, παραμένουν εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και ο χρόνος εκπαίδευσής τους ή επαγγελματικής κατάρτισής τους μετράται ως χρόνος ανεργίας, εφόσον: α) είναι εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων τουλάχιστον για τέσσερις (4) μήνες κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο πριν από την έναρξη του προγράμματος, β) δηλώσουν τα στοιχεία του προγράμματος αυτού στον ΟΑΕΔ το αργότερο εντός δέκα (10) ημερών μετά την πρώτη ανανέωση του δελτίου ανεργίας από την έναρξη του προγράμματος ή κατά την πρώτη μετά την έναρξη του προγράμματος αυτοπρόσωπη παρουσία τους στην αρμόδια Υπηρεσία ΚΠΑ2, και γ) έχουν παρέλθει τουλάχιστον δύο (2) ημερολογιακά έτη από το πέρας τυχόν προηγούμενης συμμετοχής τους σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης.

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους ή της επαγγελματικής κατάρτισής τους έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους λοιπούς εγγεγραμμένους στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.

Για τους εγγεγραμμένους ανέργους που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρ-

τισης διάρκειας έως έξι (6) μηνών, χωρίς να λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα, δεν απαιτείται να συντρέχει η προϋπόθεση της περ. α’ και παραμένουν εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις των περ. β’ και γ’.».

Άρθρο 135
Ποσό επιστροφής για προγράμματα ΟΑΕΔ - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 2434/1996

Μετά το πρώτο εδάφιο της περ. α’ της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2434/1996 (Α’ 188) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Από τα έσοδα του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.):

α. Οι επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί, οι οποίες σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα, σύμφωνα με τους κανόνες που διέπουν τη διαχείριση του Λογαριασμού ή τα εκχωρούν στο σύνολό του σε φορείς που προσδιορίζει η Επιτροπή Διαχείρισης της παρ. 4 του άρθρου αυτού, έχουν την ευχέρεια να διαθέτουν το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,45% για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών.

Εφόσον ο e-ΕΦΚΑ δεν δύναται να χορηγήσει στοιχεία, από τα οποία να προσδιορίζεται η κατ’ έτος καταβληθείσα εισφορά της επιχείρησης, το ποσό που επιστρέφεται για τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν έως το έτος 2020, δεν υπερβαίνει το ύψος της ετήσιας εισφοράς, όπως αυτή αποτυπώνεται κατ’ έτος στις Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ) των επιχειρήσεων ως εργοδοτική εισφορά υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.).

Το ποσό που δαπανήθηκε για την υλοποίησή τους και το οποίο δεν υπερβαίνει την κατ’ έτος καταβληθείσα εισφορά, θα επιστρέφεται από τον ΟΑΕΔ στις επιχειρήσεις, εφόσον εκτελέσουν το πρόγραμμα σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που έχει θέσει η Επιτροπή Διαχείρισης.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης μπορεί να μεταφέρονται στην επόμενη χρήση ποσά που δεν έχουν απορροφηθεί σε ετήσια βάση είτε για δράσεις που αφορούν την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων είτε για τη διενέργεια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

β. Το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,36% προορίζεται για την υλοποίηση προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και ειδικότερα των μακροχρόνιων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης εξειδικεύονται τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τους πόρους του προηγούμενου εδαφίου και ειδικότερα εκείνα που αφορούν δράσεις για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση ή την ενίσχυση των ανέργων, που διενεργούνται με προγράμματα ιδίου περιεχομένου που πραγματοποιεί ο ΟΑΕΔ.».

Άρθρο 136
Προϋπόθεση φοίτησης για επίδομα παιδιού, επίδομα στέγασης και ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα - Τροποποίηση του άρθρου 214 του ν. 4512/2018, του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 και του άρθρου 235 του ν. 4389/2017

1. Η παρ. 17 του άρθρου 214 του ν. 4512/2018 (Α’ 5) τροποποιείται ως προς τη χρονική μετάθεση της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 17 διαμορφώνεται ως εξής:

«17. Σε περίπτωση εξαρτώμενου τέκνου, για το οποίο συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησής του στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση αφενός της εγγραφής του σε σχολείο, αφετέρου της πραγματικής φοίτησής του, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το εξαρτώμενο τέκνο δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζονται η χρονική διάρκεια της αποστέρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

2. Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 (Α’ 74) τροποποιείται ως προς τη χρονική μετάθεση της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«5. Στις περιπτώσεις που το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανήλικα μέλη, για τα οποία συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση, αφενός, της εγγραφής τους σε σχολείο, αφετέρου, της πραγματικής φοίτησής τους, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το ανήλικο μέλος δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζονται η χρονική διάρκεια της αποστέρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

3. Η παρ. 8 του άρθρου 235 του ν. 4389/2016 (Α’ 94) τροποποιείται ως προς τη χρονική μετάθεση της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως

προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«8. Στις περιπτώσεις που το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανήλικα μέλη, για τα οποία συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση αφενός της εγγραφής τους σε σχολείο, αφετέρου της πραγματικής φοίτησής τους, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το ανήλικο μέλος δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζεται η χρονική διάρκεια της αποστέρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

Άρθρο 137
Παροχές και διευκολύνσεις σε ανάδοχους γονείς - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 4538/2018

Οι περ. α’ και β’ της παρ. 2 και το τέταρτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4538/2018 (Α’ 85) τροποποιούνται, στην παρ. 5 προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, στο τρίτο εδάφιο τροποποιούνται οι εξουσιοδοτούμενοι Υπουργοί και το άρθρο 12 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 12
Παροχές και διευκολύνσεις σε ανάδοχους γονείς

1. Στους ανάδοχους που έχουν οριστεί με δικαστική απόφαση ή με σύμβαση σύμφωνα με τα άρθρα 10 και 11 ή με εισαγγελική διάταξη ή, σύμφωνα με το άρθρο 18 του παρόντος, γονείς και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναδοχή, παρέχεται οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη των τρεχουσών αναγκών του ανηλίκου. Φορέας καταβολής της οικονομικής αυτής ενίσχυσης ορίζεται ο Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ο.Π.Ε.Κ.Α.).

2. Η ανωτέρω οικονομική ενίσχυση εξακολουθεί να παρέχεται και μετά την ενηλικίωση του ανηλίκου, που βρίσκεται σε καθεστώς αναδοχής, στους ανάδοχους γονείς, στις εξής περιπτώσεις:

α. όταν το άτομο που έχουν υπό τη φροντίδα τους είναι άτομο με αναπηρία,

β. σε περίπτωση σπουδών, μέχρι την ολοκλήρωσή τους, όχι όμως πέραν των έξι (6) ετών από την εγγραφή του. Σε καμία περίπτωση η οικονομική ενίσχυση δεν μπορεί να χορηγείται μετά τη συμπλήρωση του 26ου έτους της ηλικίας του ατόμου αυτού,

γ. σε περίπτωση που το ανάδοχο τέκνο είναι υπόχρεος στράτευσης, καθ’ όλη τη διάρκεια της στρατιωτικής θητείας και μέχρι τη με οποιονδήποτε τρόπο εκπλήρωση της σχετικής υποχρέωσης. Σε καμία περίπτωση η οικονομική ενίσχυση δεν μπορεί να χορηγείται μετά τη συμπλήρωση του 26ου έτους της ηλικίας του ατόμου αυτού.

3. Οι ανάδοχοι γονείς δικαιούνται τις ίδιες άδειες που αφορούν στη φροντίδα και ανατροφή του ανηλίκου, με τους φυσικούς γονείς, καθ’ όλη τη διάρκεια της αναδοχής. Ο ανήλικος που τοποθετείται σε ανάδοχο γονέα και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναδοχή, καλύπτεται ιατροφαρμακευτικά από τον ασφαλιστικό φορέα του αναδόχου γονέα. Σε περίπτωση έλλειψης ασφάλισης αυτού, ο ανήλικος καλύπτεται υγειονομικά, σύμφωνα με τις διατάξεις που αφορούν στην υγειονομική κάλυψη ανασφάλιστων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Η μονάδα παιδικής προστασίας και φροντίδας, στην οποία διαβίωνε ο ανήλικος πριν την τοποθέτησή του σε αναδοχή, δύναται να παρέχει φάρμακα, υγειονομικό υλικό και λοιπές παροχές, αναγκαίες για την καλή σωματική και ψυχική υγεία του ανηλίκου που βρίσκεται σε αναδοχή, όπως αυτό αποδεικνύεται από σχετική ιατρική γνωμάτευση δημόσιου νοσοκομείου, οι οποίες δεν καλύπτονται από τον ασφαλιστικό φορέα του ανάδοχου γονέα.

Η εγγραφή στον ασφαλιστικό φορέα μετά από αίτηση του ανάδοχου γονέα αρχίζει για τη μεν περίπτωση των αναδοχών με οριστική δικαστική απόφαση ή με εισαγγελική διάταξη από την ημέρα έκδοσης αυτής, για δε τις περιπτώσεις αναδοχών με τη σύναψη σύμβασης από την ημερομηνία έκδοσης βεβαίωσης του φορέα εποπτείας προς τον ασφαλιστικό φορέα, όπου αναγράφεται η ημερομηνία έναρξης της αναδοχής. Στις περιπτώσεις του άρθρου 18 του παρόντος η εγγραφή στον ασφαλιστικό φορέα αρχίζει με την έκδοση της δικαστικής απόφασης ή της διάταξης του ανακριτή ή του εισαγγελέα ή την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Σε περιπτώσεις άρσης της αναδοχής, αυτό ανακοινώνεται αυθημερόν από τον φορέα εποπτείας στον ασφαλιστικό φορέα του πρώην ανάδοχου γονέα.

4. Οι ανήλικοι, που τοποθετούνται σε ανάδοχο γονέα με οποιονδήποτε τρόπο, εγγράφονται κατά προτεραιότητα και φοιτούν δωρεάν στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, αρμοδιότητας των πρωτοβάθμιων Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) του τόπου κατοικίας των αναδόχων γονέων. Επίσης, φιλοξενούνται, κατά προτεραιότητα, στις παιδικές εξοχές και τα κέντρα οικογενειακών διακοπών που λειτουργούν στο πλαίσιο του κρατικού προγράμματος. Ανάλογη εφαρμογή έχουν οι ανωτέρω ρυθμίσεις για την κατά προτεραιότητα φιλοξενία των ανηλίκων σε εξοχές και όταν οι ανήλικοι φοιτούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε φοιτητικές εστίες στην περίπτωση σπουδαστών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, για τους οποίους το καθεστώς αναδοχής διατηρείται.

5. Η οικονομική ενίσχυση του παρόντος άρθρου απαλλάσσεται από κάθε φόρο, τέλος, εισφορά ή κράτηση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτου, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 43Α του ν. 4172/2013 (Α’ 167), δεν κατάσχεται στα χέρια οποιουδήποτε τρίτου, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης, ούτε συμψηφίζεται με ήδη βεβαιωμένα χρέη προς το Δημόσιο, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα. Καθ’ όλη τη διάρκεια ισχύος του δικαι-

ώματος στη χορήγηση της οικονομικής ενίσχυσης του παρόντος αναστέλλεται το δικαίωμα του αναδεχόμενου ατόμου στη χορήγηση οικονομικών ενισχύσεων - επιδομάτων στο πλαίσιο γενικών και ειδικών αναπηρικών προνοιακών προγραμμάτων οικονομικής ενίσχυσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η οικονομική ενίσχυση του παρόντος προσαυξάνεται κατά το χρηματικό ποσό που αντιστοιχεί στο ύψος των ανωτέρω οικονομικών ενισχύσεων - επιδομάτων. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Δικαιοσύνης ρυθμίζονται τα θέματα διαδικασίας χορήγησης και καταβολής της οικονομικής ενίσχυσης, τα ποσά ανά κατηγορία των προς αναδοχή παιδιών, οι αρμόδιες υπηρεσίες και κάθε άλλο ειδικό, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος.».

Άρθρο 138
Ρυθμίσεις αρμοδιότητας διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών κεντρικής υπηρεσίας και λοιπών φορέων αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 και του άρθρου 61 του ν. 4387/2016

1. Λόγω των ειδικών συνθηκών της υγειονομικής κρίσης και των έκτακτων μέτρων στήριξης της αγοράς εργασίας που θεσπίζονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και εφαρμόζονται μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και όχι πέραν της 15ης.9.2021, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται, κατά παρέκκλιση των εθνικών διατάξεων περί δημοσίων συμβάσεων, να διενεργεί διαδικασίες ανάθεσης δημοσίων συμβάσεων, σύμφωνα με το άρθρο 32 του ν. 4412/2016 (Α’ 147), για την παροχή υπηρεσιών ανάπτυξης εφαρμογών του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και διαλειτουργικότητάς του, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 47 του ν. 4623/2019 (Α’ 134) και στο άρθρο 84 του ν. 4727/2020 (Α’ 184), με άλλα πληροφοριακά συστήματα, ιδίως κατά την εφαρμογή των μέτρων αντιμετώπισης της υγειονομικής κρίσης. Κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δύνανται ομοίως να παρατείνονται υφιστάμενες δημόσιες συμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τα ανωτέρω αντικείμενα, μέχρι την ολοκλήρωση των διαδικασιών ανάθεσης του πρώτου εδαφίου.

2. Η προθεσμία του άρθρου 111 του ν. 4764/2020 (Α’ 256), ως προς την παράταση της παραμονής στην υπηρεσία των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων, παρατείνεται έως την 31η.12.2021.

3. Στο τέλος της παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητή Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία μπορούν να ασκούν μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του Σ.Ε.Π.Ε. των κλάδων και των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, που αναφέρονται στην παρούσα, υπό τους όρους που προβλέπονται ανωτέρω.»

4. Στο άρθρο 61 του ν. 4387/2016 (Α’ 85) προστίθεται εδάφιο στο τέλος της παρ. 1, τροποποιείται η παρ. 2 ως προς την κατ’ αναλογία εφαρμογή άρθρων του ν. 4622/2019 (Α’ 133), η παρ. 3 καταργείται και το άρθρο 61 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συνιστώνται στο γραφείο του Διοικητή και των Υποδιοικητών του Ε.Φ.Κ.Α. θέσεις συνεργατών, για κάθε γραφείο ως εξής: α. τέσσερις (4) θέσεις στο γραφείο του Διοικητή και β. τρεις (3) θέσεις για κάθε γραφείο Υποδιοικητή.

Στο γραφείο του Διοικητή, πλέον των θέσεων του πρώτου εδαφίου, συνιστώνται και τέσσερις (4) θέσεις συνεργατών, που πληρούνται αποκλειστικά με απόσπαση.

2. Για τα προσόντα, την πρόσληψη ή την απόσπαση στις θέσεις αυτές, την αποχώρηση και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού αυτού εφαρμόζονται αναλόγως τα άρθρα 46, 47, 48 του ν. 4622/2019 περί των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης.

3. Καταργείται.».

ΜΕΡΟΣ ΙΧ
ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΙΣΟΔΥΝΑΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Άρθρο 139
Ορισμοί

Στο παρόν ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

1. «Αναλογιστικό ισοδύναμο»: η αξία σε κεφάλαιο των συνταξιοδοτικών παροχών που αναλογούν στον ασφαλισμένο κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς.

2. «Μεταφερόμενο κεφάλαιο»: το αναλογιστικό ισοδύναμο με αναγωγή του στην πραγματική ημερομηνία μεταφοράς.

3. «Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα»: οι ελληνικοί ασφαλιστικοί οργανισμοί, οι οποίοι περιλαμβάνουν τους φορείς κύριας ασφάλισης, τους φορείς επικουρικής ασφάλισης, τους φορείς εφάπαξ παροχής και κάθε άλλο φορέα, ανεξαρτήτως ονομασίας και νομικής μορφής, που χορηγεί περιοδικές παροχές, υπό τύπο συντάξεων (κύριων ή επικουρικών), βοηθημάτων ή μερισμάτων, ή εφάπαξ παροχές, η υπαγωγή στους οποίους είναι υποχρεωτική κατά την ελληνική κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία.

4. «Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα»: το συνταξιοδοτικό σύστημα των υπαλλήλων οι οποίοι υπηρετούν σε:

(α) Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών, την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, τον Ευρωπαίο Διαμεσολαβητή, τον Ευρωπαίο Επόπτη Προστασίας Δεδομένων, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων και τις Διοργανικές Υπηρεσίες.

(β) Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς: Οργανισμούς με ενωσιακό προσανατολισμό που ήδη υπάρχουν ή που πρόκειται να δημιουργηθούν, ο Κανονισμός των οποίων περιλαμβάνει ταυτόσημες ή ανάλογες διατάξεις με αυτές του άρθρου 11 του Παραρτήματος VIII του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή παραπέμπει σε αυτές.

(γ) Διεθνείς Οργανισμούς: Το Συμβούλιο της Ευρώπης, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Μεσοπρόθεσμων Μετεωρολογικών Προγνώσεων, την Ευρωπαϊκή Οργάνωση για την Εκμετάλλευση των Μετεωρολογικών Δορυφόρων, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Διαστήματος, τον Οργανισμό Βορειοατλαντικού Συμφώνου, τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, την πρώην Δυτικοευρωπαϊκή Ένωση, τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια της Αεροναυτιλίας και το Ευρωπαϊκό Γραφείο Ευρεσιτεχνιών.

5. «Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης (ΚΥΚ)»: Ο Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΟΚ) αριθμ. 31 και ΕΥΡΑΤΟΜ αριθμ. 11 «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητος και της Ευρωπαϊκής Κοινότητος Ατομικής Ενέργειας» που έχουν εγκριθεί με τον Κανονισμό Ε.Ο.Κ., Ευρατόμ, Ε.Κ.Α.Χ. αριθμ. 259/1968 του Συμβουλίου των Υπουργών της 28ης Φεβρουαρίου 1968 (L 056), καθώς και οι Κανονισμοί των Εξωτερικών Συνταξιοδοτικών Συστημάτων που ρυθμίζουν την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων.

6. «Οργανισμός σύνδεσης»: Ο ελληνικός ασφαλιστικός οργανισμός που ορίζεται αρμόδιος για την παροχή πληροφοριών και την επικοινωνία με το εσωτερικό και το εξωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα, την παροχή συνδρομής σε θέματα εφαρμογής του άρθρου 11 του ΚΥΚ, καθώς και για τον συντονισμό εφαρμογής του παρόντος νόμου. Ως οργανισμός σύνδεσης ορίζεται ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), δια της Διεύθυνσης Νομοθεσίας Ευρωπαϊκής Ένωσης και Διεθνών Συμβάσεων Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. «Αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός»: Ο ασφαλιστικός οργανισμός του Εσωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, ο οποίος είναι αρμόδιος για τον υπολογισμό του αναλογιστικού ισοδυνάμου, την αποστολή του εξερχόμενου μεταφερόμενου κεφαλαίου, την ενσωμάτωση του εισερχόμενου μεταφερόμενου κεφαλαίου στο εσωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα και την ενημέρωση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος.

8. «Αίτηση μεταφοράς»: Η αίτηση που υποβάλλεται στο εσωτερικό ή εξωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα για την εκκίνηση της διαδικασίας μεταφοράς.

9. «Δήλωση αποδοχής»: Η δήλωση αποδοχής ή μη της πράξης προσωρινού υπολογισμού του αναλογιστικού ισοδυνάμου ή του προσωρινού υπολογισμού των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που δύνανται να αναγνωριστούν με βάση εισερχόμενο μεταφερόμενο κεφάλαιο.

Άρθρο 140
Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

1. Πρόσωπο που αναλαμβάνει υπηρεσία ως υπάλληλος στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς ή στους Διεθνείς Οργανισμούς δύναται να μεταφέρει στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα αυτών το αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που απέκτησε από ασφάλιση στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα πριν από την είσοδό του στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Το δικαίωμα μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου δύναται να ασκήσει και ο υπάλληλος ο οποίος επανέρχεται στην υπηρεσία του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος μετά τη λήξη απόσπασης ή κανονικής άδειας άνευ αποδοχών, κατά τη διάρκεια της οποίας και μέχρι την ημερομηνία της επαναφοράς του στην υπηρεσία, απέκτησε συνταξιοδοτικά δικαιώματα στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Το δικαίωμα αυτό δύναται να ασκείται και από τον υπάλληλο που αποκτά, μετά από μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου, νέα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ΚΥΚ και μόνο για τα νέα δικαιώματα. Δεν επιτρέπεται η μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε πρόσωπα που έχουν ήδη καταστεί συνταξιούχοι κατά την υποβολή της αίτησης μεταφοράς.

2. Για τη μεταφορά των δικαιωμάτων το πρόσωπο της παρ. 1 δικαιούται από της μονιμοποιήσεώς του και μέχρι τη στιγμή που θεμελιώνει το δικαίωμα συντάξεως αρχαιότητας στην υπηρεσία κατά τις καταστατικές διατάξεις του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος να ζητήσει τη μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου με αίτησή του προς τη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος. Η αίτηση μεταφοράς διαβιβάζεται από τη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό, μέσω του Οργανισμού Σύνδεσης. Οι αρμόδιοι ασφαλιστικοί οργανισμοί, μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών από την ημερομηνία λήψης της παραπάνω αίτησης, αποστέλλουν, με ηλεκτρονικά μέσα, στον Οργανισμό Σύνδεσης, στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος και στον ενδιαφερόμενο, πράξη προσωρινού υπολογισμού του αναλογιστικού ισοδυνάμου, η οποία περιλαμβάνει το ύψος του αναλογιστικού ισοδυνάμου, τις περιόδους ασφάλισης μέχρι την ημέρα της αίτησης μεταφοράς, τους συντελεστές του αναλογιστικού ισοδύναμου, καθώς και το ποσό της μηνιαίας συνταξιοδοτικής παροχής στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

3. Ο ενδιαφερόμενος δηλώνει στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, εάν αποδέχεται τη μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Η δήλωση αποδοχής κοινοποιείται στον Οργανισμό Σύνδεσης, και μέσω αυτού στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό. Η αποδοχή της μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου είναι οριστική και αμετάκλητη, και συνεπάγεται την παραίτηση από κάθε δικαίωμα αυτού και των δικαιοδόχων του για λήψη παροχών από το Εσωτερικό Συντα-

ξιοδοτικό Σύστημα βάσει του χρόνου ασφάλισης που αξιοποιήθηκε στον υπολογισμό. Σε περίπτωση ρητής μη αποδοχής της μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου, δύναται να υποβληθεί εκ νέου αίτηση μεταφοράς.

4. Η πραγματική μεταφορά του κεφαλαίου διενεργείται από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία της οριστικής δήλωσης αποδοχής. Το ποσό του αναλογιστικού ισοδυνάμου μεταφέρεται στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, αφού μετατραπεί σε μεταφερόμενο κεφάλαιο από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό, με αναγωγή του στον χρόνο της πραγματικής μεταφοράς του, βάσει του επιτοκίου της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά. Ως χρόνος πραγματικής μεταφοράς νοείται η ημερομηνία έκδοσης του εντάλματος πληρωμής από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό.

5. Ο αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός, κατά την πραγματική μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου, βεβαιώνει στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος και στον ενδιαφερόμενο ότι το μεταφερόμενο ποσό αποτελεί το αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που οφείλονται κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος και ότι είναι απαλλαγμένο από κάθε είδους φόρο ή κράτηση. Για την πραγματική μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου, ο αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός εκδίδει απόφαση μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου και διαγραφής του χρόνου ασφάλισης που αξιοποιήθηκε για τον υπολογισμό του.

6. Το αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα υπολογίζεται ανά κατηγορία παροχής, ως το γινόμενο του κατάλληλου συντελεστή αναλογιστικού ισοδυνάμου επί το ποσό της ετήσιας παροχής που θα εδικαιούτο ο αιτών κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς, ανεξάρτητα από τη συμπλήρωση των χρονικών προϋποθέσεων απονομής της συνταξιοδοτικής παροχής.

7. Ειδικά για τους ασφαλισμένους του e-Ε.Φ.Κ.Α. το ποσό της εθνικής σύνταξης με την επιφύλαξη της παρ. 8, το ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης και η προσαύξηση λόγω παράλληλης ασφάλισης ή καταβολής αυξημένων εισφορών σε ενταγμένους στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς, τομείς, κλάδους και λογαριασμούς, υπολογίζονται με βάση τις οικείες διατάξεις. Σε περίπτωση διαδοχικής υπαγωγής στην ασφάλιση των ενταχθέντων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών, η πράξη προσωρινού υπολογισμού του Αναλογιστικού Ισοδύναμου εκδίδεται από τον τελευταίο φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό ένταξης στον e-Ε.Φ.Κ.Α. για το σύνολο του χρόνου ασφάλισης.

8. Ειδικά για τους ασφαλισμένους του e-Ε.Φ.Κ.Α. που δεν έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης, η εθνική σύνταξη υπολογίζεται ως το γινόμενο του ποσού της εθνικής σύνταξης που αντιστοιχεί σε δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης, επί τον αριθμό ετών ασφάλισης του αιτούντος, δια τον ελάχιστο αριθμό ετών ασφάλισης που απαιτούνται για τη λήψη εθνικής σύνταξης. Το ποσό που προκύπτει μειώνεται κατά ένα τεσσαρακοστό (1/40) για κάθε έτος που υπολείπεται των σαράντα (40) ετών διαμονής στην Ελλάδα, μεταξύ του δεκάτου πέμπτου έτους της ηλικίας του αιτούντος και του έτους κατά το οποίο ο ενδιαφερόμενος υπέβαλε την αίτηση μεταφοράς. Η παρούσα δεν εφαρμόζεται σε ασφαλισμένους που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με λιγότερα από δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης.

9. Οι περίοδοι ασφάλισης που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της παροχής είναι οι εξής:

α. Ο πραγματικός χρόνος ασφάλισης, ήτοι ο χρόνος ασφάλισης λόγω πραγματικής απασχόλησης.

β. Ο πλασματικός χρόνος ασφάλισης που αναγνωρίζεται κατόπιν εξαγοράς, με καταβολή του συνόλου των εισφορών από τον ασφαλισμένο. Η εξαγορά ολοκληρώνεται πριν την υποβολή Αίτησης Μεταφοράς.

10. Οι περίοδοι ασφάλισης που δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της παροχής είναι οι εξής:

α. Πλασματικά έτη ασφάλισης που αναγνωρίζονται χωρίς εξαγορά.

β. Χρόνος από προαιρετική υπαγωγή ή συνέχιση της ασφάλισης.

γ. Ο χρόνος ασφάλισης που δημιουργείται παράλληλα στο Εσωτερικό και στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, μετά την υπαγωγή στο τελευταίο.

Άρθρο 141
Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εξωτερικό προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

1. Πρόσωπο, του οποίου λήγουν τα καθήκοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς ή στους Διεθνείς Οργανισμούς, δικαιούται να μεταφέρει στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, και συγκεκριμένα σε ασφαλιστικό οργανισμό, στον οποίο είχε υπαχθεί πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή που υπήχθη αμέσως μετά τη λήξη των καθηκόντων του, το αναλογιστικό ισοδύναμο των δικαιωμάτων σύνταξης που είχε αποκτήσει στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

2. Η αίτηση μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου υποβάλλεται στον Οργανισμό Σύνδεσης. Σε περίπτωση που η αίτηση μεταφοράς δεν συνοδεύεται από την πράξη προσωρινού υπολογισμού του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, τότε ο Οργανισμός Σύνδεσης κοινοποιεί την αίτηση στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα και αιτείται τη χορήγησή της. Για τους σκοπούς έκδοσης της πράξης προσωρινού υπολογισμού του κεφαλαίου ενσωμάτωσης και του χρόνου αναγνώρισης, ο Οργανισμός Σύνδεσης διαβιβάζει την αίτηση μεταφοράς στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ασφάλισης, ο οποίος εκδίδει πράξη προσωρινού υπολογισμού, την οποία επιστρέφει στον Οργανισμό Σύνδεσης. Στην προαναφερθείσα πράξη αποτυπώνονται τόσο το ποσό που απορροφάται, όσο και το υπολειπόμενο ποσό. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται από τον Οργανισμό Σύνδεσης προς τους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς, κατά σειρά επικουρικής ασφάλισης, εφάπαξ παροχής, παροχής μερίσματος και άλλου είδους παροχής. Η πράξη προσωρινού υπολογισμού, από μεριάς αρμόδιου ασφα-

λιστικού οργανισμού, σε κάθε στάδιο πραγματοποιείται στη βάση του υπολειπόμενου ποσού της πράξης προσωρινού υπολογισμού του αρμόδιου ασφαλιστικού οργανισμού του προηγούμενου σταδίου. Ειδικά στην περίπτωση του e-Ε.Φ.Κ.Α., η πράξη προσωρινού υπολογισμού της κύριας ασφάλισης, επικουρικής ασφάλισης και εφάπαξ παροχής εκδίδεται ταυτόχρονα.

3. Ο Οργανισμός Σύνδεσης συλλέγει όλες τις προσωρινές πράξεις υπολογισμού από τους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς και ενημερώνει τον αιτούντα να αποστείλει τη δήλωση αποδοχής ή μη της μεταφοράς στον Οργανισμό Σύνδεσης, ο οποίος την κοινοποιεί στους αρμοδίους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Η δήλωση αποδοχής ή μη μαζί με την αίτηση γνωστοποιούνται στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος. Σε περίπτωση αποδοχής της μεταφοράς, το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα υπολογίζει το οριστικό μεταφερόμενο κεφάλαιο με αναγωγή του στον χρόνο πραγματικής μεταφοράς και το μεταφέρει στον τραπεζικό λογαριασμό του Οργανισμού Σύνδεσης. Για την έκδοση οριστικής απόφασης υπολογισμού των ετών ασφάλισης και ενσωμάτωσης του κεφαλαίου ενσωμάτωσης επαναλαμβάνεται η διαδικασία της παρ. 2.

4. Για τον υπολογισμό του χρόνου ασφάλισης που αναγνωρίζεται στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα λαμβάνονται υπόψη το μεταφερόμενο κεφάλαιο και το κεφάλαιο ενσωμάτωσης της παρ. 5. Αν το κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι μικρότερο από το μεταφερόμενο κεφάλαιο, αναγνωρίζονται όλα τα έτη ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα με παρακράτηση και απόδοση της διαφοράς των δύο ποσών στον ασφαλισμένο. Αν το κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι μεγαλύτερο από το μεταφερόμενο κεφάλαιο, τότε ο χρόνος ασφάλισης που αναγνωρίζεται προκύπτει από το γινόμενο του μεταφερόμενου κεφαλαίου και του χρόνου ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα διά το κεφάλαιο ενσωμάτωσης.

5. Κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι το άθροισμα των ποσών που αντιστοιχούν στο υπολογιζόμενο βάσει του άρθρου 2 αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, που θα αναλογούσαν στον ασφαλισμένο σε κάθε καθεστώς ασφάλισης που θα υπαγόταν υποχρεωτικά εάν ασφαλιζόταν για την ίδια χρονική περίοδο απασχόλησης με τον συντάξιμο μισθό της παρ. 6 στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

6. Ως συντάξιμος μισθός για τη διαδικασία ενσωμάτωσης του μεταφερόμενου κεφαλαίου ορίζεται ο μισθός βάσει του οποίου έχει υπολογιστεί το εισερχόμενο μεταφερόμενο κεφάλαιο από το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Ο συντάξιμος μισθός αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με τον συντελεστή ωρίμασης του ελληνικού συστήματος, ο οποίος αντιστοιχεί στη μέση συσσώρευση του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, που αναλογεί στην περίοδο εργασίας και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Ο συντάξιμος μισθός που αναγνωρίζεται δεν μπορεί να υπερβαίνει τις ανώτατες ασφαλιστέες αποδοχές, όπως ισχύουν κάθε φορά.

7. Ο χρόνος που αναγνωρίζεται με βάση το μεταφερόμενο κεφάλαιο δεν μπορεί να υπερβαίνει τον χρόνο πραγματικής απασχόλησης και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, αποτελεί δε χρόνο πραγματικής απασχόλησης και λογίζεται ότι πραγματοποιήθηκε εντός της ημερολογιακής περιόδου απασχόλησης και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

8. Η υποχρέωση καταβολής εισφορών της παρ. 6 του άρθρου 51 του ν. 3528/2007 (Α’ 26), της παρ. 4 του άρθρου 48 του ν. 4249/2014 (Α’ 73), της παρ. 6 του άρθρου 44 του ν. 1756/1988 (Α’ 35), του άρθρου 329 του ν. 4781/2021 (Α’ 31) και του άρθρου 33 του π.δ. 422/1981 (Α’ 114) καλύπτεται για την περίοδο ασφάλισης που προσδιορίζεται βάσει των δεύτερου και τρίτου εδαφίων της παρ. 4 του παρόντος με την ενσωμάτωση του μεταφερόμενου κεφαλαίου κατόπιν αιτήσεως του αιτούντος για υπαγωγή στη διαδικασία του παρόντος. Ο συντάξιμος μισθός της παρ. 6 που λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κεφαλαίου ενσωμάτωσης, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τον μισθό που αντιστοιχεί στην οργανική θέση του υπαλλήλου.

Άρθρο 142
Συντελεστής αναλογιστικού ισοδύναμου

Ο συντελεστής αναλογιστικού ισοδυνάμου προσδιορίζεται από τον συνδυασμό της ηλικίας του υπαλλήλου κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης μεταφοράς και της προβλεπόμενης ηλικίας έναρξης πληρωμής της σύνταξης ή της εφάπαξ παροχής του. Ο συντελεστής αναλογιστικού ισοδυνάμου λαμβάνει υπόψη τη θνησιμότητα, τις συνταξιοδοτικές παροχές, το μικτό μακροπρόθεσμο επιτόκιο ασφαλούς επένδυσης του ελληνικού Δημοσίου, τη μακροπρόθεσμη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, τη μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας και τον μακροπρόθεσμο ρυθμό αύξησης συντάξεων.

Άρθρο 143
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξειδικεύεται η μέθοδος υπολογισμού του προς αποστολή μεταφερόμενου κεφαλαίου από το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα και καθορίζονται το επιτόκιο που χρησιμοποιείται για την επικαιροποίηση του μεταφερόμενου κεφαλαίου και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 2. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμών κατά την έκδοσή της αιτήσεων μεταφοράς.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται η διαδικασία ενσωμάτωσης του μεταφερόμενου κεφαλαίου στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, ο τρόπος μετατροπής σε χρόνο ασφάλισης και συντάξιμες αποδοχές, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 3. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμών κατά την έκδοσή της αιτήσεων μεταφοράς.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού του συντελεστή του αναλογιστικού ισοδύναμου, ο οποίος χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του ποσού του ανα-

λογιστικού ισοδυνάμου των άρθρων 2 και 3. Με όμοια απόφαση καθορίζεται ο κατάλληλος συντελεστής για κάθε ασφαλιστικό οργανισμό και είδος παροχής. Οι τιμές του συντελεστή αναλογιστικού ισοδυνάμου εκδίδονται σε πίνακες, οι οποίοι μπορεί να ανασυντάσσονται σε περίπτωση ικανής μεταβολής των παραμέτρων, με βάση τις οποίες συντάχθηκαν ή εκδίδονται συμπληρωματικοί πίνακες. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμών κατά την έκδοσή της αιτήσεων μεταφοράς.

Άρθρο 144
Μεταβατικές διατάξεις

1. Οι ρυθμίσεις του παρόντος καταλαμβάνουν αιτήσεις μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, οι οποίες έχουν υποβληθεί από τις 13.5.2016.

2. Αιτήσεις μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα που έχουν υποβληθεί πριν από τις 13.5.2016 καταλαμβάνονται από τις διατάξεις που ίσχυαν κατά τον χρόνο της αίτησης.

3. Οι ρυθμίσεις του παρόντος καταλαμβάνουν και όλες τις εκκρεμείς αιτήσεις μεταφοράς συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων από Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

Άρθρο 145
Καταργούμενες διατάξεις

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, και με την επιφύλαξη του άρθρου 6 για τη διεκπεραίωση των εκκρεμών την 12η.5.2016 αιτήσεων μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, καταργούνται:

α. Τα άρθρα 9 έως 14 του ν. 2592/1998 (Α’ 57),

β. το άρθρο 18 του ν. 3865/2010 (Α’ 120),

γ. η παρ. 19 του άρθρου 5 του ν. 2703/1999 (Α’ 72),

δ. η παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 3075/2002 (Α’ 297),

ε. η παρ. 8 του άρθρου 5 του ν. 3620/2007 (Α’ 276),

2. Η υπ’ αρ. 4144/0092/28.6.2016 (Β’ 2972) κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, ως προς τη μετατροπή του ασφαλιστικού-στατιστικού ισοδυνάμου της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 3865/2010 σε συντάξιμα έτη και την αναθεώρηση των πινάκων του άρθρου 14 του ν. 2592/1998, καταργείται από την έναρξη ισχύος της.

ΜΕΡΟΣ Χ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 146
Αναπροσαρμογή συντελεστών φόρου και εισφοράς πλοίων πρώτης κατηγορίας του ν. 27/1975, καθώς και εισφοράς του ν. 29/1975

1. Τα ποσά φόρου που οφείλονται με βάση το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 6 του ν. 27/1975 (Α’ 77) ανά κόρο ολικής χωρητικότητας και ηλικία του πλοίου προσαυξάνονται για τα έτη 2021 έως και 2025 κατά ποσοστό τέσσερα τοις εκατό (4%) ετησίως.

Το ποσό που προκύπτει από τον υπολογισμό της προσαύξησης προστίθεται στα ποσά φόρου, όπως έχουν διαμορφωθεί κατά το έτος 2020, κατ’ εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 27/1975 και σε αυτά των επόμενων ετών, όπως αυτά θα διαμορφωθούν μέσα στην παραπάνω πενταετία.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται αναλόγως και κατά τον υπολογισμό της εισφοράς που οφείλεται κατά το άρθρο 10 του ν. 27/1975.

2. Τα ποσά εισφοράς που οφείλονται σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 29/1975 (Α’ 75) προσαυξάνονται για τα έτη 2021 έως και 2025 κατά ποσοστό τέσσερα τοις εκατό (4%) ετησίως. Το ποσό που προκύπτει από τον υπολογισμό της προσαύξησης προστίθεται στα ποσά εισφοράς, όπως έχουν διαμορφωθεί κατά το έτος 2020, κατ’ εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 29/1975 και σε αυτά των επόμενων ετών, όπως αυτά θα διαμορφωθούν μέσα στην παραπάνω πενταετία.

3. Εξαιρετικά για το έτος 2021 αναστέλλεται η εφαρμογή των οριζομένων στις παρ. 1 και 2.

Άρθρο 147
Υπολογισμός φόρου ιδιωτικών πλοίων αναψυχής - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 27/1975

1. Η περ. στ’ της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 27/1975 (Α’ 77) που αφορά τον υπολογισμό του φόρου στα ιδιωτικά πλοία αναψυχής αντικαθίσταται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ο κατά την προηγούμενη παράγραφο υπολογιζόμενος φόρος, πολλαπλασιάζεται με τους ακόλουθους συντελεστές ανά είδος πλοίου:

α. Για επαγγελματικά πλοία αναψυχής και τουριστικά ημερόπλοια, με συντελεστή 5.

β. Για πλοία πόντισης και συντήρησης καλωδίων και αγωγών, πλοία θαλασσίων ερευνών, γεωτρήσεων και αντλήσεων με συντελεστή 1.

γ. Για ρυμουλκά πλοία, ναυαγοσωστικά, πλοηγίδες, πυροσβεστικά και πλοία καθαρισμού και απορρύπανσης θαλασσών, με συντελεστή 10. Ειδικά, για τα ρυμουλκά, των οποίων ο χρόνος δραστηριοποίησης σε υπηρεσίες θαλάσσιων μεταφορών δεν υπερβαίνει το πενήντα τοις εκατό (50%) του συνολικού χρόνου δραστηριοποίησής τους, ο υπολογιζόμενος φόρος πολλαπλασιάζεται με συντελεστή 0.

δ. Για βυθοκόρους, φορτηγίδες, και γερανοφόρα πλοία, με συντελεστή 1.

ε. Για πλοία εφοδιαστικά, ψυγεία, φαρόπλοια, σλέπια, με συντελεστή 1.

στ. Για τα ιδιωτικά πλοία αναψυχής, ανάλογα με το μήκος τους ως εξής:

Ολικό μήκος σε μέτρα	Συντελεστής φόρου
μέχρι και 7	0,5
7.01 - 12	1
άνω των 12	5

ζ. Για πλοία εκπαιδευτικά και πλοία επιστημονικών ερευνών, με συντελεστή 1.

η. Για επιβατηγά και φορτηγά πλοία δεύτερης κατηγορίας, με συντελεστή 1.

θ. Για αλιευτικά πλοία, με συντελεστή 0.»

2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται για το φορολογικό έτος 2020 και μετά.

Άρθρο 148
Αποσαφήνιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας καταβολής επιχορήγησης για το μεταφορικό κόστος εκδοτικών επιχειρήσεων - Τροποποίηση του άρθρου 90 του ν. 4764/2020

Η παρ. 4 του άρθρου 90 του ν. 4764/2020 (Α’ 256) αντικαθίσταται ως εξής:

«4. Η επιχορήγηση είναι ανεκχώρητη και ακατάσχετη στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη Φορολογική Διοίκηση και το Δημόσιο εν γένει, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα. Εξαιρούνται της εφαρμογής του παρόντος ληξιπρόθεσμες οφειλές προς τη Φορολογική Διοίκηση και τα ασφαλιστικά ταμεία που δεν έχουν υπαχθεί σε καθεστώς ρύθμισης τμηματικής καταβολής εν ισχύ ή σε δικαστικά επικυρωμένη συμφωνία εξυγίανσης και αποπληρώνονται βάσει αυτής.».

Άρθρο 149
Κατάργηση αποδεικτικού φορολογικής ενημερότητας σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης- Τροποποίηση του άρθρου 80 του ν. 4446/2016

Στο δεύτερο εδάφιο της περ. α’ της παρ. 2 του άρθρου 80 του ν. 4446/2016 (Α’ 240) διαγράφονται οι λέξεις «κατ’ άρθρο 990 ΚΠολΔ» και η παράγραφος διαμορφώνεται ως εξής:

«2. α. Σε περίπτωση κατάσχεσης χρηματικής απαίτησης εις χείρας του Δημοσίου ως τρίτου, η πληρωμή του οικείου χρηματικού εντάλματος προς τον κατασχόντα διενεργείται, σύμφωνα με την παρ. 1, με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού του κατασχόντος, ύστερα από την προσκόμιση αποδεικτικού ενημερότητας, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 4174/2013, τόσο από τον κατασχόντα όσο και από τον καθ’ ου η κατάσχεση. Σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος ύστερα από τελεσίδικη δικαστική απόφαση δεν απαιτείται αποδεικτικό ενημερότητας για τον καθ’ ου η κατάσχεση.

β. Σε περίπτωση εκχώρησης απαίτησης κατά του Δημοσίου, η πληρωμή του οικείου χρηματικού εντάλματος διενεργείται, σύμφωνα με την παρ. 1, με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού του εκδοχέα, ύστερα από την προσκόμιση αποδεικτικού ενημερότητας, σύμφωνα με την περ. ε’ της παρ. 1 του άρθρου 1 της ΠΟΛ 1274/27.12.2013 απόφασης του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων.

γ. Κατασχέσεις και εκχωρήσεις δεν εκτελούνται μετά την αποστολή των στοιχείων του εντάλματος στην οικεία Δ.Ο.Υ. για συμψηφισμούς.».

Άρθρο 150
Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων - Προσθήκη άρθρου 109Α στον ν. 2960/2001

Στον ν. 2960/2001 (Α’ 265) προστίθεται νέο άρθρο 109Α, ως εξής:

«Άρθρο 109Α
Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων

Κατ’ εξαίρεση της παρ. 1 του άρθρου 109 και με την επιφύλαξη των οριζομένων στην παρ. 8 του άρθρου 109, μέχρι και την 20ή Δεκεμβρίου κάθε έτους, παρέχεται πίστωση διάρκειας έως πέντε (5) ημερών, από την ημερομηνία υποβολής της Δήλωσης Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης και λοιπών φορολογιών (Δ.Ε.Φ.Κ.), στους εγκεκριμένους αποθηκευτές, της περ. α’ του άρθρου 55, για την καταβολή στις τελωνειακές αρχές του Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης (Ε.Φ.Κ.), του Φόρου Προστιθέμενης Αξίας (Φ.Π.Α.), και των λοιπών συνεισπραττόμενων επιβαρύνσεων, που αναλογούν στα ενεργειακά προϊόντα των περ. α’ έως και ιε’ της παρ. 1 του άρθρου 73, τα οποία εξέρχονται από το καθεστώς αναστολής και για τα οποία βεβαιώνονται οι οφειλόμενες φορολογικές επιβαρύνσεις. Για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου, κατατίθεται εγγύηση, είτε χρηματική είτε τραπεζική είτε ασφαλιστήριο συμβόλαιο, για το σύνολο των οφειλόμενων επιβαρύνσεων. Αν δεν καταβληθεί εμπρόθεσμα το σύνολο της οφειλής, αυτή εισπράττεται με ανάλογη κατάπτωση της εγγύησης υπέρ του Δημοσίου.».

Άρθρο 151
Επέκταση της απαλλαγής μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων - Τροποποίηση της παρ. 10 του άρθρου δεύτερου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020

Η παρ. 10 του δεύτερου άρθρου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α’ 68), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020 (Α’ 83) τροποποιείται ως προς την προσθήκη του μηνός Ιουνίου 2021 και διαμορφώνεται ως εξής:

«10. Ειδικά για τους μήνες Ιανουάριο, Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο, Μάιο και Ιούνιο του έτους 2021, ο μισθωτής επαγγελματικής μίσθωσης προς εγκατάσταση επιχείρησης, για την οποία έχουν ληφθεί ειδικά και έκτακτα μέτρα περί αναστολής ή προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας για προληπτικούς ή κατασταλτικούς λόγους που σχετίζονται με τον κορωνοϊό COVID-19 ή η οποία πλήττεται οικονομικά λόγω της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 και ανήκει σε συγκεκριμένους κλάδους επιχειρήσεων, πέραν των αναφερόμενων στις αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση της παρ. 8α, απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του συνολικού

μισθώματος, κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων περί εμπορικών μισθώσεων, σύμφωνα με το δεύτερο και το τρίτο εδάφιο της παρ. 1.

Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), προσδιορίζονται οι πληγείσες επιχειρήσεις του πρώτου εδαφίου ανά κλάδο και ανά μήνα, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

Η ως άνω απόφαση αφορά σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν εντάσσονται στις αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση της παρ. 8α.».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Άρθρο 152
Σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή αιτία σε εκτέλεση προσυμφώνων, χωρίς την προσκόμιση πιστοποιητικών - Προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950

Στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950 (Α’ 294) προστίθεται παρ. 5, ως εξής:

«5. Κατά τη σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή αιτία σε εκτέλεση προσυμφώνων, που έχουν συνταχθεί μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2000, επιτρέπεται η υποβολή δήλωσης φόρου μεταβίβασης ακινήτων μόνο από τον αγοραστή ή τους ειδικούς ή καθολικούς διαδόχους αυτού, εφόσον συνταχθούν μέσα σε προθεσμία ενός (1) έτους από τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Κατά τη σύνταξη των συμβολαίων αυτών, εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας, δεν απαιτείται η προσκόμιση του αποδεικτικού ενημερότητας του άρθρου 12 του ν. 4174/2013 (Α’ 170) και του πιστοποιητικού του άρθρου 105 του Κώδικα Διατάξεων Φορολογίας Κληρονομιών, Δωρεών, Γονικών Παροχών και Κερδών από Τυχερά Παίγνια, ο οποίος κυρώθηκε με το πρώτο άρθρο του ν. 2961/2001 (Α’ 266). Για τα προσύμφωνα που έχουν συνταχθεί μέχρι και την 29η Ιουνίου 1999, δεν απαιτείται, εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας, η αναγραφή του αριθμού φορολογικού μητρώου του πωλητή. Αντίγραφα των οριστικών συμβολαίων, που καταρτίζονται κατά τα προηγούμενα, αποστέλλονται, με ευθύνη του συμβολαιογράφου, και στην αρμόδια για τη φορολογία του εισοδήματος του πωλητή υπηρεσία της φορολογικής διοίκησης.».

Άρθρο 153
Επέκταση της απαλλαγής των αγροτεμαχίων των φυσικών προσώπων από τον συμπληρωματικό ΕΝ.Φ.Ι.Α. και χορήγηση μείωσης στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων και για το έτος 2021 - Τροποποίηση των άρθρων 5 και 7 του ν. 4223/2013

1. Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 4223/2013 (Α’ 287) τροποποιείται ως προς την προσθήκη του έτους 2021 και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Για κάθε φυσικό πρόσωπο ο συμπληρωματικός φόρος επιβάλλεται και υπολογίζεται στη συνολική αξία των δικαιωμάτων της παρ. του άρθρου 1, σύμφωνα με τα κλιμάκια και τους συντελεστές του παρακάτω πίνακα:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ (€)	Συντελεστής
0,01 - 250.000	0,0%
250.000,01 - 300.000	0,15%
300.000,01 - 400.000	0,30%
400.000,01 - 500.000	0,50%
500.000,01 - 600.000	0,60%
600.000,01 - 700.000	0,80%
700.000,01 - 800.000	0,90%
800.000,01 - 900.000	1,00%
900.000,01 - 1.000.000	1,05%
1.000.000,01 - 2.000.000	1,10%
Υπερβάλλον	1,15%

Στη συνολική αξία του πρώτου εδαφίου δεν συνυπολογίζεται η αξία των δικαιωμάτων επί των κτιρίων που είναι προγενέστερα των εκάστοτε τελευταίων εκατό (100) ετών και τα οποία έχουν χαρακτηριστεί ως ιστορικά διατηρητέα μνημεία ή ως έργα τέχνης, καθώς και των τυχόν αναλογούντων σε αυτά ποσοστών επί των γηπέδων ή οικοπέδων στα οποία βρίσκονται.

Ειδικά για τα έτη 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 και 2021 στη συνολική αξία του πρώτου εδαφίου δεν συνυπολογίζεται και η αξία των δικαιωμάτων επί γηπέδων εκτός σχεδίου πόλης ή οικισμού.».

2. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 2Α του άρθρου 7 του ν. 4223/2013 τροποποιείται ως προς την προσθήκη του έτους 2021 και η παρ. 2Α διαμορφώνεται ως εξής:

«2Α. Ειδικά για τα έτη 2019, 2020 και 2021 χορηγείται μείωση στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων, που προκύπτει από την εφαρμογή των άρθρων 4 και 5 και της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, ανάλογα με τη συνολική αξία της ακίνητης περιουσίας, η οποία υπόκειται σε φόρο κατά το άρθρο 4, όπως αυτή προσδιορίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 5, ως εξής:

α) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι εξήντα χιλιάδες (60.000) ευρώ, κατά ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%),

β) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι εβδομήντα χιλιάδες (70.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι επτά τοις εκατό (27%),

γ) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι ογδόντα χιλιάδες (80.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25%),

δ) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι ένα εκατομμύριο (1.000.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) και

ε) για αξία ακίνητης περιουσίας άνω του ενός εκατομμυρίου (1.000.000) ευρώ, κατά ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%).

Στη συνολική αξία της ακίνητης περιουσίας της παρούσας παραγράφου δεν συνυπολογίζεται η αξία των δικαιωμάτων επί των γηπέδων εκτός σχεδίου πόλης ή οικισμού.».

3. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 2021.

Άρθρο 154
Απαλλαγή ακινήτων που κείνται εντός ορισμένων οικισμών των Περιφερειακών Ενοτήτων Φλώρινας, Κοζάνης και Γρεβενών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας από τον ΕΝ.Φ.Ι.Α. λόγω διακινδύνευσης της ζωής και της υγείας των κατοίκων τους - Προσθήκη παρ. 7 Α στο άρθρο 3 του ν. 4223/2013

Μετά την παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 4223/2013 (Α’ 287) προστίθεται παρ. 7Α ως εξής:

«7Α. Ειδικά για το έτος 2021 απαλλάσσονται τα ακίνητα, τα οποία βρίσκονται εντός του οικισμού Αναργύρων του Δήμου Αμυνταίου της Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας, όπως αυτός έχει οριοθετηθεί με την υπ’ αρ. 4012/86/25.9.1986 απόφαση του Νομάρχη Φλώρινας (Δ’ 1109) και ο οποίος έχει κηρυχθεί σε αναγκαστική απαλλοτρίωση με την υπό στοιχεία ΥΠΕΝ/ΔΜΕΒΟ/19831/338/15.4.2019 κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Οικονομίας και Ανάπτυξης και Περιβάλλοντος και Ενέργειας (Δ’ 190). Τα ακίνητα αυτά απεικονίζονται και περιγράφονται στον από Ιούλιο 2018 κτηματολογικό πίνακα του εν λόγω οικισμού και στο από Φεβρουάριο 2018 Κτηματολογικό Διάγραμμα, όπως αυτά εξειδικεύονται στην ανωτέρω απόφαση απαλλοτρίωσης. Η ίδια απαλλαγή ισχύει και για τα ακίνητα που βρίσκονται εντός των ακόλουθων οικισμών, οι οποίοι είναι πολεοδομικά ανενεργοί βάσει του από 5.12.2002 π.δ. (Δ’ 1075): Κοινότητας Πεπονιάς, κοινότητας Πολύλακκου, οικισμού Αξιοκάστρου και οικισμού Κλήματος της κοινότητας Αξιοκάστρου, οικισμού Τραπεζίτσας και οικισμού Πανάρετης της κοινότητας Τραπεζίτσας και κοινότητας Πυλωρίου του Δήμου Βοΐου της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης, καθώς και βάσει της υπ’ αρ. 9439/3335/6.4.2000 απόφασης μεταφοράς των ακόλουθων κοινοτήτων και οικισμών (Δ’ 238): Κοινότητας Καλαμιτσίου, οικισμού Καλοχίου και οικισμού Μεσόλακκου της Περιφερειακής Ενότητας Γρεβενών.».

Άρθρο 155
Παράταση του χρόνου έναρξης ισχύος της φορολόγησης ανά δελτίο παιχνιδιού στα τυχερά παίγνια - Τροποποίηση του άρθρου 79 του ν. 4764/2020

Το τελευταίο εδάφιο του άρθρου 79 του ν. 4764/2020 (Α’ 256) αντικαθίσταται ως εξής:

«Η ισχύς του παρόντος αρχίζει την 12η.7.2021.».

Άρθρο 156
Ρύθμιση για την ενίσχυση επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Από την απόφαση αναγνώρισης των απαιτήσεών τους και την υπαγωγή των δικαιούχων στις ρυθμίσεις του άρθρου 87 του ν. 4706/2020 (Α’ 136) και του άρθρου 26 του ν. 4722/2020 (Α’ 177), καθώς και στις δυνάμει αυτών εκδιδόμενες κανονιστικές πράξεις, και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας του συμψηφισμού των απαιτήσεών τους, οι οποίες προκύπτουν από την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, με υφιστάμενες και στη συνέχεια με μελλοντικές έναντι αυτών απαιτήσεις της Φορολογικής Διοίκησης και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, στους ως άνω δικαιούχους δύναται να μην επιβάλλεται από την Φορολογική Διοίκηση και τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης κανενός είδους πρόστιμο ή προσαύξηση. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της ρύθμισης του πρώτου εδαφίου. Απαλλάσσονται δε αυτοί, μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας του συμψηφισμού των εκατέρωθεν απαιτήσεων, από την υποχρέωση προσκόμισης βεβαίωσης ασφαλιστικής και φορολογικής ενημερότητας, εφόσον οι απαιτήσεις των δικαιούχων είναι ίσες ή μεγαλύτερες από τις απαιτήσεις της Φορολογικής Διοίκησης και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»

Άρθρο 157
Παράταση χορήγησης αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και Πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 125 του ν. 4446/2016

Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1, το πρώτο και τρίτο εδάφιο της παρ. 2 και η παρ. 3 του άρθρου 125 του ν. 4446/2016 (Α’ 240) τροποποιούνται ως προς τον χρόνο ισχύος και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 125
Χορήγηση αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και Πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» και άλλα συναφή θέματα

1. Χορηγούνται στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» αποδεικτικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016 κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, ώστε να καταστεί δυνατή η λειτουργία και η δραστηριότητά της. Εφόσον τα ανωτέρω αποδεικτικά χορηγούνται για την είσπραξη χρημάτων, περιλαμβάνουν τον όρο της παρακράτησης ποσοστού πέντε τοις εκατό (5%) επί του εισπραττόμενου ποσού.

2. Για τις ανάγκες σύνταξης συμβολαιογραφικής πράξης πώλησης και μεταβίβασης κυριότητας ή προσυμφώνου των δύο γηπέδων, που βρίσκονται στη θέση «Βλύχα» ή «Στενά» ή «Φαρδιά Βλύχα» του Δήμου Ελευσίνας της Περιφερειακής Ενότητας Δυτικής Αττικής της Περιφέρει-

ας Αττικής, συνολικής έκτασης, κατά μεν τον τίτλο κτήσεως, μέτρων τετραγωνικών τετρακοσίων ενενήντα οκτώ χιλιάδων τριακοσίων δύο (498.302,00), κατά δε το κτηματολόγιο, μέτρων τετραγωνικών τετρακοσίων πενήντα μίας χιλιάδων πεντακοσίων ογδόντα εννέα (451.589,00), τεμνόμενης, της συνολικής εκτάσεως, από την παλαιά Εθνική Οδό Αθηνών - Κορίνθου, και ειδικότερα εκτάσεως, κατά τον άνω τίτλο κτήσης, του μεν Α γηπέδου μέτρων τετραγωνικών εκατόν σαράντα μίας χιλιάδων εκατόν ενενήντα έξι (141.196,00), κατά δε το κτηματολόγιο μέτρων τετραγωνικών εκατόν είκοσι τεσσάρων χιλιάδων τετρακοσίων (124.400,00), του δε Β γηπέδου, κατά τον άνω τίτλο κτήσης, μέτρων τετραγωνικών τριακοσίων πενήντα επτά χιλιάδων εκατόν έξι (357.106,00), κατά δε το κτηματολόγιο μέτρων τετραγωνικών τριακοσίων είκοσι επτά χιλιάδων εκατόν ογδόντα εννέα (327.189,00), ή της όποιας έκτασης αυτών προκύψει από τη νεώτερη καταμέτρησή τους, τα οποία ανήκουν κατά πλήρη κυριότητα, νομή και κατοχή στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.», χορηγούνται, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, αποδεικτικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, υπό τον όρο παρακράτησης υπέρ του Ελληνικού Δημοσίου ποσοστού επτά τοις εκατό (7%) επί του συμφωνημένου τιμήματος κατά την καταβολή αυτού. Το ποσό της παρακράτησης αποδίδεται στο Ελληνικό Δημόσιο από τον συμβολαιογράφο εντός τριών (3) ημερών από την καταβολή του συμφωνημένου τιμήματος. Επίσης, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, χορηγούνται, για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, στην ως άνω εταιρεία, πιστοποιητικά της Φορολογικής Διοίκησης, με τα οποία βεβαιώνεται ότι η όλη ως άνω αναφερόμενη έκταση, ήτοι αμφότερα τα γήπεδα, περιλαμβάνονται στις δηλώσεις Φόρου Ακίνητης Περιουσίας, καθώς και του Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.). Τα δύο ως άνω αναφερόμενα γήπεδα μπορούν να μεταβιβαστούν ή να επιβαρυνθούν με εμπράγματα βάρη και εξασφαλίσεις, αποκλειστικά υπέρ του προς όντα η μεταβίβαση των άνω ακινήτων ή υπέρ του εκ προσυμφώνου αγοραστή σύμφωνα με την περ. δ’ της παρ. 1 του άρθρου 126, είτε ενιαίως ως ένα ακίνητο, είτε τμηματικά ως πλείονα ακίνητα. Από το ποσοστό επτά τοις εκατό (7%) του συμφωνημένου τιμήματος, που παρακρατείται σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου, εξοφλούνται κατά προτεραιότητα οι αναλογούντες στα αναφερόμενα στο ίδιο εδάφιο ακίνητα, Φόρος Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίος Φόρος Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.).

3. Για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016 πάσης φύσεως επιχορηγήσεις και καταβολές προς την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» δεν δύνανται να συμψηφιστούν αυτεπαγγέλτως με οφειλές αυτής προς το Δημόσιο, σε ν.π.δ.δ., σε Ασφαλιστικούς Οργανισμούς και σε Ο.Τ.Α. α’ και β’ βαθμού.».

Άρθρο 158
Παράταση αναστολής μέτρων διοικητικής και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε» - Τροποποίηση του άρθρου 126 του ν. 4446/2016

Η παρ. 1 του άρθρου 126 του ν. 4446/2016 (Α’ 240) τροποποιείται ως προς τον χρόνο ισχύος και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 126
Αναστολή μέτρων διοικητικής και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.».

1. Για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, αναστέλλονται:

α. οι πάσης φύσεως πράξεις διοικητικής εκτέλεσης κατά τον Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων και κατά τον Κώδικα Φορολογικής Διαδικασίας,

β. οι πάσης φύσεως πράξεις αναγκαστικής εκτέλεσης κατά τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας,

γ. η λήψη ασφαλιστικών μέτρων κατά τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και τον Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας,

δ. οι εγγραφές πάσης φύσεως εμπραγμάτων βαρών και εξασφαλίσεων, που επισπεύδονται ή ασκούνται από τους πάσης φύσεως πιστωτές σε βάρος της κινητής και ακίνητης περιουσίας της ως άνω εταιρείας, για οποιαδήποτε αιτία, πλην της εγγραφής πάσης φύσεως εμπραγμάτων βαρών και εξασφαλίσεων υπέρ του προς όντα η μεταβίβαση των άνω ακινήτων ή του εκ προσυμφώνου αγοραστή, καθώς και

ε. οι πράξεις διασφαλιστικών μέτρων της παρ. 5 του άρθρου 46 του ν. 4174/2013 (Α’ 170) και του άρθρου 14 του ν. 2523/1997 (Α’ 179).

2. Οι εγγραφές πάσης φύσεως εμπραγμάτων βαρών και εξασφαλίσεων σε βάρος της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΑΣ Α.Β.Ε.Ε.» επί των, στην παρ. 2 του άρθρου 125, αναφερόμενων γηπέδων αποσβέννυνται αυτοδικαίως και εξαλείφονται με πράξη του οικείου Υποθηκοφύλακα ή Προϊσταμένου Κτηματολογικού Γραφείου και οι κατασχέσεις εις χείρας τρίτων από οποιονδήποτε σε βάρος της ανωτέρω εταιρείας αίρονται αυτοδικαίως. Η στο προηγούμενο εδάφιο αναφερόμενη άρση δεν επιφέρει καμία συνέπεια ως προς τη διακοπή της παραγραφής των οφειλών για τις οποίες διενεργήθηκαν οι ανωτέρω πράξεις αναγκαστικής και διοικητικής εκτέλεσης. Ομοίως, αίρονται αυτοδικαίως οι πράξεις διασφαλιστικών μέτρων της παρ. 5 του άρθρου 46 του ν. 4174/2013 (Α’ 170) και του άρθρου 14 του ν. 2523/1997 (Α’ 179) εις βάρος της ανωτέρω εταιρείας.».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΟ «ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ»

Άρθρο 159
Παράταση συμβάσεων μίσθωσης έργου στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»

Η διάρκεια των συμβάσεων μίσθωσης έργου, που συνήφθησαν κατά τα οριζόμενα στην παρ. 13 του άρθρου 37 του ν. 4512/2018 (Α’ 5) και λήγουν μέχρι τις 31.12.2021, δύναται, με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο», να παρατείνεται για χρονικό διάστημα ενός (1) έτους από τη λήξη τους.

Άρθρο 160
Εσωτερική μετακίνηση υπαλλήλων του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»

Με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο» δύναται να μετακινούνται υπάλληλοι της Κεντρικής Υπηρεσίας στις Περιφερειακές Υπηρεσίες και αντίστροφα, καθώς και μεταξύ των Περιφερειακών Υπηρεσιών, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες του Φορέα. Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα καθορίζονται οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την εφαρμογή της παρούσας.

Άρθρο 161
Ρυθμίσεις για τη διεκπεραίωση εκκρεμών υποθέσεων και την παράδοση και παραλαβή αρχείων των καταργούμενων έμμισθων και άμισθων υποθηκοφυλακείων - Τροποποίηση του άρθρου 38 του ν. 4512/2018

1. Μετά την παρ. 1 του άρθρου 38 του ν. 4512/2018 (Α’ 5) προστίθεται παρ. 1α ως εξής:

«1α. Οι Προϊστάμενοι των έμμισθων Υποθηκοφυλακείων, οι άμισθοι Υποθηκοφύλακες και οι εκτελούντες ή αναπληρούντες στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφοι ή Ειρηνοδίκες, των Υποθηκοφυλακείων που καταργούνται με την παρ. 5 του άρθρου 1, υποχρεούνται να διεκπεραιώσουν το σύνολο των αιτήσεων που έχουν υποβληθεί στο Υποθηκοφυλακείο για την καταχώριση εγγραπτέων πράξεων στα τηρούμενα βιβλία μεταγραφών, υποθηκών, κατασχέσεων και διεκδικήσεων ή στα κτηματολογικά βιβλία, κατά περίπτωση, και να προβούν σε σχετικές εγγραφές και καταχωρίσεις στα ίδια βιβλία οπωσδήποτε μέχρι και την τελευταία ημέρα λειτουργίας της υπηρεσίας του οικείου Υποθηκοφυλακείου, όπως αυτή ορίζεται στην απόφαση της παρ. 7 του άρθρου 1, εκδίδοντας και τα σχετικά πιστοποιητικά. Εξαιρετικά για τα έμμισθα Υποθηκοφυλακεία, εφόσον διαπιστώνεται από τον Φορέα τεχνική αδυναμία έγκαιρης διεκπεραίωσης των εκκρεμοτήτων νομικού ελέγχου εντός της προθεσμίας του πρώτου εδαφίου, οι σχετικές εκκρεμότητες καταγράφονται στο πρωτόκολλο της παρ. 2 και διεκπεραιώνονται από το κατά τόπον αρμόδιο Κτηματολογικό Γραφείο ή Υποκατάστημα, όπως αυτό προσδιορίζεται στην απόφαση της παρ. 7 του άρθρου 1, τηρούμενης της αρχής της χρονικής προτεραιότητας. Τα προβλεπόμενα στο πρώτο και το δεύτερο εδάφιο ισχύουν και για το Κτηματολογικό Γραφείο Θεσσαλονίκης κατά την κατάργησή του σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 1. Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα, καθορίζονται η διαδικασία μεταφοράς των εκκρεμοτήτων, καθώς και κάθε συναφές θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

Τέλη που καταβλήθηκαν κατά τον χρόνο λειτουργίας του καταργηθέντος έμμισθου Υποθηκοφυλακείου για την καταχώριση εγγραπτέων πράξεων στα τηρούμενα βιβλία του συστήματος μεταγραφών και υποθηκών ή στα κτηματολογικά βιβλία, κατά περίπτωση, εφόσον οι σχετικές πράξεις διεκπεραιώθηκαν, σύμφωνα με τα ανωτέρω, από το κατά τόπον αρμόδιο Κτηματολογικό Γραφείο ή Υποκατάστημα, επιστρέφονται από τον Φορέα, σε περίπτωση απόρριψης του αιτήματος εγγραφής τους, ως αχρεωστήτως καταβληθέντα. Το Ελληνικό Δημόσιο και κάθε τρίτος, προς τον οποίο έχουν αποδοθεί τα σχετικά ποσά από τον πρώην Προϊστάμενο του καταργηθέντος έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, υποχρεούνται σε περαιτέρω απόδοσή τους προς τον Φορέα. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Δικαιοσύνης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης καθορίζονται η διαδικασία επιστροφής των προαναφερόμενων ποσών και απόδοσής τους από το Ελληνικό Δημόσιο και κάθε τρίτο στον Φορέα, καθώς και κάθε συναφές θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.».

2. Η παρ. 4 του άρθρου 38 του ν. 4512/2018 τροποποιείται ως προς την απόδοση των τυχόν οφειλόμενων τελών από τον πρώην Προϊστάμενο του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία υπογραφής του πρωτοκόλλου παράδοσης-παραλαβής αποδίδονται από τον πρώην Προϊστάμενο του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, τον πρώην άμισθο υποθηκοφύλακα ή τον εκτελούντα ή αναπληρούντα στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφο ή Ειρηνοδίκη των Υποθηκοφυλακείων που καταργούνται με την παρ. 5 του άρθρου 1, τα τυχόν οφειλόμενα στο Δημόσιο, στο ΤΑΧΔΙΚ ή στον Φορέα, τέλη. Ο Φορέας δεν ευθύνεται για οφειλές που δημιουργήθηκαν από οποιαδήποτε αιτία κατά την υπηρεσία του Προϊστάμενου του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, του άμισθου υποθηκοφύλακα ή του αναπληρωτή συμβολαιογράφου ή ειρηνοδίκη στο καταργούμενο άμισθο Υποθηκοφυλακείο.».

3. Στο άρθρο 38 του ν. 4512/2018 προστίθεται παρ. 6 ως εξής:

«6. Η έγγραφη προειδοποίηση της παρ. 1 κοινοποιείται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και στον κατ’ άρθρο 35 του κ.δ. 19/23.7.1941 (Α’ 244) Εισαγγελέα Πρωτοδικών. Εντός δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση και το αργότερο έως και πέντε (5) ημέρες πριν τη σύνταξη του πρωτοκόλλου παράδοσης και παραλαβής από τον Υποθηκοφύλακα ή από τον εκτελούντα ή αναπληρούντα στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφο ή Ειρηνοδίκη του Υποθηκοφυλακείου που καταργείται, ο Εισαγγελέας διενεργεί έκτακτη ειδική επιθεώρηση των βιβλίων της περ. α) της παρ. 1 για τον σκοπό της πιστοποίησης του αριθμού, του είδους, του περιεχομένου τους και της κατάστασής τους, ενόψει της παράδοσής τους.».

Άρθρο 162
Ένταξη άμισθων Υποθηκοφυλάκων στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»

1. Όσοι άμισθοι Υποθηκοφύλακες υπηρετούν στα ειδικά άμισθα Υποθηκοφυλακεία που δεν έχουν καταργηθεί και οι οποίοι δεν είχαν υποβάλει αίτηση μεταφοράς σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 18 του ν. 4512/2018 (Α’ 5), δύνανται να υποβάλουν αίτηση μεταφοράς και ένταξής τους στον Φορέα εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από τη δημοσίευση του παρόντος.

2. Η ένταξη των άμισθων Υποθηκοφυλάκων της παρ. 1 σε υπαλληλικό βαθμό διενεργείται με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο», σύμφωνα με τα άρθρα 80 και 82 του ν. 3528/2007 (Α’ 26).

Άρθρο 163
Υποβολή δηλώσεων εγγραπτέων δικαιωμάτων και επιβολή προστίμων - Αντικατάσταση της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995

Το δεύτερο, το έβδομο και το όγδοο εδάφιο της περ. α) και το τρίτο και τέταρτο εδάφιο της περ. β) της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995 (Α’ 114) τροποποιούνται, και η παρ. 8 του άρθρου 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«8. α) Αν δεν υποβληθεί δήλωση, απαγορεύεται η κατάρτιση εμπράγματης δικαιοπραξίας για το δικαίωμα που δεν δηλώθηκε, καθώς και η χορήγηση άδειας οικοδομής στο όνομα εκείνου που παρέλειψε να υποβάλει τη δήλωση.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα επιβάλλεται πρόστιμο.

Το πρόστιμο υπολογίζεται βάσει του είδους του εγγραπτέου δικαιώματος που δηλώνεται της αξίας των ακινήτων, βάσει του συστήματος αντικειμενικού προσδιορισμού αυτής, καθώς και του χρόνου κατά τον οποίον καθυστέρησε η υποβολή της δήλωσης σε σχέση με την προθεσμία που καθορίζεται σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 5. Το πρόστιμο για δικαιώματα κυριότητας (ψιλής και πλήρους) και επικαρπίας υπολογίζεται για το σύνολο των ακινήτων που δεν έχουν δηλωθεί εμπροθέσμως ακόμη και στις αγροτικές περιοχές της υποπερ. αα’ της περ. α’ της παρ. 10, βάση υπολογισμού του προστίμου αποτελεί η αξία του δικαιώματος που δηλώνεται. Η βάση υπολογισμού αντιστοιχεί σε ποσό που δεν μπορεί να είναι κατώτερο των τριακοσίων (300) και ανώτερο των δυο χιλιάδων (2.000) ευρώ. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται, ανάλογα με τον χρόνο καθυστέρησης υποβολής της δήλωσης.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, η οποία δημοσιεύεται έως την 31η.12.2022, ορίζονται ο ειδικότερος τρόπος υπολογισμού του προστίμου ανά είδος δικαιώματος, συμπεριλαμβανομένου του συντελεστή προσαύξησης λόγω καθυστέρησης, και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η απόφαση αρχίζει να ισχύει έναν (1) μήνα μετά τη δημοσίευσή της.

Σε περίπτωση παρέλευσης της προθεσμίας καταβολής προστίμου, αυτό εισπράττεται κατά τις διατάξεις του Κ.Ε.Δ.Ε.

β) Οποιαδήποτε απαγόρευση και ακυρότητα από την εφαρμογή αυτής της παραγράφου αίρεται είτε με την εκ των υστέρων υποβολή δήλωσης από εκείνον που παρέλειψε να την υποβάλει εμπροθέσμως, υπό την προϋπόθεση ότι δεν αποξενώθηκε πλήρως από το δικαίωμά του επί του ακινήτου, είτε εκείνου που αποκτά εγγραπτέο δικαίωμα με την παραπάνω δικαιοπραξία. Η υποβολή των δηλώσεων αποδεικνύεται με σχετική βεβαίωση, η οποία εκδίδεται ατελώς από το αρμόδιο Γραφείο Κτηματογράφησης.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα, της οποίας το περιεχόμενο περιλαμβάνεται στην ανακοίνωση για την ανάρτηση που προβλέπεται στο άρθρο 4, καθορίζεται η ημερομηνία μέχρι την οποία είναι επιτρεπτή η υποβολή εκπρόθεσμων δηλώσεων στην περιοχή που κτηματογραφείται. Με όμοια απόφαση, η προθεσμία αυτή μπορεί να παρατείνεται.».

Άρθρο 164
Παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης σε ιδιώτες από την Αρχή Πιστοποίησης του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.) και λειτουργία αυτής - Τροποποίηση της παρ. 1 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020

1. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 58 του ν. 4727/2020 (Α’ 184) τροποποιείται ως προς την παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης και σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η Αρχή Πιστοποίησης του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.) αποτελεί τον πάροχο υπηρεσιών εμπιστοσύνης του Ελληνικού Δημοσίου. Είναι αρμόδια για την έκδοση και διαχείριση πιστοποιητικών για την παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης σε όλους τους φορείς του δημοσίου τομέα, καθώς και σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες. Δύναται να παρέχει εγκεκριμένες και μη εγκεκριμένες υπηρεσίες εμπιστοσύνης. Η δομή της Α.Π.Ε.Δ. περιλαμβάνει την Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης, τις Υποκείμενες Αρχές Πιστοποίησης, τις Αρχές Εγγραφής και τα Εντεταλμένα Γραφεία».

2. Στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020 προστίθεται παρ. 5 ως εξής:

«5. Η Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης λειτουργεί καθημερινά και όλο το εικοσιτετράωρο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της. Για την αποτελεσματικότερη άσκηση των αρμοδιοτήτων αυτών, η Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης δύναται να συγκροτεί συνεργεία υπαλλήλων από έτερες υπηρεσιακές μονάδες του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, μετά από ειδική κατάρτιση που παρέχει η ίδια. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Απλούστευσης Διαδικασιών καθορίζεται κάθε ειδική λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας.».

Άρθρο 165
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με την επιφύλαξη των ειδικότερων διατάξεων.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 19 Ιουνίου 2021

Η Πρόεδρος της Δημοκρατίας

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΥ

Οι Υπουργοί

Οικονομικών **ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ**	Αναπληρωτής Υπουργός Οικονομικών **ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ**	Ανάπτυξης και Επενδύσεων **ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ**
Αναπληρωτής Υπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων **ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ**	Εξωτερικών **ΝΙΚΟΛΑΟΣ - ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΔΕΝΔΙΑΣ**	Αναπληρωτής Υπουργός Εξωτερικών **ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΒΑΡΒΙΤΣΙΩΤΗΣ**
Προστασίας του Πολίτη **ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ**	Εθνικής Άμυνας **ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ**	Παιδείας και Θρησκευμάτων **ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ**
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ**	Υγείας **ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ**	Περιβάλλοντος και Ενέργειας **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΚΡΕΚΑΣ**
Πολιτισμού και Αθλητισμού **ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΜΕΝΔΩΝΗ**	Υφυπουργός Πολιτισμού και Αθλητισμού **ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΥΓΕΝΑΚΗΣ**	Δικαιοσύνης **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ**
Εσωτερικών **ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ**	Αναπληρωτής Υπουργός Εσωτερικών **ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ**	Υποδομών και Μεταφορών **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ**
Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής **ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΛΑΚΙΩΤΑΚΗΣ**	Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων **ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΛΙΒΑΝΟΣ**	Τουρισμού **ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ**
Επικρατείας **ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ**	Επικρατείας **ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ**	Υφυπουργός στον Πρωθυπουργό **ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΛΙΒΑΝΙΟΣ**

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 19 Ιουνίου 2021

Ο επί της Δικαιοσύνης Υπουργός

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

Το Εθνικό Τυπογραφείο αποτελεί δημόσια υπηρεσία υπαγόμενη στην Προεδρία της Κυβέρνησης και έχει την ευθύνη τόσο για τη σύνταξη, διαχείριση, εκτύπωση και κυκλοφορία των Φύλλων της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ), όσο και για την κάλυψη των εκτυπωτικών - εκδοτικών αναγκών του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ν. 3469/2006/Α΄ 131 και π.δ. 29/2018/Α΄58).

1. ΦΥΛΛΟ ΤΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (ΦΕΚ)

• Τα **ΦΕΚ σε ηλεκτρονική μορφή** διατίθενται δωρεάν στο **www.et.gr**, την επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου. Όσα ΦΕΚ δεν έχουν ψηφιοποιηθεί και καταχωριστεί στην ανωτέρω ιστοσελίδα, ψηφιοποιούνται και αποστέλλονται επίσης δωρεάν με την υποβολή αίτησης, για την οποία αρκεί η συμπλήρωση των αναγκαίων στοιχείων σε ειδική φόρμα στον ιστότοπο www.et.gr.

• Τα **ΦΕΚ σε έντυπη μορφή** διατίθενται σε μεμονωμένα φύλλα είτε απευθείας από το Τμήμα Πωλήσεων και Συνδρομητών, είτε ταχυδρομικά με την αποστολή αιτήματος παραγγελίας μέσω των ΚΕΠ, είτε με ετήσια συνδρομή μέσω του Τμήματος Πωλήσεων και Συνδρομητών. Το κόστος ενός ασπρόμαυρου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,00 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,20 €. Το κόστος ενός έγχρωμου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,50 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,30 €. Το τεύχος Α.Σ.Ε.Π. διατίθεται δωρεάν.

• **Τρόποι αποστολής κειμένων προς δημοσίευση:**

Α. Τα κείμενα προς δημοσίευση στο ΦΕΚ, από τις υπηρεσίες και τους φορείς του δημοσίου, αποστέλλονται ηλεκτρονικά στη διεύθυνση **webmaster.et@et.gr** με χρήση προηγμένης ψηφιακής υπογραφής και χρονοσήμανσης.

Β. Κατ’ εξαίρεση, όσοι πολίτες δεν διαθέτουν προηγμένη ψηφιακή υπογραφή μπορούν είτε να αποστέλλουν ταχυδρομικά, είτε να καταθέτουν με εκπρόσωπό τους κείμενα προς δημοσίευση εκτυπωμένα σε χαρτί στο Τμήμα Παραλαβής και Καταχώρισης Δημοσιευμάτων.

• Πληροφορίες, σχετικά με την αποστολή/κατάθεση εγγράφων προς δημοσίευση, την ημερήσια κυκλοφορία των Φ.Ε.Κ., με την πώληση των τευχών και με τους ισχύοντες τιμοκαταλόγους για όλες τις υπηρεσίες μας, περιλαμβάνονται στον ιστότοπο (www.et.gr). Επίσης μέσω του ιστότοπου δίδονται πληροφορίες σχετικά με την πορεία δημοσίευσης των εγγράφων, με βάση τον Κωδικό Αριθμό Δημοσιεύματος (ΚΑΔ). Πρόκειται για τον αριθμό που εκδίδει το Εθνικό Τυπογραφείο για όλα τα κείμενα που πληρούν τις προϋποθέσεις δημοσίευσης.

2. ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΕΣ - ΕΚΔΟΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Το Εθνικό Τυπογραφείο ανταποκρινόμενο σε αιτήματα υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου αναλαμβάνει να σχεδιάσει και να εκτυπώσει έντυπα, φυλλάδια, βιβλία, αφίσες, μπλοκ, μηχανογραφικά έντυπα, φακέλους για κάθε χρήση, κ.ά.

Επίσης σχεδιάζει ψηφιακές εκδόσεις, λογότυπα και παράγει οπτικοακουστικό υλικό.

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Καποδιστρίου 34, τ.κ. 10432, Αθήνα	Ιστότοπος: **www.et.gr**
ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ: 210 5279000 - fax: 210 5279054	Πληροφορίες σχετικά με την λειτουργία του ιστότοπου: **helpdesk.et@et.gr**
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΚΟΙΝΟΥ **Πωλήσεις - Συνδρομές:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279178 - 180) **Πληροφορίες:** (Ισόγειο, Γρ. 3 και τηλεφ. κέντρο 210 5279000) **Παραλαβή Δημ. Ύλης:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279167, 210 5279139)	Αποστολή ψηφιακά υπογεγραμμένων εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ: **webmaster.et@et.gr**
Ωράριο για το κοινό: Δευτέρα ως Παρασκευή: 8:00 - 13:30	Πληροφορίες για γενικό πρωτόκολλο και αλληλογραφία: **grammateia@et.gr**

Πείτε μας τη γνώμη σας,

για να βελτιώσουμε τις υπηρεσίες μας, συμπληρώνοντας την ειδική φόρμα στον ιστότοπό μας.

0100101190621008 4