ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

4 Δεκεμβρίου 2022 | ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ | Αρ. Φύλλου **222**

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 80

Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Την παρ. 6 του άρθρου 67 του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133).

2. Την ανάγκη κωδικοποίησης της νομοθεσίας του ατομικού εργατικού δικαίου, προκειμένου να διαμορφωθεί ένας Κώδικας που θα αποτελέσει σημείο αναφοράς τόσο για την ερμηνεία και εφαρμογή του εν λόγω δικαίου, όσο και για την τροποποίηση της νομοθεσίας στο μέλλον.

Με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αποφασίζουμε:

Κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο με τον τίτλο «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» οι διατάξεις του ατομικού εργατικού δικαίου ως εξής:

ΜΕΡΟΣ Α'	ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
Άρθρο 1	Σύμβαση εργασίας
Άρθρο 2	Έλλειψη συμφωνίας για το μισθό
Άρθρο 3	Προσωπική φύση της σχέσης
Άρθρο 4	Υποχρεώσεις του εργαζομένου
Άρθρο 5	Υποχρεώσεις του εργοδότη
Άρθρο 6	Υποχρέωση πληροφόρησης
Άρθρο 7	Πότε καταβάλλεται ο μισθός
Άρθρο 8	Υπερημερία του εργοδότη
Άρθρο 9	Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο
Άρθρο 10	Χρονική έκταση της αξίωσης
Άρθρο 11	Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη
Άρθρο 12	Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας
Άρθρο 13	Άδειες για ανεύρεση άλλης εργασίας
Άρθρο 14	Παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματά του
ΜΕΡΟΣ Β'	ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
Άρθρο 15	Σκοπός
Άρθρο 16	Έννοια των διακρίσεων
Άρθρο 17	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 18	Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων
Άρθρο 19	Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση
Άρθρο 20	Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

Άρθρο 21	Θετική δράση και ειδικά μέτρα
Άρθρο 22	Παροχή προστασίας
Άρθρο 23	Βάρος απόδειξης
Άρθρο 24	Προστασία έναντι αντιμέτρων
Άρθρο 25	Κυρώσεις
Άρθρο 26	Συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης
Άρθρο 27	Κοινωνικός διάλογος
Άρθρο 28	Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης
Άρθρο 29	Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης
Άρθρο 30	Συνεργασία φορέων
Άρθρο 31	Ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών - Επιβράβευση επιχειρήσεων με Σήμα Διαφορετικότητας
Άρθρο 32	Διατήρηση ευνοϊκότερων διατάξεων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ
Άρθρο 33	Σκοπός
Άρθρο 34	Ορισμοί
Άρθρο 35	Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων
Άρθρο 36	Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές
Άρθρο 37	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 38	Έκταση της απαγόρευσης
Άρθρο 39	Περιπτώσεις διακρίσεων
Άρθρο 40	Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης
Άρθρο 41	Συνθήκες και όροι απασχόλησης - Επαγγελματική εξέλιξη
Άρθρο 42	Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση
Άρθρο 43	Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων
Άρθρο 44	Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις
Άρθρο 45	Επιστροφή στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας
Άρθρο 46	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 47	Διάκριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής και υιοθεσίας
Άρθρο 48	Θετικά μέτρα
Άρθρο 49	Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής
Άρθρο 50	Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών
Άρθρο 51	Έννομη προστασία
Άρθρο 52	Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις
Άρθρο 53	Βάρος απόδειξης
Άρθρο 54	Φορείς παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
Άρθρο 55	Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων
Άρθρο 56	Κοινωνικός διάλογος
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 57	Σκοπός
Άρθρο 58	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 59	Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία
Άρθρο 60	Υποχρεώσεις για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Άρθρο 61	Πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης
Άρθρο 62	Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών
Άρθρο 63	Περιεχόμενο κανονισμών εργασίας και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων
Άρθρο 64	Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης
Άρθρο 65	Απαγόρευση αντιποίνων
Άρθρο 66	Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων
Άρθρο 67	Βάρος απόδειξης
Άρθρο 68	Εξουσιοδοτικές διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Γ’	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 69	Σκοπός - Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 70	Υποχρέωση ενημέρωσης
Άρθρο 71	Τρόποι ενημέρωσης
Άρθρο 72	Εργασία στην αλλοδαπή
Άρθρο 73	Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας
Άρθρο 74	Συνέπειες παράλειψης εργοδότη χορήγησης αναγκαίων εγγράφων
Άρθρο 75	Υποχρέωση εργοδότη για την τήρηση στοιχείων
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 76	Προστατευόμενα πρόσωπα
Άρθρο 77	Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα
Άρθρο 78	Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων
Άρθρο 79	Τοποθέτηση προστατευομένων - Περιορισμοί
Άρθρο 80	Υποβολή στοιχείων - Διαδικασία
Άρθρο 81	Πρόσθετα δικαιολογητικά
Άρθρο 82	Επιχορήγηση εργοδοτών, εργονομική διευθέτηση, επαύξηση χρόνου άδειας, ηθικές αμοιβές
Άρθρο 83	Πρωτοβάθμια Επιτροπή - Προσφυγή
Άρθρο 84	Σύσταση και αρμοδιότητες Δευτεροβάθμιων Επιτροπών
Άρθρο 85	Λύση σχέσης εργασίας
Άρθρο 86	Διοικητικές κυρώσεις
ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ	ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
Άρθρο 87	Σκοπός
Άρθρο 88	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 89	Ορισμοί
Άρθρο 90	Αρχή της μη διάκρισης
Άρθρο 91	Κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους
Άρθρο 92	Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης
Άρθρο 93	Ενημέρωση και διαβούλευση
Άρθρο 94	Διατάξεις εφαρμογής

Άρθρο 95	Σιωπηρή ανανέωση
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ
Άρθρο 96	Σκοπός
Άρθρο 97	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 98	Ορισμοί
Άρθρο 99	Αρχή της μη διάκρισης
Άρθρο 100	Διαδοχικές συμβάσεις
Άρθρο 101	Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων
Άρθρο 102	Συνέπειες παραβάσεων
Άρθρο 103	Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης
Άρθρο 104	Ενημέρωση και διαβούλευση
Άρθρο 105	Ειδικές διατάξεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Άρθρο 106	Μερική απασχόληση
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’	ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Άρθρο 107	Σκοπός
Άρθρο 108	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 109	Ορισμοί
Άρθρο 110	Περιορισμοί ή απαγορεύσεις
Άρθρο 111	Αρχή της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολούμενων
Άρθρο 112	Πρόσβαση των προσωρινά απασχολουμένων σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση
Άρθρο 113	Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων
Άρθρο 114	Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων
Άρθρο 115	Κυρώσεις
Άρθρο 116	Αντικείμενο Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης
Άρθρο 117	Σύσταση και λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης
Άρθρο 118	Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων
Άρθρο 119	Ασφάλεια και υγεία στην εργασία για τους προσωρινά απασχολούμενους
Άρθρο 120	Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους
Άρθρο 121	Έλεγχος των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης
Άρθρο 122	Κυρώσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’	ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 123	Όροι παροχής τηλεργασίας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’	ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ
Άρθρο 124	Ψηφιακές πλατφόρμες
Άρθρο 125	Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών
Άρθρο 126	Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων
Άρθρο 127	Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών
Άρθρο 128	Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ’	ΜΑΘΗΤΕΙΑ
Άρθρο 129	Σύμβαση μαθητείας
Άρθρο 130	Πρακτική άσκηση μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών
Άρθρο 131	Πρακτική άσκηση και μαθητεία

Άρθρο 132	Υποχρέωση καταβολής μέσω παρόχου υπηρεσιών πληρωμών της αποζημίωσης και των ασφαλιστικών εισφορών των πρακτικώς ασκούμενων και των μαθητευόμενων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ’	ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΝΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
Άρθρο 133	Τεκμήριο υπέρ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας
ΜΕΡΟΣ Δ’	ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
Άρθρο 134	Διατάξεις για τον κατώτατο μισθό
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ
Άρθρο 135	Επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα
Άρθρο 136	Δικαιούχοι επιδομάτων εορτών
Άρθρο 137	Επιδόματα εορτών σε ειδικές περιπτώσεις
Άρθρο 138	Υπολογισμός επιδομάτων εορτών
Άρθρο 139	Ειδικές περιπτώσεις υπολογισμού επιδομάτων εορτών
Άρθρο 140	Ύψος επιδομάτων εορτών
Άρθρο 141	Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις
Άρθρο 142	Χρόνος καταβολής επιδομάτων εορτών και περιορισμοί
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 143	Επίδομα νυκτερινής εργασίας
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ
Άρθρο 144	Ιδιαίτερη αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’	ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ
Άρθρο 145	Παροχές σε είδος προς εργαζομένους για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς των επιχειρήσεων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’	ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
Άρθρο 146	Συναλλαγές μέσω τραπεζικού συστήματος
Άρθρο 147	Χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος
Άρθρο 148	Εκκαθαριστικά αποδοχών και περιεχόμενό τους
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΛΟΓΩ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Άρθρο 149	Ποινική ευθύνη για μη καταβολή αποδοχών
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ
Άρθρο 150	Απαγόρευση συμψηφισμού και κατάσχεσης μισθού
Άρθρο 151	Συμφωνία κρατήσεων από τον μισθό
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’	ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
Άρθρο 152	Σκοπός - πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 153	Είσπραξη εργοδοτικής εισφοράς
Άρθρο 154	Λειτουργία και Διαχείριση του Λογαριασμού
Άρθρο 155	Έλεγχος διαχείρισης
Άρθρο 156	Πληρωμή αποδοχών - Περιορισμός - Άσκηση δικαιώματος - Δ.ΥΠ.Α.
Άρθρο 157	Φορέας για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών
Άρθρο 158	Γνωστοποίηση διαδικασιών
Άρθρο 159	Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης

Άρθρο 160	Επίλυση διαφορών
Άρθρο 161	Σύσταση Λογαριασμού
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 162	Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 163	Ορισμοί
Άρθρο 164	Ημερήσια ανάπαυση
Άρθρο 165	Διαλείμματα
Άρθρο 166	Ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας συνεχούς ανάπαυσης
Άρθρο 167	Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας
Άρθρο 168	Ετήσια άδεια
Άρθρο 169	Διάρκεια της νυκτερινής εργασίας
Άρθρο 170	Ιατρική εξέταση και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας
Άρθρο 171	Εγγυήσεις για νυκτερινή εργασία
Άρθρο 172	Ενημέρωση σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι τη νύχτα
Άρθρο 173	Προστασία της ασφάλειας και της υγείας
Άρθρο 174	Ρυθμός εργασίας
Άρθρο 175	Παρεκκλίσεις
Άρθρο 176	Μετακινούμενοι εργαζόμενοι και δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας
Άρθρο 177	Εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία
Άρθρο 178	Έλεγχος εφαρμογής
Άρθρο 179	Κυρώσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 180	Ανώτατο όριο ωρών εργασίας
Άρθρο 181	Συστήματα εβδομαδιαίας εργασίας
Άρθρο 182	Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας
Άρθρο 183	Υπέρβαση ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας
Άρθρο 184	Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας
Άρθρο 185	Παραγραφή αξιώσεων για υπερωριακή απασχόληση
Άρθρο 186	Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος κατά παράβαση του πενθημέρου
Άρθρο 187	Πραγματικός χρόνος εργασίας
Άρθρο 188	Απαγόρευση υποχρέωσης παραμονής στον τόπο εργασίας κατά τον χρόνο ανάπαυσης
Άρθρο 189	Απαγόρευση απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
Άρθρο 190	Πρόσθετες ομάδες εργασίας
Άρθρο 191	Εξασφάλιση συνεχούς λειτουργίας με εναλλαγή προσωπικού
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’	ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 192	Διευθέτηση χρόνου εργασίας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’	ΚΥΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΡΓΙΕΣ
Άρθρο 193	Αργία
Άρθρο 194	Χρονικό πλαίσιο αργίας
Άρθρο 195	Έκταση Εφαρμογής

Άρθρο 196	Εξαιρέσεις
Άρθρο 197	Απαγόρευση απασχόλησης
Άρθρο 198	Εξαιρέσεις για ορισμένες αργίες
Άρθρο 199	Εξαιρέσεις για ορισμένες Κυριακές
Άρθρο 200	Εξαιρέσεις από την ανάπαυση της Κυριακής
Άρθρο 201	Εξαιρέσεις από τις διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας
Άρθρο 202	Αναπληρωματική ανάπαυση
Άρθρο 203	Ειδικές ρυθμίσεις για τα θέατρα
Άρθρο 204	Επιχειρήσεις ημερήσιων εφημερίδων
Άρθρο 205	Εφημεριδοπώλες
Άρθρο 206	Οδηγοί ταξί
Άρθρο 207	Σταυλίτες
Άρθρο 208	Αναστολή διατάξεων εβδομαδιαίας ανάπαυσης
Άρθρο 209	Προσαύξηση αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες
ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ	ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ
Άρθρο 210	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 211	Δικαίωμα άδειας με αποδοχές
Άρθρο 212	Αποδοχές άδειας
Άρθρο 213	Επίδομα άδειας
Άρθρο 214	Χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας
Άρθρο 215	Χρονική κατάτμηση της άδειας
Άρθρο 216	Προστασία του δικαιώματος της άδειας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
Άρθρο 217	Σκοπός
Άρθρο 218	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 219	Ορισμοί
Άρθρο 220	Άδεια πατρότητας
Άρθρο 221	Γονική άδεια
Άρθρο 222	Άδεια φροντιστή
Άρθρο 223	Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας
Άρθρο 224	Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας
Άρθρο 225	Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα
Άρθρο 226	Άδεια μητρότητας
Άρθρο 227	Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής
Άρθρο 228	Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας
Άρθρο 229	Άδεια φροντίδας τέκνου
Άρθρο 230	Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου
Άρθρο 231	Άδεια γάμου
Άρθρο 232	Άδεια προγεννητικών εξετάσεων
Άρθρο 233	Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία
Άρθρο 234	Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους
Άρθρο 235	Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών
Άρθρο 236	Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών
Άρθρο 237	Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Άρθρο 238	Εργασιακά δικαιώματα
Άρθρο 239	Απαγόρευση διακρίσεων
Άρθρο 240	Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης
Άρθρο 241	Έννομη προστασία
Άρθρο 242	Κυρώσεις
Άρθρο 243	Ενημέρωση εργαζομένων
Άρθρο 244	Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις
Άρθρο 245	Άδεια άνευ αποδοχών
ΤΜΗΜΑ IV	ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
Άρθρο 246	Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 247	Ορισμοί άρθρων 247-255
Άρθρο 248	Όροι εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων
Άρθρο 249	Μακροχρόνια απόσπαση
Άρθρο 250	Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών σχετικά με την παροχή πληροφοριών και την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος
Άρθρο 251	Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων
Άρθρο 252	Διοικητικές κυρώσεις
Άρθρο 253	Ποινικές κυρώσεις
Άρθρο 254	Δικαστική αρμοδιότητα
Άρθρο 255	Ευνοϊκότεροι όροι
Άρθρο 256	Αντικείμενο
Άρθρο 257	Ορισμοί άρθρων 257-272
Άρθρο 258	Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής
Άρθρο 259	Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών
Άρθρο 260	Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών
Άρθρο 261	Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων σε περιπτώσεις διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών
Άρθρο 262	Μέτρα ελέγχου εφαρμογής
Άρθρο 263	Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων - Διευκόλυνση των καταγγελιών - Καθυστερούμενες πληρωμές
Άρθρο 264	Ευθύνη σε υπεργολαβία
Άρθρο 265	Διασυνοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων - Πεδίο εφαρμογής και αρμόδιες αρχές
Άρθρο 266	Γενικές αρχές - Αμοιβαία συνδρομή και αναγνώριση διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή/και προστίμων
Άρθρο 267	Αίτημα κοινοποίησης ή είσπραξης υποβαλλόμενο από ελληνική αρχή
Άρθρο 268	Λόγοι άρνησης
Άρθρο 269	Αναστολή της διαδικασίας
Άρθρο 270	Εισπραττόμενα ποσά και έξοδα
Άρθρο 271	Διοικητικές κυρώσεις
Άρθρο 272	Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (Internal Market Information System - IMI)
ΤΜΗΜΑ V	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ
Άρθρο 273	Έκταση εφαρμογής
Άρθρο 274	Εξαρτώμενα μέλη
Άρθρο 275	Αποδεικτικά στοιχεία

Άρθρο 276	Απαγόρευση διάκρισης
Άρθρο 277	Δικαίωμα για πλήρη απασχόληση
Άρθρο 278	Προγραμματισμός αδειών
Άρθρο 279	Βρεφονηπιακοί σταθμοί
Άρθρο 280	Λύση σχέσης εργασίας
Άρθρο 281	Προστασία μητρότητας
Άρθρο 282	Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις
Άρθρο 283	Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 284	Ορισμοί άρθρων 283-291
Άρθρο 285	Εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων
Άρθρο 286	Ενημέρωση
Άρθρο 287	Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης
Άρθρο 288	Απαγόρευση έκθεσης
Άρθρο 289	Νυκτερινή εργασία
Άρθρο 290	Απαγόρευση απόλυσης
Άρθρο 291	Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
Άρθρο 292	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 293	Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης
Άρθρο 294	Καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις
Άρθρο 295	Επαγγελματικός προσανατολισμός
Άρθρο 296	Χρονικά όρια εργασίας
Άρθρο 297	Αμοιβή εργασίας
Άρθρο 298	Άδειες
Άρθρο 299	Βιβλιάριο εργασίας
Άρθρο 300	Τηρούμενα έντυπα από τους εργοδότες
Άρθρο 301	Μητρώο ανηλίκων
Άρθρο 302	Διαδικασία ιατρικής πιστοποίησης
Άρθρο 303	Αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες
Άρθρο 304	Ιατρικές εξετάσεις
Άρθρο 305	Ιατρική πιστοποίηση
Άρθρο 306	Αξιώσεις ανηλίκων
Άρθρο 307	Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι - Πρόληψη
Άρθρο 308	Απαγόρευση εργασίας
Άρθρο 309	Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’	ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
Άρθρο 310	Μη λύση της σύμβασης
Άρθρο 311	Έννοια στρατευομένου ιδιωτικού υπαλλήλου
Άρθρο 312	Στρατευόμενοι υπάλληλοι
ΜΕΡΟΣ Ε’	ΛΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
Άρθρο 313	Λήξη της σύμβασης
Άρθρο 314	Καταγγελία μακρόχρονης σύμβασης ορισμένου χρόνου
Άρθρο 315	Καταγγελία για σπουδαίο λόγο
Άρθρο 316	Υποχρέωση σε αποζημίωση

Άρθρο 317	Εύλογη αποζημίωση
Άρθρο 318	Θάνατος του ενός
Άρθρο 319	Πιστοποιητικό εργασίας
Άρθρο 320	Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ
Άρθρο 321	Καταγγελία με προειδοποίηση από τον εργοδότη
Άρθρο 322	Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προειδοποίηση καταγγελίας
Άρθρο 323	Αποζημίωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση από τον εργοδότη
Άρθρο 324	Αποζημίωση καταγγελίας με προειδοποίηση από τον εργοδότη
Άρθρο 325	Αποζημίωση σε ειδικές περιπτώσεις
Άρθρο 326	Τμηματική καταβολή αποζημίωσης
Άρθρο 327	Υπολογισμός αποζημίωσης
Άρθρο 328	Ανώτατο όριο αποζημίωσης σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις
Άρθρο 329	Υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης σε τραπεζικό λογαριασμό
Άρθρο 330	Συνέπειες μη τήρησης προϋποθέσεων καταγγελίας
Άρθρο 331	Καταγγελία κατόπιν υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας.
Άρθρο 332	Μονομερής βλαπτική μεταβολή
Άρθρο 333	Εγγυήσεις εφαρμογής αναγκαστικών διατάξεων για την καταγγελία
Άρθρο 334	Κατάργηση ρητρών μονιμότητας
Άρθρο 335	Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου κατά την καταγγελία
Άρθρο 336	Θέση σε διαθεσιμότητα
Άρθρο 337	Καταγγελία της σύμβασης από τον εργαζόμενο
Άρθρο 338	Αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’	ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΩΝ ΑΥΤΗΣ
Άρθρο 339	Προστασία από τις απολύσεις
Άρθρο 340	Αποσβεστικές προθεσμίες
ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ	ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
Άρθρο 341	Έννοια
Άρθρο 342	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 343	Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση
Άρθρο 344	Εκπρόσωποι των εργαζομένων
Άρθρο 345	Διαδικασία ομαδικών απολύσεων
Άρθρο 346	Γενικές διατάξεις
ΤΜΗΜΑ IV	ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
Άρθρο 347	Σκοπός
Άρθρο 348	Πεδίο Εφαρμογής
Άρθρο 349	Ορισμοί
Άρθρο 350	Διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων
Άρθρο 351	Μεταβολή όρων και καταγγελία εργασιακής σχέσης
Άρθρο 352	Αφερεγγυότητα
Άρθρο 353	Προστασία εκπροσώπων εργαζομένων
Άρθρο 354	Πληροφόρηση και διαβούλευση
Άρθρο 355	Κυρώσεις

Άρθρο 356	Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις
ΜΕΡΟΣ ΣΤ’	ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ
Άρθρο 357	Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Α’ - ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

Άρθρο 1
Σύμβαση εργασίας

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ’ αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.

Άρθρο 2
Έλλειψη συμφωνίας για το μισθό

Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

Άρθρο 3
Προσωπική φύση της σχέσης

Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη.

Άρθρο 4
Υποχρεώσεις του εργαζομένου

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε. Ο βαθμός της επιμέλειας του εργαζομένου κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει του είδους της ανατεθείσας εργασίας, της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.

Ο εργαζόμενος ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο. Σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη από αμέλεια του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας, το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την ευθύνη, ιδίως σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας, ή να κατανείμει τη ζημία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καταλογίζοντας στον εργοδότη τη ζημία που αναλογεί στον επιχειρηματικό του κίνδυνο ή που παρίσταται δυσανάλογη σε σχέση με την ωφέλεια του εργαζομένου από τη σύμβαση.

Άρθρο 5
Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

Άρθρο 6
Υποχρέωση πληροφόρησης

Αν ο μισθός συνίσταται ολικά ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί για αυτόν σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες και, εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση να επιδείξει τα λογιστικά βιβλία.

Άρθρο 7
Πότε καταβάλλεται ο μισθός

Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ’ αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ’ αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.

Άρθρο 8
Υπερημερία του εργοδότη

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία. Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.

Άρθρο 9
Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο

Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Άρθρο 10
Χρονική έκταση της αξίωσης

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος

μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.

Άρθρο 11
Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη

Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.

Άρθρο 12
Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας

Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

Άρθρο 13
Άδειες για ανεύρεση άλλης εργασίας

Όταν καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, εφόσον δεν του μένει διαφορετικά κατάλληλος χρόνος γι’ αυτό το σκοπό.

Άρθρο 14
Παραίτηση του εργαζομένου
από τα δικαιώματά του

Είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία περιορίζονται τα δικαιώματα του εργαζομένου από τα άρθρα 8-10, 11 παρ. 2, 12, 13, 150, 151, 313, 314, 317, 319 του παρόντος Κώδικα και των άρθρων 660, 661, 663, 666 και 667 του Αστικού Κώδικα ή διευρύνεται η ευθύνη του εργαζομένου από το άρθρο 4 του παρόντος Κώδικα.

ΜΕΡΟΣ Β’ - ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΜΗΜΑ Ι - ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ
ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Άρθρο 15
Σκοπός

Σκοπός των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων: α) λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, σύμφωνα με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, β) λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, μεταξύ άλλων και για γ) τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014.

Άρθρο 16
Έννοια των διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 15.

2. Για τους σκοπούς των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου:

α) Ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

β) ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

«Έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 19 του παρόντος Κώδικα,

γ) η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 15 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ) ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 15,

ε) ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής

του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

στ) ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

ζ) ως «πολλαπλή διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους,

η) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση νοείται ως διάκριση,

θ) ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.

3. Απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση, άμεση ή έμμεση, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης και παραμονής στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, τους όρους, τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, τις προαγωγές, καθώς και τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού, που σχετίζονται με την ιδιότητα ενός ατόμου ως οροθετικού στον ιό της ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (Human Immunodeficiency Virus-HIV), καθώς και η διερεύνηση αυτής της ιδιότητας από τον εργοδότη πριν ή μετά την πρόσληψη ή τη σύναψη σύμβασης. Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται επαγγέλματα στα οποία, με ειδικές διατάξεις, επιβάλλεται η διερεύνηση της παραπάνω ιδιότητας για ιατρικούς λόγους. Τα άρθρα 22 έως 25 εφαρμόζονται αναλογικά.

Άρθρο 17
Πεδίο εφαρμογής

1. Με την επιφύλαξη των παρ. 3 και 4, καθώς και του άρθρου 18, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) Τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

2. Με την επιφύλαξη των παρ. 3, 4 και 6, καθώς και του άρθρου 18, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, και όσον αφορά:

α) Την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,

β) τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα,

γ) την εκπαίδευση,

δ) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

3. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις του νομικού καθεστώτος των υπηκόων τρίτων χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των ατόμων άνευ ιθαγένειας που ζουν στην Επικράτεια.

4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου δεν εφαρμόζονται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας και δεν θίγουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης σχετικής με την Υπηρεσία.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 ως προς την παροχή φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων δεν εφαρμόζονται σε πρόσωπα, των οποίων η φορολογική κατοικία βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 18
Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 16, δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης του άρθρου 15 του παρόντος Κεφαλαίου, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

2. Η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση, όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση.

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν θίγουν υφιστάμενες διατάξεις και πρακτικές που αφορούν σε επαγγελματικές δραστηριότητες στο πλαίσιο των εκκλησιών, καθώς και οργανώσεων ή ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση ασκείται τηρουμένων των γενικών αρχών του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν μπορεί να αιτιολογεί διάκριση η οποία βασίζεται σε άλλους λόγους. Δεν θίγεται επίσης το δικαίωμα των εκκλησιών ή άλλων δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών, των οποίων η δεοντολογία εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, να απαιτούν από τα πρόσωπα που εργάζονται για λογαριασμό τους συμπεριφορά καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία τους.

Άρθρο 19
Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Άρθρο 20
Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 16 δεν συνιστά διάκριση η ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Η ανωτέρω διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) Την καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση όσο για την απασχόληση και εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

2. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 16, δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή, σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζομένους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Άρθρο 21
Θετική δράση και ειδικά μέτρα

1. Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Άρθρο 22
Παροχή προστασίας

1. Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και υπό τους όρους των άρθρων 24 έως και

27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α’ 45).

2. Η λήξη της σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή, δεν αποκλείει την προστασία από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

3. Νομικά πρόσωπα, ενώσεις ή οργανώσεις συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν σκοπό μεταξύ άλλων τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο, όπου απαιτείται, ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής.

4. Τα νομικά πρόσωπα της παρ. 3 μπορούν να ασκούν πρόσθετη παρέμβαση σύμφωνα με τα άρθρα 80 και επόμενα του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και 113 και επόμενα του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας. Στην περίπτωση αυτή τα ως άνω νομικά πρόσωπα δεν υποχρεούνται στην καταβολή παραβόλου, όπου αυτό προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 23
Βάρος απόδειξης

1. Όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος ή η διοικητική αρχή φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής.

2. Η ρύθμιση της ανωτέρω παραγράφου δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

3. Η ρύθμιση της παρ. 1 ισχύει και στην περίπτωση της παρ. 1 του προηγούμενου άρθρου.

Άρθρο 24
Προστασία έναντι αντιμέτρων

Η κατά το άρθρο 22 προστασία καταλαμβάνει και απόλυση ή δυσμενή, εν γένει, μεταχείριση προσώπου, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 25
Κυρώσεις

1. Όποιος, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών στο κοινό, παραβιάζει την κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου ή ιδιότητας οροθετικού στον ιό της ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (HIV), τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ. Οι πράξεις που προβλέπονται στην παρούσα παράγραφο διώκονται αυτεπαγγέλτως.

2. Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ’ οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Άρθρο 26
Συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, πολιτικών και δράσεων στα πεδία εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, λαμβάνεται ιδιαιτέρως υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του ίδιου Κεφαλαίου.

Άρθρο 27
Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Ειδικότερα, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή του άρθρου 82 παρ. 3 του Συντάγματος και του ν. 2232/1994 (Α’ 140):

α. Διασφαλίζει το διάλογο με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και με μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

β. Μεριμνά για την ευρύτερη δημοσιότητα της σχετικής νομοθεσίας και των μέτρων, που λαμβάνονται σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για την προώθηση των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

γ. Συντάσσει ετήσια έκθεση, η οποία καταγράφει τις εξελίξεις ως προς την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου και τις δράσεις δημοσιότητας που αναλήφθηκαν.

δ. Στην έκθεση αυτή, απευθύνει επίσης προτάσεις στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων.

Άρθρο 28
Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης

1. Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στο πεδίο εφαρμογής και, κατά τους ορισμούς του παρόντος Κεφαλαίου, στον ιδιωτικό, τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Συνιστώνται στον Συνήγορο του Πολίτη δέκα (10) θέσεις του άρθρου 5 του ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της Αρχής κατά το παρόν άρθρο.

Άρθρο 29
Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

1. Οι ανεξάρτητες αρχές στο πλαίσιο άσκησης της κύριας λειτουργίας τους μεριμνούν για την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σύμφωνα με τους σκοπούς και τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Η Γενική Γραμματεία Δικαιοσύνης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων μεριμνά για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, επί σχετικών, δε, θεμάτων ενθαρρύνει τη συνεργασία με συναρμόδια Υπουργεία και το διάλογο με την κοινωνία των πολιτών.

3. Η Διεύθυνση Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκ της αρμοδιότητάς της, μεταξύ άλλων, παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών για τα ζητήματα των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας, υποστηρίζει επιστημονικά την Επιθεώρηση Εργασίας και εν γένει συνεργάζεται με συναρμόδια Υπουργεία και φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, οι πέντε (5) θέσεις που συστάθηκαν με την παρ. 4 του άρθρου 19 του ν. 3304/2005 μεταφέρονται αυτοδικαίως από την έναρξη ισχύος του ν. 4443/2016 (Α’ 232) στην Διεύθυνση Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

4. Επί θεμάτων αρμοδιότητάς τους οι Διευθύνσεις Μεταναστευτικής Πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών, Ευρωπαϊκών και Διεθνών Θεμάτων του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ανάπτυξης Μονάδων Υγείας του Υπουργείου Υγείας, Φορολογίας Εισοδημάτων φυσικών προσώπων του Υπουργείου Οικονομικών, καθώς και η Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας Καταναλωτή του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων συμβάλλουν στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 30
Συνεργασία φορέων

Ο, κατά το άρθρο 28, φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και οι υπηρεσίες του άρθρου 29, συνεργάζονται μεταξύ τους, καθώς και με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ), την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΕ.Σ.Ε.Ε), καθώς και τις ενώσεις των εργοδοτών, το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), την Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) και το Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Κ.Α), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), το Κέντρο Έρευνας Θεμάτων Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι), τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ), την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας, την Ένωση Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝΠΕ), καθώς και με φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με στόχο τη συνεισφορά τους στην προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 31
Ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών - Επιβράβευση επιχειρήσεων με Σήμα Διαφορετικότητας

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να παρέχουν στοιχεία που ζητούνται στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των υπηρεσιών εποπτείας του άρθρου 29, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

3. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με τη χορήγηση «Σήματος Διαφορετικότητας».

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία εκδίδεται κατόπιν εισήγησης της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια απονομής και αφαίρεσης του Σήματος, η διάρκεια ισχύος του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 32
Διατήρηση ευνοϊκότερων διατάξεων

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δε θίγουν ευνοϊκότερες διατάξεις σχετικά με την προώθηση και την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και δεν αποτελούν λόγο μείωσης του υφιστάμενου επιπέδου παρεχόμενης προστασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Άρθρο 33
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Άρθρο 34
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. «άμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου,

β. «έμμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

ε. «αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου,

στ. «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕL 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

Άρθρο 35
Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται

στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου.

4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 283 - 291 και του άρθρου 228.

Άρθρο 36
Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.

Άρθρο 37
Πεδίο εφαρμογής

1. Πρόσωπα

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 38 και 39 εφαρμόζονται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, στους συνταξιούχους και στους αναπήρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εσωτερικό δίκαιο ή / και την πρακτική.

2. Καθ’ ύλην πεδίο εφαρμογής

α) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, καθώς και ανεργίας.

β) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές σε είδος ή σε χρήμα και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για εργαζομένους και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού.

3. Εξαιρέσεις από το καθ’ ύλην πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 38 και 39 δεν εφαρμόζονται:

α) στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολούμενων,

β) στα συστήματα των αυτοαπασχολούμενων που έχουν μόνο ένα μέλος,

γ) στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης, στην περίπτωση των μισθωτών,

δ) στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να εξασφαλίσουν:

- είτε συμπληρωματικές παροχές

- είτε την επιλογή ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολούμενων ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών,

ε) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στα οποία οι παροχές χρηματοδοτούνται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε εθελοντική βάση.

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 38 και 39 δεν εμποδίζουν τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος, αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για τη χορήγηση σύνταξης από το εκ του νόμου σύστημα, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα τα οποία βρίσκονται στην ίδια κατάσταση και έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία για συνταξιοδότηση από το εκ του νόμου σύστημα, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν το προβλεπόμενο από το εκ του νόμου σύστημα όριο ηλικίας.

Άρθρο 38
Έκταση της απαγόρευσης

Υπό τους όρους που καθορίζονται στο επόμενο άρθρο, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ιδίως σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά:

α) το πεδίο εφαρμογής των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους της υπαγωγής στα συστήματα αυτά,

β) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,

γ) τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενων προσώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

Άρθρο 39
Περιπτώσεις διακρίσεων

1. Αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ιδίως σε σχέση με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, προκειμένου:

α) Να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που δικαιούνται να συμμετέχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ή με την ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό,

δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στην περ. η) και την υποπερ. ββ) της περ. θ), για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές,

ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζομένους του ενός ή του άλλου φύλου,

στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση,

ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή με σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη,

η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός εάν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων καθορισμένων εισφορών.

Στην περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών τα οποία χρηματοδοτούνται με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία μπορεί να είναι άνισα, στο βαθμό που η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης,

θ) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα: αα) για τις εισφορές των εργαζομένων, ββ) για τις εισφορές των εργοδοτών εκτός από:

i) την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων εισφορών εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων,

ii) την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών,

ι) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που εφαρμόζονται μόνο για τους εργαζομένους συγκεκριμένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στην περ. η) και την υποπερ. ββ) της περ. θ) όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώματος για μεταγενέστερες παροχές, όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

2. Στις περιπτώσεις που η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από το παρόν Κεφάλαιο επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, τα όργανα αυτά πρέπει να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 40
Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 34, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Άρθρο 41
Συνθήκες και όροι απασχόλησης - Επαγγελματική εξέλιξη

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Άρθρο 42
Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά:

α) στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας,

β) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων.

Άρθρο 43
Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 34, ή γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 44
Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα του μέλους ή στη συμμετοχή σε σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοια σωματεία ή ενώσεις. Επιτρέπεται η διατήρηση ή ίδρυση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος σκοπός τους είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 45
Επιστροφή στην εργασία
μετά από άδεια μητρότητας

Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 228 δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Άρθρο 46
Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται επίσης στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Άρθρο 47
Διάκριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής και υιοθεσίας

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 2 έως 4 του άρθρου 35, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω άδειας ανατροφής, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού.

Άρθρο 48
Θετικά μέτρα

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις διατάξεις των άρθρων 34-45.

Άρθρο 49
Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής

1. Δεν θίγονται με το παρόν Κεφάλαιο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.

2. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, με την επιφύλαξη των άρθρων 283 - 291.

3. Η προστασία του άρθρου 45 ισχύει και για τους εργαζομένους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε άδειας, η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.

Άρθρο 50
Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών

1.α) Δικαιούχος του επιδόματος γάμου είναι κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας, ανεξαρτήτως φύλου.

β) Δικαιούχος του επιδόματος παιδιών είναι κάθε εργαζόμενος γονέας, φυσικός ή θετός, ή εκείνος στον οποίο έχει ανατεθεί η επιμέλεια του παιδιού με δικαστική απόφαση.

γ) Οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν θίγουν τις προϋποθέσεις χορήγησης των ανωτέρω επιδομάτων που δεν συνδέονται με το φύλο του εργαζόμενου, τα οποία κατά τα λοιπά χορηγούνται με βάση τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.

Επίσης, οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν επεκτείνονται επί των προϋποθέσεων χορήγησης της οικογενειακής παροχής των υπαλλήλων του Δημοσίου, των ν.π.δ.δ. και των Ο.Τ.Α, η οποία εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015 (Α’ 176), όπως κάθε φορά ισχύουν.

Άρθρο 51
Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου 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 το φορέα του άρθρου 54. 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 συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος Κεφαλαίου, 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 52
Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις

1. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

2. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ’ αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παρ. 3 αυτού.

Άρθρο 53
Βάρος απόδειξης

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου, ο καθ’ ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα π.δ. 176/1997 (Α’ 50) και 41/2003 (Α’ 44), καθώς και της Οδηγίας 96/34/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα άρθρα 5 και 6 του ν. 1483/1984 (Α’ 153), 25 του ν. 2639/1998 (Α’ 205), 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (Α’ 26), 6 του π.δ. 193/1988 (Α’ 84) και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.

Άρθρο 54
Φορείς παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

1. Φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητάς του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Άρθρο 55
Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο του παρόντος Κεφαλαίου και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή, που γίνεται είτε εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση, είτε προφορικά είτε με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για το σκοπό αυτόν λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική, μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη. Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, καθώς και στους αρμόδιους φορείς του άρθρου 54 και στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία

του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στα Γραφεία Ισότητας των Φύλων των Επιθεωρήσεων Εργασίας, όταν οι πληροφορίες αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

4. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους, ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται στο παρόν Κεφάλαιο.

Άρθρο 56
Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία ως και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

3. Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, καθώς και κάθε μορφής προγραμμάτων για την εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, πρέπει να λαμβάνεται ιδιαιτέρως υπόψη η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ - ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 57
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Τμήματος 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 58
Πεδίο εφαρμογής

1. Στο παρόν Τμήμα εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολουμένων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολουμένων 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 εργαζομένους και απασχολουμένους 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 59-60, 65, 66, 67 και αναλογικά το άρθρο 64 του παρόντος Κώδικα, καθώς και τα άρθρα 42 και 47 του ν. 3850/2010 (Α’ 84).

Άρθρο 59
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 Τμήματος:

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 34 και την παρ. 2 του άρθρου 16. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση των άρθρων 34, 35 και 43, 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 Τμήματος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 58 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 60
Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη
και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

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 61
Πολιτικές εντός της επιχείρησης
για την καταπολέμηση της βίας
και της 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 58 και 59, 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 62
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 58 και 59, 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 σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων,

ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Άρθρο 63
Περιεχόμενο κανονισμών εργασίας
και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων

Οι πολιτικές των άρθρων 61 και 62 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργο-

δότη, 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 64
Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 58 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 59, 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 τα Κεφάλαια Α’ και Β’ του Τμήματος Ι του παρόντος Μέρους, καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 62.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 58 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 59, 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 58 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 αυτή, 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 αυτή εφαρμόζεται το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α’ 101).

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 59 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 58 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 του ν. 4808/2021.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 59 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 65
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 58, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο, κατά την έννοια του άρθρου 43, για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 59.

Άρθρο 66
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 58 από παραβάσεις του παρόντος Τμήματος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 51. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 67
Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία και παρενόχληση, σύμφωνα με το παρόν Τμήμα, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 53.

Άρθρο 68
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 61 και 62 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 19 του ν. 4808/2021 (Α’ 101), συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από τις παρ. 1-8 του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατηγοριοποιούνται περαιτέρω οι παραβάσεις του άρθρου 19 του ν. 4808/2021 (Α’ 101), 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.

ΜΕΡΟΣ Γ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ Ι - ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 69
Σκοπός - Πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός του Τμήματος αυτού είναι η εναρμόνιση της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας προς τους ορισμούς της Οδηγίας 91/533/Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 14ης Οκτωβρίου 1991 «σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (Ε.Ε. των Ε.Κ. αριθ. L 288/32/18.10.1991).

2. Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος εφαρμόζονται σε κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.

3. Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος σε εργαζομένους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζομένους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Άρθρο 70
Υποχρέωση ενημέρωσης

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

2. Η πληροφόρηση σύμφωνα με την παρ. 1 περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.

β) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.

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

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

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

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

ζ) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.

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

θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

3. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περ. ε, στ, ζ και η της παρ. 2 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.

Άρθρο 71
Τρόποι ενημέρωσης

1. Η ενημέρωση για τους όρους της παρ. 2 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του και για τους ήδη απασχολουμένους δύο μήνες από την έναρξη ισχύος του παρόντος Τμήματος, γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου εγγράφου, υπό τον όρο ότι αυτό θα περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στο άρθρο αυτό στοιχεία.

2. Αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας για οποιοδήποτε λόγο διαρκέσει λιγότερο από δύο μήνες, το ανωτέρω έγγραφο παραδίδεται στον εργαζόμενο κατά τη λήξη της.

Άρθρο 72
Εργασία στην αλλοδαπή

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην αλλοδαπή με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίσθηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα του προηγούμενου άρθρου θα πρέπει να του παραδοθούν πριν την αναχώρησή του και να περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

α) Τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό.

β) Το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του.

γ) Τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με τον εκπατρισμό και

δ) Τους τυχόν όρους επαναπατρισμού.

Άρθρο 73
Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας

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

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

Άρθρο 74
Συνέπειες παράλειψης εργοδότη χορήγησης αναγκαίων εγγράφων

Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα της παρ. 1 του άρθρου 71 δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 75
Υποχρέωση εργοδότη για την τήρηση στοιχείων

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να διατηρούν στο αρχείο τους επί μία διετία από την ημερομηνία λήξης τους αντίγραφα των συμβάσεων εργασίας, γνωστοποιήσεων και λοιπών εγγράφων, που υποχρεούνται να χορηγούν στους εργαζομένους, σύμφωνα με τα άρθρα 69, 74 και το άρθρο 133, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ - ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 76
Προστατευόμενα πρόσωπα

1. Στις διατάξεις του Τμήματος αυτού υπάγονται οι ακόλουθες κατηγορίες προσώπων:

α) Οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα (4) τέκνα και άνω, οι τρίτεκνοι γονείς, ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας, ένα από τα τέκνα τρίτεκνης οικογένειας και ο επιζών ή ο άγαμος γονέας τριών ανήλικων τέκνων.

Για την εφαρμογή του νόμου αυτού ως πολύτεκνη οικογένεια νοείται εκείνη που έχει τουλάχιστον τέσσερα (4) ζώντα τέκνα.

β) Τα άτομα, με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.).

Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, οι οποίες διαπιστώνονται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού. Κατ’ εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική στέρηση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό.

γ) Όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση κατά την έννοια του ν. 1285/1982 (Α’ 115), εφόσον κατέστησαν Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ), καθώς και τα τέκνα όσων κατέστησαν ΑμεΑ εξαιτίας της συμμετοχής τους στην Εθνική Αντίσταση ή όσων πέθαναν εξαιτίας της συμμετοχής τους στην Εθνική Αντίσταση. Επίσης, προστατεύονται τα τέκνα, ο επιζών σύζυγος και ο επιζών γονέας προσώπων που εκτελέστηκαν ή πέθαναν από τραύματα ή κακουχίες, εξαιτίας της συμμετοχής τους στην αντιδικτατορική αντίσταση κατά της χούντας των συνταγματαρχών από 21.4.1967 έως 24.7.1974.

δ) Οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης, εφόσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και οι ανάπηροι πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους.

Επίσης, προστατεύονται τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974.

2. Όπου με τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα παρέχεται προστασία σε περισσότερους από έναν δικαιούχους μιας οικογένειας (γονείς, τέκνα, συζύγους, αδελφούς) η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από έναν δικαιούχο αποκλείει τους υπολοίπους.

Η παρούσα διάταξη δεν έχει εφαρμογή για τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον όπως αυτά ορίζονται στην πρώτη περίπτωση του δεύτερου εδαφίου της περ. β’ της παρ. 1, τα οποία θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα προστασίας. Η άσκηση του ως άνω αυτοτελούς δικαιώματος από τον δικαιούχο δεν επιτρέπεται σε περίπτωση χρησιμοποίησης της αναπηρίας αυτής για την προσαύξηση κατά την παρ. 8 του άρθρου 78 από άλλο άτομο της ίδιας οικογένειας.

3. Από την προστασία που παρέχει ο νόμος αυτός αποκλείονται:

α) όσοι παίρνουν σύνταξη από το Δημόσιο ή οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αθροιστικά μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο σύνταξης γήρατος που καταβάλλει κάθε φορά ο e-Ε.Φ.Κ.Α. εκτός από τους παραπληγικούς - τετραπληγικούς, ημιπληγικούς, κωφούς και τυφλούς κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 958/1979 (Α’ 191), οι οποίοι αποκλείονται εφόσον λαμβάνουν το διπλάσιο της σύνταξης αυτής,

β) όσοι αποκαταστάθηκαν με τις διατάξεις του ν. 1487/1950 (Α’ 179) και

γ) όσοι πήραν μέρος ως πρωταίτιοι στο πραξικόπημα ανατροπής της νόμιμης κυβέρνησης της Κύπρου κατά το έτος 1974.

Άρθρο 77
Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα

1. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από πενήντα (50) άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα του προηγούμενου άρθρου, σε ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%) επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή, οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημία) στις δύο (2) αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις. Το ποσοστό αυτό κατανέμεται στις προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων του άρθρου 76 με την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας:

α) Ποσοστό τρία τοις εκατό (3%) στα πρόσωπα της περ. α της παρ. 1 του άρθρου 76.

β) Ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) στα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76.

γ) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) στα πρόσωπα της περ. γ της παρ. 1 του άρθρου 76.

δ) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) στα πρόσωπα του δεύτερου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76.

ε) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) στα πρόσωπα της περ. δ της παρ. 1 του άρθρου 76.

Από τον αριθμό των προσώπων που προκύπτει ότι υποχρεούται να προσλάβει η επιχείρηση ή εκμετάλλευση με βάση τα ανωτέρω επιμέρους ποσοστά, αφαιρούνται κατά κατηγορία προστασίας τα πρόσωπα που συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις υπαγωγής στον παρόντα Κώδικα και έχουν προσληφθεί οικειοθελώς από την επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

2. Για τον υπολογισμό των ποσοστών της παρ. 1 στο προσωπικό της υπόχρεης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή φορέα συνυπολογίζονται:

α) Οι υπάλληλοι και οι εργατοτεχνίτες που υπηρετούν σε αυτήν, ανεξάρτητα από τον τύπο και τη μορφή της σύμβασής τους. Δεν συνυπολογίζονται εκείνοι που προσλαμβάνονται για χρονικό διάστημα μικρότερο του ενός (1) έτους.

β) Τα πρόσωπα που τοποθετήθηκαν αναγκαστικά σε κάθε υπόχρεη επιχείρηση με τον ν. 1648/1986 (Α’ 147) ή με οποιαδήποτε προηγούμενη προστατευτική διάταξη ή με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Δεν συνυπολογίζονται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στο άρθρο 76, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού αυτών που προσλαμβάνονται, αν υπερβαίνει τη μισή μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.

3. Σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που διατηρούν υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε περισσότερες από μία περιφερειακές ενότητες, για τον υπολογισμό του αριθμού των προστατευόμενων προσώπων που τοποθετούνται υποχρεωτικά, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού που υπηρετεί στην έδρα και τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης ή του φορέα. Στην περίπτωση αυτή, ο υπολογισμός εκείνων που τοποθετούνται, γίνεται χωριστά για τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν σε κάθε περιφερειακή ενότητα ανάλογα με το απασχολούμενο σε αυτές προσωπικό. Η υποχρέωση της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του φορέα να προσλαμβάνει τα πρόσωπα που αναφέρονται στο άρθρο 76 έχει εκπληρωθεί, όταν, πανελλαδικά, έχει τοποθετηθεί στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή τον φορέα ο αριθμός προσώπων που αναλογεί στο συνολικό προβλεπόμενο ποσοστό της παρ. 1.

4. Η αρμόδια υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. (Περιφερειακή Διεύθυνση ή Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης 2 - ΚΠΑ2) καταρτίζει την προκήρυξη η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των θέσεων εργασίας των φορέων της παρ. 1 που θα καλυφθούν από προστατευόμενα πρόσωπα, κατά περιφερειακή ενότητα, φορέα, κατηγορία προστασίας, κλάδο και ειδικότητα, κατά τα οριζόμενα στην παρ. 4 του άρθρου 80. Η προκήρυξη εγκρίνεται από την Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του ν. 2643/1998 (Α’ 220) και κοινοποιείται από τον περιφερειακό διευθυντή ή τον προϊστάμενο του ΚΠΑ2 στην οικεία Επιτροπή του άρθρου 83. Η προκήρυξη αναρτάται στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας και στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α. Δελτίο τύπου σχετικά με τη δημοσίευση της προκήρυξης αναρτάται στην ιστοσελίδα και αποστέλλεται στον ημερήσιο τύπο.

5. α) Οι ενδιαφερόμενοι να προσληφθούν στις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και φορέων της παρ. 1, υποβάλλουν ηλεκτρονικά ειδική αίτηση - υπεύθυνη δήλωση, στην οποία δηλώνουν όλα τα στοιχεία που απαιτούνται για τη μοριοδότησή τους, κατ’ εφαρμογή του άρθρου 78, καθώς και τις συγκεκριμένες θέσεις της προκήρυξης, στις οποίες επιθυμούν να τοποθετηθούν κατά σειρά προτίμησης.

β) Οι υποψήφιοι έχουν δικαίωμα επιλογής θέσεων από μία (1) κατηγορία προστασίας. Αν ένας υποψήφιος ανήκει σε περισσότερες από μία (1) κατηγορίες προστασίας, επιλέγει μία κατηγορία προστασίας ως κύρια, βάσει της οποίας δηλώνει τις θέσεις που επιθυμεί. Η σώρευση στην αίτηση - υπεύθυνη δήλωση θέσεων από διαφορετικές κατηγορίες προστασίας, συνεπάγεται αυτοδικαίως τον αποκλεισμό του υποψηφίου από τη διαδικασία.

γ) Οι αιτήσεις - υπεύθυνες δηλώσεις των υποψηφίων υποβάλλονται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία, η οποία αρχίζει από την επομένη της ανάρτησης της προκήρυξης στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας και στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α., δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριάντα (30) ημερών και καθορίζεται με την απόφαση της παρ. 7. Ανάκληση, τροποποίηση ή συμπλήρωση της αίτησης - υπεύθυνης δήλωσης δεν επιτρέπεται μετά το πέρας της αποκλειστικής προθεσμίας υποβολής της. Η δήλωση ανακριβών στοιχείων στην αίτηση - υπεύθυνη δήλωση συνεπάγεται την απώλεια της προστασίας του παρόντος Τμήματος.

δ) Οι ενδιαφερόμενοι έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης - υπεύθυνης δήλωσης σε τρεις (3) κατ’ ανώτατο όριο υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α. (Περιφερειακή Διεύθυνση ή ΚΠΑ2) που έχουν προβεί σε προκήρυξη, κατ’ επιλογή τους.

ε) Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με βάση ξεχωριστούς πίνακες ανά κατηγορία προστασίας σύμφωνα με τον αριθμό των μορίων που συγκεντρώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα σε συνδυασμό και με τη σειρά προτίμησης που έχουν αναγράψει οι υποψήφιοι στη δήλωσή τους.

6. α) Οι ενδιαφερόμενοι να προσληφθούν στις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και φορέων της παρ. 1, υποβάλλουν στην οικεία Επιτροπή του άρθρου 83 τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, με τα οποία τεκμηριώνεται η ακρίβεια των δηλούμενων στην αίτηση - υπεύθυνη δήλωση στοιχείων, τα οποία θα πρέπει να έχουν εκδοθεί και συνταχθεί μέχρι τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της αίτησης - υπεύθυνης δήλωσης και όχι πέραν αυτής, εκτός αυτών που προσδιορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ότι επιτρέπεται να εκδοθούν και μετά τη λήξη της ανωτέρω προθεσμίας. Για την υποβολή των δικαιολογητικών του προηγούμενου εδαφίου εφαρμόζεται η παρ. 4 του άρθρου 10 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α’ 45).

β) Η υποβολή των δικαιολογητικών της περ. α γίνεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας, η οποία αρχίζει από την επομένη της ανάρτησης της προκήρυξης στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας και στην ιστοσελίδα της

Δ.ΥΠ.Α., δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριάντα πέντε (35) ημερών και καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η εκπρόθεσμη υποβολή των δικαιολογητικών καθιστά απαράδεκτη την αίτηση.

γ) Μετά την εξέταση των αιτήσεων και δικαιολογητικών από κάθε αρμόδια υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α., συντάσσεται ο προσωρινός πίνακας μοριοδότησης που περιλαμβάνει:

γα) Αριθμό προστατευομένων αντίστοιχο προς τις προκηρυσσόμενες θέσεις του παρόντος άρθρου κατά κατηγορία προστασίας.

γβ) Βαθμολογία όλων των αιτούντων την προστασία του παρόντος Τμήματος, των οποίων οι αιτήσεις δεν έχουν απορριφθεί (έγκυρες αιτήσεις) με φθίνουσα σειρά μορίων (επιλαχόντες).

γγ) Τα ονόματα των υποψηφίων, με αλφαβητική σειρά, των οποίων οι αιτήσεις έχουν απορριφθεί και αναφορά των λόγων απόρριψης ανά αίτηση.

Ο προσωρινός πίνακας αναρτάται στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας της Δ.ΥΠ.Α. και στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α. Δελτίο τύπου σχετικά με τη δημοσίευση του πίνακα αναρτάται στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α. και αποστέλλεται στον ημερήσιο τύπο.

δ) Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να υποβάλουν ενστάσεις κατά του προσωρινού πίνακα μοριοδότησης, ενώπιον της αρμόδιας υπηρεσίας της Δ.ΥΠ.Α., εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών, η οποία αρχίζει από την επομένη της ανάρτησης του πίνακα.

ε) Η αρμόδια υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α., μετά την εξέταση των ενστάσεων, ανασυντάσσει, εάν απαιτείται, τον προσωρινό πίνακα μοριοδότησης και καταρτίζει τον οριστικό πίνακα μοριοδότησης, ο οποίος περιλαμβάνει:

εα) Αριθμό προστατευομένων αντίστοιχο προς τις προκηρυσσόμενες θέσεις του παρόντος άρθρου κατά κατηγορία προστασίας.

εβ) Βαθμολογία όλων των αιτούντων την προστασία του παρόντος Τμήματος, των οποίων οι αιτήσεις δεν έχουν απορριφθεί (έγκυρες αιτήσεις) με φθίνουσα σειρά μορίων (επιλαχόντες).

εγ) Τα ονόματα των υποψηφίων, με αλφαβητική σειρά, των οποίων οι αιτήσεις έχουν απορριφθεί και αναφορά των λόγων απόρριψης ανά αίτηση.

Ο οριστικός πίνακας αναρτάται στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας της Δ.ΥΠ.Α. και στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α. Δελτίο τύπου σχετικά με τη δημοσίευση του πίνακα αναρτάται στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α. και αποστέλλεται στον ημερήσιο τύπο. Ο οριστικός πίνακας ισχύει μέχρι την έκδοση της απόφασης της παρ. 7 για νέα προκήρυξη. Κάθε αντικατάσταση τοποθετηθέντος, είτε ύστερα από αίτηση του εργοδότη είτε ύστερα από ανάκληση τοποθέτησης με αίτηση του προστατευομένου, γίνεται από τον πίνακα των επιλαχόντων.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται ο τύπος της ειδικής αίτησης - υπεύθυνης δήλωσης που υποβάλλουν τα προστατευόμενα πρόσωπα, τα ειδικότερα στοιχεία που πρέπει να περιέχει η αίτηση - υπεύθυνη δήλωση, τα δικαιολογητικά που κατατίθενται από τους υποψηφίους, ο τρόπος υποβολής των δικαιολογητικών, ο τρόπος και η διαδικασία επεξεργασίας των αιτήσεων και κατάρτισης των πινάκων μοριοδότησης και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

8. Οι Επιτροπές του άρθρου 83 τοποθετούν με απόφασή τους τα προστατευόμενα πρόσωπα στις θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και φορέων της παρ. 1, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την αποστολή σε αυτές του οριστικού πίνακα μοριοδότησης. Η αδικαιολόγητη μη τήρηση της αποκλειστικής προθεσμίας συνιστά πειθαρχικό αδίκημα των αρμόδιων για την τοποθέτηση υπαλλήλων. Ο πίνακας τοποθετήσεων γνωστοποιείται στους ενδιαφερομένους με τον ίδιο τρόπο κατά τον οποίο δημοσιοποιούνται οι πίνακες μοριοδότησης (προσωρινός και οριστικός).

9. Ο αρμόδιος περιφερειακός διευθυντής της Δ.ΥΠ.Α., με απόφασή του, ύστερα από σύμφωνη γνώμη της οικείας Επιτροπής του άρθρου 83, μπορεί να απαλλάσσει από την υποχρέωση πρόσληψης ή να περιορίζει το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που έχουν ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες τους ή δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς τη λειτουργία τους. Με την ίδια διαδικασία μπορεί να επιτρέπεται στις παραπάνω επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς να απολύουν όλους ή ορισμένους από τους προστατευομένους, που έχουν τοποθετηθεί σε αυτές αναγκαστικά με οποιονδήποτε νόμο καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας τους. Για την έκδοση της παραπάνω απόφασης, η ενδιαφερόμενη επιχείρηση υποβάλλει στον αρμόδιο περιφερειακό διευθυντή της Δ.ΥΠ.Α. σχετική αίτηση που συνοδεύεται από όλα τα απαραίτητα για την υποστήριξή της στοιχεία. Αν ο περιφερειακός διευθυντής αποφασίσει τη μείωση του ποσοστού υποχρεωτικής πρόσληψης ή επιτρέψει την απόλυση ορισμένου αριθμού προστατευομένων, με την απόφασή του ορίζει, κατά περίπτωση, το ποσοστό της μείωσης ή τον συγκεκριμένο αριθμό απολυομένων και τα κριτήρια για την επιλογή των προσώπων που απολύονται. Τέτοια κριτήρια είναι ο χρόνος πρόσληψης του απολυομένου, η οικονομική ή η οικογενειακή του κατάσταση, η ηλικία του και ο βαθμός τυχόν αναπηρίας του.

Κατά των αποφάσεων αυτών του περιφερειακού διευθυντή της Δ.ΥΠ.Α. χωρεί προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 84, η οποία ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι ανωτέρω εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

10. Οι οργανισμοί κοινής ωφέλειας και οι τράπεζες υποχρεούνται, πέρα από τα προστατευόμενα πρόσωπα που οι φορείς αυτοί προσλαμβάνουν σύμφωνα με την παρ. 1, να προσλαμβάνουν:

α) Στο ογδόντα τοις εκατό (80%) των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, που εποπτεύονται από τα Υπουργεία Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων, εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.

β) Στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών- καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και αναπήρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και αναπήρους του πρώτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76 ή τέκνα των αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης ή θανόντων αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια όπου προσλαμβάνονται και είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται.

11. Ως κατώτατο όριο ηλικίας για την τοποθέτηση ή πρόσληψη ορίζεται το εικοστό πρώτο (21ο) έτος. Για τον υπολογισμό του ορίου αυτού, ως ημέρα γέννησης θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης.

Άρθρο 78
Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων

1. Για τον καθορισμό της σειράς τοποθέτησης, πρόσληψης ή διορισμού των προστατευόμενων προσώπων, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των μορίων, τα οποία συγκεντρώνει ο ενδιαφερόμενος με βάση τα κριτήρια και τον αριθμό των μορίων που αντιστοιχεί, κατά περίπτωση, σε κάθε κριτήριο. Τα κριτήρια για τον καθορισμό της σειράς αυτής είναι τα εξής: α) η ηλικία του προστατευομένου, β) τα τυπικά του προσόντα, γ) το ποσοστό αναπηρίας του, εφόσον πρόκειται για άτομο με αναπηρία, δ) η οικογενειακή του κατάσταση και ε) η οικονομική του κατάσταση.

2. Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της ηλικίας καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό των ετών ηλικίας, προσαυξανόμενο για άτομα ηλικίας από 21 έως 30 ετών κατά δεκαπέντε (15) μόρια, από 31 έως 40 ετών κατά είκοσι πέντε (25) μόρια και από 41 έως 45 ετών κατά τριάντα (30) μόρια.

3. Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο των τυπικών προσόντων καθορίζεται ως εξής:

α) Για απολυτήριο τίτλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης δέκα (10) μόρια.

β) Για απολυτήριο τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είκοσι (20) μόρια.

γ) Για πτυχιούχους Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.) τριάντα (30) μόρια.

δ) Για πτυχιούχους Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) πενήντα (50) μόρια.

ε) Για πτυχιούχους Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) εβδομήντα (70) μόρια.

ζ) Για κατόχους διδακτορικού τίτλου σπουδών εκατόν δέκα (110) μόρια.

Οι κάτοχοι αναγνωρισμένου πτυχίου ξένης γλώσσας λαμβάνουν είκοσι (20) επιπλέον μόρια για κάθε γλώσσα.

Τα ως άνω κατά περίπτωση μόρια δικαιούνται και οι κάτοχοι πτυχίων, αναγνωρισμένων κατά τις κείμενες διατάξεις, πανεπιστημίων της αλλοδαπής, καθώς και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής.

4. Ο αριθμός των μορίων, με βάση το κριτήριο της αναπηρίας για τα άτομα με αναπηρία, καθορίζεται, με βάση τον ακέραιο αριθμό, στον οποίο ανέρχεται το ποσοστό αναπηρίας τους, πολλαπλασιαζόμενο με συντελεστή 7. Για τα άτομα που έχουν στην οικογένειά τους τέκνα ή αδελφούς ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, που συνεπάγονται ισόβια ανικανότητα για εργασία ή έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% και πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό που συνεπάγεται ισόβια ανικανότητά τους για εργασία, ο αριθμός των μορίων καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό, στον οποίο ανέρχεται το ποσοστό αναπηρίας, πολλαπλασιαζόμενο με συντελεστή 7. Σε περίπτωση που στην οικογένεια του προστατευόμενου προσώπου, επιπλέον του ατόμου με αναπηρία από το οποίο θεμελιώνει την υπαγωγή του στις διατάξεις του δεύτερου και τρίτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76, υπάρχει σύζυγος ή τέκνα που είναι άτομα με αναπηρία κατά την έννοια των διατάξεων των εδαφίων αυτών, ο αριθμός των μορίων προσαυξάνεται κατά εκατό (100) ανεξάρτητα από τον αριθμό των αναπήρων αυτών ατόμων.

5. Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης για όλες τις κατηγορίες των προστατευόμενων από το παρόν Κεφάλαιο προσώπων, εκτός από τους πολυτέκνους, καθορίζεται ως εξής:

α) Για τον άγαμο είκοσι (20) μόρια.

β) Για τον έλεγχο χωρίς τέκνα, σαράντα (40) μόρια.

γ) Για τον έγγαμο με ένα τέκνο, εξήντα (60) μόρια.

δ) Για τον έγγαμο με δύο τέκνα, ογδόντα (80) μόρια.

ε) Για τον έγγαμο με τρία τέκνα, εκατό (100) μόρια.

στ) Για τον διαζευγμένο ή τον άγαμο που έχει την επιμέλεια ενός ή περισσότερων τέκνων υπολογίζονται, κατά περίπτωση, τα αντίστοιχα μόρια του εγγάμου με τέκνα.

ζ) Για τον επιζώντα σύζυγο χωρίς τέκνα υπολογίζονται τα αντίστοιχα μόρια του άγαμου. Αν ο άλλος σύζυγος δεν εργάζεται τα πιο πάνω μόρια προσαυξάνονται κατά είκοσι (20). Αν ο ίδιος ο προστατευόμενος είναι τέκνο ορφανό από ένα γονέα και έχει ηλικία μέχρι 25 ετών ή αν στην οικογένεια του προστατευομένου υπάρχει τέκνο ή τέκνα ορφανά ηλικίας μέχρι 25 ετών και άγαμα, ο αριθμός των μορίων που προκύπτει κατά τα ανωτέρω προσαυξάνεται με εκατό (100) επιπλέον μόρια συνολικά, ανεξαρτήτως αριθμού τέκνων. Αν ο προστατευόμενος είναι τέκνο ορφανό και από τους δύο γονείς και έχει ηλικία μέχρι 25 ετών, ο αριθμός αυτός προσαυξάνεται με διακόσια (200) επιπλέον μόρια.

6. Ο αριθμός των μορίων για τους πολύτεκνους γονείς, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, καθορίζεται ως εξής:

Για γονέα με τέσσερα τέκνα τετρακόσια (400) μόρια, τα οποία προσαυξάνονται κατά πενήντα (50) ανά ένα επιπλέον τέκνο. Αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ανήλικο τέκνο. Στην περίπτωση που ο ένας από τους συζύγους δεν εργάζεται, προστίθενται πενήντα (50) μόρια. Ο διαζευγμένος ή ο επιζών ή ο άγαμος γονέας, που έχει την επιμέλεια των τέκνων, λαμβάνει πενήντα (50) επιπλέον μόρια.

Για τον επιζώντα ή τον άγαμο γονέα τριών ανήλικων τέκνων υπολογίζονται τετρακόσια (400) μόρια. Ο αριθμός των μορίων για τους τρίτεκνους γονείς, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης καθορίζεται ως εξής: Για γονέα με τρία τέκνα διακόσια (200) μόρια. Αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επι-

πλέον μόρια για κάθε ανήλικο τέκνο. Στην περίπτωση που ο ένας από τους συζύγους δεν εργάζεται, προστίθενται πενήντα (50) μόρια.

7. Ο αριθμός των μορίων για τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, καθορίζεται ως εξής: Για πολύτεκνη οικογένεια με τέσσερα τέκνα τριακόσια (300) μόρια, τα οποία προσαυξάνονται κατά πενήντα (50) για κάθε επιπλέον τέκνο. Αν μεταξύ αυτών υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ανήλικο τέκνο.

Ο αριθμός των μορίων για τα τέκνα τρίτεκνης οικογένειας, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, καθορίζεται ως εξής: Για τρίτεκνη οικογένεια εκατό (100) μόρια. Αν μεταξύ αυτών υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ανήλικο τέκνο.

8. Ο αριθμός μορίων που προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων προσαυξάνεται κατά ποσοστό 20% εφόσον το προστατευόμενο πρόσωπο υπάγεται σε περισσότερες από μία κατηγορίες του άρθρου 76.

Ομοίως λαμβάνουν την ως άνω προσαύξηση: α) οι προστατευόμενοι του πρώτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76, που έχουν στην οικογένειά τους τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, που προστατεύεται κατά το δεύτερο ή τρίτο εδάφιο της ίδιας περίπτωσης και β) οι προστατευόμενοι στο πρόσωπο των οποίων συντρέχουν οι ιδιότητες του πολύτεκνου γονέα και του τέκνου πολύτεκνης οικογένειας.

Όταν το προστατευόμενο πρόσωπο υπάγεται σε περισσότερες από μία κατηγορίες του άρθρου 76, υπολογίζονται τα μόρια της κατηγορίας προστασίας σχετικά με τις θέσεις για τις οποίες έχει καταθέσει την αίτηση - υπεύθυνη δήλωση και λαμβάνει προσαύξηση είκοσι τοις εκατό (20%) λόγω υπαγωγής του και σε άλλες κατηγορίες προστασίας, χωρίς να μοριοδοτείται σωρευτικά και η δεύτερη κατηγορία προστασίας.

9. Για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής, ως οικογενειακό εισόδημα του προστατευόμενου προσώπου νοείται αυτό που περιλαμβάνει το ετήσιο καθαρό εισόδημα και των δύο συζύγων, καθώς και το ετήσιο καθαρό εισόδημα των τυχόν ανήλικων τέκνων τους.

10. Αν περισσότερα πρόσωπα συγκεντρώνουν ίσο αριθμό μορίων, η μεταξύ τους σειρά προτεραιότητας καθορίζεται με κλήρωση. Η κλήρωση διενεργείται από την αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 83 και κατά τη διενέργειά της μπορούν να παρίστανται οι ενδιαφερόμενοι, ύστερα από έγκαιρη ειδοποίησή τους.

11. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται τα στοιχεία και τα δικαιολογητικά τα οποία πρέπει να προσκομίζουν οι ενδιαφερόμενοι για την πιστοποίηση των κριτηρίων του παρόντος άρθρου και ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

12. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μπορεί να συμπληρώνονται, να τροποποιούνται ή να αναμορφώνονται τα παραπάνω κριτήρια και τα αντίστοιχα μόρια και να ρυθμίζεται κάθε συναφές θέμα.

Άρθρο 79
Τοποθέτηση προστατευομένων - Περιορισμοί

1. Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι δικηγόροι γίνεται από την Επιτροπή του άρθρου 83 και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη.

2. Η τοποθέτηση αυτή γίνεται με την ιδιότητα του δικηγόρου, υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, ανάλογα με τα προσόντα του προστατευομένου και τη σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση ή στο φορέα της παρ. 8 του άρθρου 77. Οι τοποθετούμενοι εξομοιώνονται πλήρως, ανάλογα με τα προσόντα τους, με το υπόλοιπο προσωπικό, ως προς τους όρους εργασίας, την αμοιβή, τις προαγωγές και γενικά τις συνθήκες εργασίας, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του άρθρου 87 για την απόλυσή τους.

3. Ο τοποθετούμενος υποχρεούται, μέσα σε ένα (1) μήνα από την κοινοποίηση σε αυτόν της απόφασης για την τοποθέτησή του, να παρουσιαστεί στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση ή στο φορέα της παρ. 8 του άρθρου 77 για να αναλάβει υπηρεσία. Αν μέσα στην ανωτέρω προθεσμία ο τοποθετούμενος δεν παρουσιαστεί ή δεν δεχτεί τη θέση στην οποία τοποθετήθηκε από την Επιτροπή, χάνει την προστασία που του παρέχει το παρόν Κεφάλαιο, εκτός εάν συντρέχουν, κατά την κρίση της Επιτροπής, σοβαροί λόγοι που δικαιολογούν τη μη ανάληψη υπηρεσίας, οπότε η Επιτροπή τον τοποθετεί πάλι στην ίδια ή άλλη επιχείρηση.

4. Προστατευόμενοι που είχαν απασχοληθεί σε μία επιχείρηση, ύστερα από αναγκαστική ή μη τοποθέτησή τους σε αυτή, δεν τοποθετούνται στην ίδια επιχείρηση, εκτός αν η επιχείρηση αυτή συναινεί εγγράφως.

5. Προστατευόμενοι, των οποίων η τοποθέτηση ανακλήθηκε δύο φορές ύστερα από αίτησή τους που υποβλήθηκε μετά από την ανάληψη υπηρεσίας, χάνουν την προστασία που παρέχει το παρόν Κεφάλαιο.

6. Κάθε εργοδότης, στον οποίο τοποθετείται προστατευόμενος του νόμου αυτού, έχει δικαίωμα να ζητήσει οποτεδήποτε από την Επιτροπή που έκανε την τοποθέτηση, την αντικατάστασή του για υπαίτια ή ανυπαίτια ακαταλληλότητα, αφού τον απασχολήσει τουλάχιστον δύο (2) μήνες. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού γίνεται με αίτηση στην οποία περιέχονται αναλυτικά οι λόγοι για τους οποίους ζητείται η αντικατάσταση και επισυνάπτεται κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο. Η αίτηση είναι απαράδεκτη αν δεν κοινοποιηθεί με δικαστικό επιμελητή από τον αιτούντα εργοδότη στον ενδιαφερόμενο τουλάχιστον δέκα (10) ημέρες πριν από τη συζήτησή της στην Επιτροπή. Ο προστατευόμενος κατά του οποίου στρέφεται η αίτηση δύναται να παρασταθεί κατά τη συζήτησή της αυτοπροσώπως ή με εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπό του και να αναπτύξει εγγράφως ή προφορικά τις απόψεις του. Η απόφαση της Επιτροπής για την αντικατάσταση του προστατευομένου κοινοποιείται στον εργοδότη, το αργότερο μέσα σε ένα δίμηνο από την υποβολή της αίτησής του. Μέχρι την κοινοποίηση της απόφασης στον εργοδότη ή μέχρι τη λήξη του διμήνου, αν δεν γίνει κοινοποίηση, ο προστατευόμενος εξακολουθεί να εργάζεται και να αμείβεται από τον ερ-

γοδότη. Ο προστατευόμενος χάνει την προστασία, αν αντικατασταθεί δύο φορές με απόφαση της Επιτροπής, για υπαίτια ακαταλληλότητα.

Άρθρο 80
Υποβολή στοιχείων - Διαδικασία

1. Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς της παρ. 8 του άρθρου 77 που υπάγονται στις διατάξεις του Τμήματος αυτού, υποχρεούνται να υποβάλλουν ετησίως στις Επιτροπές του άρθρου 83 ειδική έντυπη δήλωση που παρέχεται από τη Δ.ΥΠ.Α., με την οποία δηλώνουν τον αριθμό του απασχολούμενου σε αυτές προσωπικού, τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων των παρ. 5 και 6 του άρθρου 77, τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων που προστατεύονται από το άρθρο 76, τα οποία τοποθετήθηκαν σε αυτές αναγκαστικά, ανεξάρτητα από το χρόνο τοποθέτησής τους, τον αριθμό των απασχολούμενων σε αυτές αναπήρων της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76, καθώς και τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη για να καλύψουν τα ποσοστά της υποχρεωτικής πρόσληψης που προβλέπονται από το άρθρο 77.

Η ανακρίβεια των δηλούμενων στοιχείων επισύρει τις ποινικές κυρώσεις του ν. 1599/1986 (Α’ 75).

2. Η δήλωση, συνοδευόμενη από τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία, υποβάλλεται στην Επιτροπή του άρθρου 83 στην Περιφέρεια της οποίας έχει την έδρα της η επιχείρηση, η εκμετάλλευση, ή ο φορέας, κατά τη χρονική περίοδο από 2 Ιανουαρίου έως 31 Μαΐου κάθε έτους. Επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που διατηρούν υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε περισσότερες από μία Περιφερειακές Ενότητες υποχρεούνται να υποβάλλουν δήλωση και στις οικείες Επιτροπές του άρθρου 83. Στη δήλωση αυτή περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία της προηγούμενης παραγράφου για κάθε υποκατάστημα ή εκμετάλλευση που βρίσκεται στην περιφέρεια της οικείας Επιτροπής. Αν οι επιχειρήσεις, οι εκμεταλλεύσεις ή οι φορείς δεν υποβάλλουν εμπροθέσμως τα στοιχεία που προβλέπονται στην παρ. 1, η Επιτροπή προβαίνει στις τοποθετήσεις με βάση τα στοιχεία που λαμβάνει από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

3. Με επιμέλεια των αρμόδιων υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α. γίνεται έλεγχος των στοιχείων που περιέχονται στις δηλώσεις που υποβάλλονται. Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και οι δημόσιοι οργανισμοί υποχρεούνται, εφόσον τους ζητηθεί από τις πιο πάνω υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α., να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή για τον έλεγχο των δηλώσεων αυτών. Ιδιαίτερη γι’ αυτό υποχρέωση έχουν οι οικείες Επιθεωρήσεις Εργασίας. Άρνηση εκπλήρωσης ή πλημμελής εκπλήρωση της ανωτέρω υποχρέωσης αποτελεί βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα για τον υπεύθυνο υπάλληλο.

4. Οι υποβαλλόμενες δηλώσεις μαζί με τα συνοδευτικά τους στοιχεία και δικαιολογητικά προωθούνται το μήνα Ιούνιο κάθε έτους, από τις Επιτροπές του άρθρου 83, στην αντίστοιχη Περιφερειακή Διεύθυνση ή τοπικές υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α. για να γίνει ο έλεγχος και η μηχανογραφική τους επεξεργασία και να καταρτιστεί η προκήρυξη των θέσεων που καλύπτονται με αναγκαστική τοποθέτηση. Εάν οι θέσεις του φορέα ή της επιχείρησης που προκύπτει ότι πρέπει να καλυφθούν με αναγκαστική τοποθέτηση υπερβαίνουν τις τέσσερις (4) και μέχρι δώδεκα (12), προκηρύσσεται μέχρι το ήμισυ αυτών και αν υπερβαίνουν τις δώδεκα (12) προκηρύσσεται μέχρι το ένα τρίτο αυτών προς αποφυγή της αιφνίδιας υπέρμετρης οικονομικής επιβάρυνσης του φορέα ή της επιχείρησης. Η προκήρυξη που θα καταρτιστεί αποστέλλεται στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις που αναφέρονται σε αυτήν, προκειμένου να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους προς τον περιφερειακό διευθυντή ή τον προϊστάμενο της τοπικής υπηρεσίας της Δ.ΥΠ.Α., που έχει την έδρα της η Πρωτοβάθμια Επιτροπή, εντός δεκαημέρου από την κοινοποίησή της. Μετά την εξέταση των διατυπωθεισών αντιρρήσεων διαμορφώνεται η προκήρυξη και αποστέλλεται προς την Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του ν. 2643/1998 μαζί με τις τυχόν κατατεθείσες αντιρρήσεις επί της αρχικής προκήρυξης για έγκριση.

5. Η προκήρυξη των θέσεων αυτών για κάθε Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση γίνεται κατά το χρονικό διάστημα από την 1η Σεπτεμβρίου έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε έτους και τοιχοκολλάται στο κατάστημα, στο οποίο έχει την έδρα της η Επιτροπή του άρθρου 83. Ακόμα η προκήρυξη αυτή δημοσιεύεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και σε μία τοπική εφημερίδα ημερήσια ή εβδομαδιαία. Ανακοίνωση σχετικά με την προκήρυξη μεταδίδεται από τα κρατικά ραδιοτηλεοπτικά μέσα.

6. Οι πίνακες αυτοί συντάσσονται κατά Περιφερειακή Ενότητα και κατά κατηγορία προστατευόμενων προσώπων, όπως οι κατηγορίες αυτές προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 77 και περιλαμβάνουν κατά σειρά προτεραιότητας τα ονόματα και κάθε άλλο αναγκαίο προσδιοριστικό στοιχείο των προσώπων που τοποθετούνται αναγκαστικά, διαμορφώνονται δε με βάση τα μόρια που συγκεντρώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα σύμφωνα με το άρθρο 78.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται:

α) Τα ειδικότερα στοιχεία τα οποία οι επιχειρήσεις, οι εκμεταλλεύσεις και οι φορείς της παρ. 1 υποχρεούνται να δηλώνουν και τα δικαιολογητικά τα οποία πρέπει να συνοδεύουν τη δήλωσή τους.

8. Ο τύπος της δήλωσης της παρ. 1 και κάθε αναγκαίο στοιχείο για τη διαμόρφωσή της με τον αρτιότερο μηχανογραφικό τρόπο.

γ) Κάθε ζήτημα που αφορά την παραλαβή, τον έλεγχο και την επεξεργασία των δηλώσεων.

9. Η γραμματειακή και γενικότερη υποστήριξη των Επιτροπών του άρθρου 83 καθώς και των αρμόδιων υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α., προκειμένου να εκπληρώνουν πληρέστερα το έργο που τους ανατίθεται με το νόμο αυτόν.

ε) Ο τρόπος κάλυψης της δαπάνης για την πληρωμή των δημοσιεύσεων και των ραδιοτηλεοπτικών ανακοινώσεων που προβλέπονται από το άρθρο αυτό και κάθε άλλης συναφούς δαπάνης.

στ) Κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 81
Πρόσθετα δικαιολογητικά

1. Οι προστατευόμενοι της παρ. 1 του άρθρου 76, για να τοποθετηθούν ή διατεθούν σε εργασίες, υποχρεούνται με την αίτησή τους να προσκομίζουν στην αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 83 και τα εξής δικαιολογητικά:

α) Βεβαίωση της Επιτροπής του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ-ΔΕΠΑΘΑ) ή των Επιτροπών που προβλέπονται στο π.δ. 379/1983 (Α’ 136), από την οποία να προκύπτει ότι οι ενδιαφερόμενοι ανήκουν σε μία από τις προστατευόμενες κατηγορίες των προσώπων του νόμου αυτού. Οι πολύτεκνοι, οι ανάπηροι και οι προστατευόμενοι συγγενείς των αναπήρων δεν υποχρεούνται να προσκομίζουν το δικαιολογητικό αυτό.

β) Απόσπασμα ποινικού μητρώου.

γ) Πιστοποιητικό σπουδών και λοιπά πιστοποιητικά, από τα οποία να προκύπτει η τυχόν ειδικότητα και προϋπηρεσία τους.

δ) Βεβαίωση για το ύψος της σύνταξης που λαμβάνουν από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους ή τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα κατά περίπτωση ή υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/1986 (Α’ 75) ότι δεν λαμβάνουν σύνταξη.

ε) Πιστοποιητικό στρατολογίας από το οποίο να προκύπτει ότι ο προστατευόμενος έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις ή ότι έχει νόμιμα απαλλαγεί από αυτές.

στ) Βεβαίωση του αρμόδιου οργάνου για την κατά το ν. 1487/1950 (Α’ 179) αποκατάσταση των αναπήρων ή θυμάτων πολέμου, από την οποία να προκύπτει ότι το τέκνο αναπήρου ή θύματος πολέμου δεν έχει το ίδιο αποκατασταθεί με τις διατάξεις του ν. 1487/1950.

ζ) Απόφαση πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής αναπηρίας σύμφωνα με τα άρθρα 103 επ. του ν. 4961/2022 (Α’ 146) του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), με την οποία προσδιορίζεται η χρόνια σωματική ή πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη του αιτούντος, καθώς και το ποσοστό αναπηρίας του.

Κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Επιτροπών μπορεί να υποβληθεί ένσταση. Η ένσταση ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης των Πρωτοβάθμιων Επιτροπών στους ενδιαφερομένους. Δικαίωμα ένστασης έχουν: α) τα άτομα με αναπηρία τα οποία αφορά η απόφαση της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής αναπηρίας του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.) και τα οποία επιθυμούν τοποθέτηση σε θέση εργασίας με βάση το παρόν Κεφάλαιο και β) γονείς, σύζυγος ή αδέλφια του ατόμου με αναπηρία από την αναπηρία του οποίου τυγχάνουν της προστασίας των διατάξεων του παρόντος Τμήματος.

η) Πιστοποιητικό από το οποίο να προκύπτει ο αριθμός των μελών της οικογένειας.

2. Τα άτομα με αναπηρία του πρώτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76 τοποθετούνται ή διατίθενται σε εργασία στις υπόχρεες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς, εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα άνεργων αναπήρων της Δ.ΥΠ.Α. και προσκομίζουν τα δικαιολογητικά των περ. β έως και η της προηγούμενης παραγράφου.

Άρθρο 82
Επιχορήγηση εργοδοτών, εργονομική διευθέτηση, επαύξηση χρόνου άδειας, ηθικές αμοιβές

1. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 77, που απασχολούν άτομα με αναπηρία του πρώτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76, δύναται να επιχορηγούνται από τη Δ.ΥΠ.Α. για μέρος των αποδοχών που τους καταβάλλουν. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου της Δ.ΥΠ.Α., καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις, τα ειδικότερα προσόντα κατά κατηγορία προστατευόμενων ατόμων, η φύση της εργασίας και τα λοιπά κριτήρια για τη χορήγηση της επιδότησης αυτής, καθώς και η διαδικασία και ο τρόπος καταβολής της και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

2. Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 77, που απασχολούν άτομα με αναπηρία της προηγούμενης παραγράφου, μπορεί να καταβάλλεται από τη Δ.ΥΠ.Α. μέρος της δαπάνης για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων αυτών. Το ύψος της συμμετοχής της Δ.ΥΠ.Α. στη δαπάνη αυτή καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Δ.ΥΠ.Α.

3. Με βάση τα στοιχεία που υποβάλλουν σύμφωνα με το άρθρο 80 οι υπόχρεες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς, σχετικά με τις ανάγκες τους σε ειδικότητες, η Δ.ΥΠ.Α. καταρτίζει κάθε χρόνο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρία του πρώτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76 για την κάλυψη των αναγκών σε ειδικότητες που ζητούνται από τις επιχειρήσεις αυτές. Ο καθορισμός των ειδικοτήτων αυτών γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά από γνώμη του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. Η επαγγελματική κατάρτιση γίνεται στις εκπαιδευτικές μονάδες της Δ.ΥΠ.Α. μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον τα παραπάνω άτομα με αναπηρία μπορούν να παρακολουθήσουν τα προγράμματα, που εφαρμόζονται σε αυτές ή σε ειδικά ιδρύματα ή φορείς, που καθορίζονται με κοινές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του Υπουργού στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγονται τα ιδρύματα αυτά. Για όσους παραπέμπονται στα ειδικά ιδρύματα ή φορείς, η Δ.ΥΠ.Α. μπορεί να καταβάλει μέρος ή το σύνολο της δαπάνης που απαιτείται για την επαγγελματική τους κατάρτιση. Οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία καταβολής της δαπάνης αυτής καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α.

Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για τα άτομα όλων των προστατευόμενων κατηγοριών του παρόντος Τμήματος, που έχουν επιλεγεί προς τοποθέτηση, σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού. Οι προϋποθέσεις, οι πόροι και τα λοιπά αναγκαία στοιχεία για την εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α.

4. Η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των εργαζομένων, που προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, επαυξάνεται κατά έξι (6) εργάσιμες ημέρες για άτομα με αναπηρία της διάταξης του πρώτου εδαφίου της περ. β της παρ. 1 του άρθρου 76, καθώς και για αναπήρους, μόνιμους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ., εφόσον συντρέχουν και γι’ αυτούς οι ουσιαστικές προϋποθέσεις της παραπάνω διάταξης. Την επαύξηση αυτή δικαιούνται όλα τα παραπάνω άτομα με αναπηρία και όλοι οι ανάπηροι ανεξάρτητα από τον τρόπο και τον χρόνο της πρόσληψής τους. Ευνοϊκότεροι όροι, που τυχόν προβλέπονται για τη χρονική διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές από άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές διατάξεις, κανονισμούς ή οργανισμούς, δεν θίγονται με τις διατάξεις του Τμήματος αυτού.

5. Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 77 και σε πρόσωπα που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για απασχόληση προσώπων που προστατεύονται από το Κεφάλαιο αυτό και για παροχή προστασίας πέρα από εκείνη του Τμήματος αυτού, μπορεί να απονέμονται οι πιο κάτω ηθικές αμοιβές:

α) ευαρέσκεια,

β) έπαινος και

γ) χρηματικό βραβείο.

Οι ηθικές αυτές αμοιβές απονέμονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά από πρόταση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. Με όμοια απόφαση, που εκδίδεται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α., καθορίζεται το ύψος των χρηματικών βραβείων.

Άρθρο 83
Πρωτοβάθμια Επιτροπή - Προσφυγή

1. Στην έδρα κάθε Περιφερειακής Διεύθυνσης της Δ.ΥΠ.Α. συνιστάται Πρωτοβάθμια Πενταμελής Επιτροπή. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, δύναται να συνιστώνται περισσότερες Πρωτοβάθμιες Πενταμελείς Επιτροπές και να καθορίζεται η χωρική τους αρμοδιότητα και η έδρα τους.

2. Κάθε Πρωτοβάθμια Πενταμελής Επιτροπή αποτελείται από:

α) Ένα μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους ή ανώτερο διοικητικό υπάλληλο, με τους αναπληρωτές τους, ως Πρόεδρο.

β) Δύο υπαλλήλους της Δ.ΥΠ.Α. με βαθμό τουλάχιστον Γ’, με τους αναπληρωτές τους.

γ) Έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), με τον αναπληρωτή του.

δ) Έναν εκπρόσωπο της Ανωτάτης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (Α.Σ.Π.Ε.) ή έναν εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παρ. 1 του άρθρου 76.

Χρέη εισηγητή και γραμματέα της Επιτροπής ασκούν υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. Η θητεία των μελών της Επιτροπής ορίζεται τριετής. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται τα μέλη της Επιτροπής με τους αναπληρωτές τους. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών καθορίζεται η αποζημίωση των μελών, του εισηγητή και του γραμματέα της Επιτροπής. Οι δαπάνες αυτές βαρύνουν τον Λογαριασμό Εξόδων Διοίκησης του Κλάδου Ανεργίας της Δ.ΥΠ.Α.. Με όμοια απόφαση καθορίζεται ο τρόπος και η διαδικασία ορισμού των εκπροσώπων των οργανώσεων της παραπάνω περ. δ, ο κανονισμός λειτουργίας της Επιτροπής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

3. Κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Πενταμελών Επιτροπών χωρεί ενδικοφανής προσφυγή ενώπιον των Δευτεροβάθμιων Επιτροπών του επόμενου άρθρου. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι υπόχρεοι εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

Η προσφυγή ασκείται:

α) από τους εργοδότες μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της τοποθέτησης, σύμφωνα με το άρθρο 19 του ισχύοντος Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α’ 45).

β) από τα προστατευόμενα άτομα και κάθε τρίτο που έχει έννομο συμφέρον μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας δημοσίευσης στον τύπο της απόφασης της Επιτροπής περί τοποθέτησής τους.

Άρθρο 84
Σύσταση και αρμοδιότητες
Δευτεροβάθμιων Επιτροπών

1. Στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων συνιστώνται δύο (Α’ και Β’) Δευτεροβάθμιες Επιτροπές προστατευομένων. Οι Επιτροπές αυτές συγκροτούνται από:

α) Τον Γενικό Γραμματέα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από τον Νομικό Σύμβουλο του ίδιου Υπουργείου για την πρώτη Επιτροπή και τον καθ’ ύλη αρμόδιο Γενικό Διευθυντή του ίδιου Υπουργείου, ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από τον Προϊστάμενο της οικείας Διεύθυνσης για τη δεύτερη Επιτροπή.

β) Τον εκάστοτε προϊστάμενο της Διεύθυνσης Εφέδρων Πολεμιστών Αγωνιστών Θυμάτων και Αναπήρων Πολέμου (ΔΕΠΑΘΑ) του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, με τον αναπληρωτή του, εφόσον συζητούνται θέματα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, αναπήρων πολέμου αμάχου πληθυσμού, αναπήρων και θυμάτων ειρηνικής περιόδου, αντιστασιακών και των τέκνων όλων των προαναφερθεισών κατηγοριών ή έναν ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας, στις λοιπές περιπτώσεις, με τους αναπληρωτές τους.

γ) Δύο ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τους αναπληρωτές τους.

δ) Έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), με τον αναπληρωτή του.

ε) Έναν εκπρόσωπο, με τον αναπληρωτή του, της Ανωτάτης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (Α.Σ.Π.Ε.) ή

έναν εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Ε.Σ.Α.μεΑ.) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παρ. 1 του άρθρου 76. Χρέη εισηγητή και γραμματέα ασκούν υπάλληλοι της αρμόδιας Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου. Τα μέλη της Επιτροπής, ο εισηγητής και ο γραμματέας με τους αναπληρωτές τους ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η θητεία των μελών είναι διετής. Οι Δευτεροβάθμιες Επιτροπές εξετάζουν τόσο τη νομιμότητα της προσβαλλόμενης πράξης όσο και την ουσία της υπόθεσης και μπορούν να ακυρώνουν εν όλω ή εν μέρει την πράξη ή να την τροποποιούν, προβαίνοντας αναλόγως και σε τοποθέτηση του προσφεύγοντος, ή να απορρίπτουν την προσφυγή.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται ο τρόπος λειτουργίας των Επιτροπών, οι μεταξύ τους αρμοδιότητες και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Επίσης, με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών καθορίζεται η αποζημίωση των μελών, του εισηγητή και του γραμματέα των Επιτροπών. Οι δαπάνες αυτές βαρύνουν τον Λογαριασμό Εξόδων Διοίκησης του Κλάδου Ανεργίας της Δ.ΥΠ.Α..

Άρθρο 85
Λύση σχέσης εργασίας

1. Η σχέση εργασίας των προσώπων που τοποθετούνται με τις παρούσες διατάξεις ή των προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για τους πολεμιστές μέχρι τη δημοσίευση του ν. 2643/1998, ή των ατόμων με αναπηρία του πρώτου εδαφίου της περ. β’ της παρ. 1 του άρθρου 76, ανεξαρτήτως αν έχουν προσληφθεί υποχρεωτικά ή όχι, λύεται:

α) Αυτοδικαίως, μόλις συμπληρώσουν το όριο ηλικίας που ορίζεται από τον εσωτερικό κανονισμό ή τον οργανισμό της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, που έχει ισχύ νόμου, εφόσον συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση, λόγω γήρατος ή αναπηρίας. Όσοι δεν έχουν τις προϋποθέσεις αυτές διατηρούνται στην επιχείρηση έως ότου τις αποκτήσουν και πάντως όχι πέρα από το εξηκοστό έβδομο (67ο) έτος της ηλικίας τους.

β) Με καταγγελία, ύστερα από απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 83 για τους εξής λόγους:

αα) Για παραβάσεις που προβλέπονται από τον αναγνωρισμένο οργανισμό ή κανονισμό της υπηρεσίας ή επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για τις οποίες ορίζεται ως ποινή η απόλυση.

ββ) Για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή για ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας, που δεν οφείλεται πάντως στα τραύματα ή στην αναπηρία ή για ανάρμοστη συμπεριφορά ή για αντικοινωνική γενικώς διαγωγή.

γ) Με καταγγελία της σχέσης εργασίας, αν έχει εκδοθεί, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 77, απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή της Δ.ΥΠ.Α..

δ) Με καταγγελία της σχέσης εργασίας μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.

2. Όταν πρόκειται για δικηγόρους, η έμμισθη εντολή τους λύεται όπως ορίζει ο Κώδικας Δικηγόρων (ν. 4194/2013, Α’ 208), με την επιφύλαξη της περ. β’ της προηγούμενης παραγράφου. Δικηγόροι που παρέχουν τις υπηρεσίες τους με πάγια περιοδική αμοιβή και προστατεύονται από την ισχύουσα για τους πολεμιστές νομοθεσία, αν απολυθούν ή αντικατασταθούν σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας αυτής, δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση της παρ. 3 του άρθρου 46 του Κώδικα Δικηγόρων. Αν αποχωρήσουν οικειοθελώς από την υπηρεσία, δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 45 του ίδιου Κώδικα.

Άρθρο 86
Διοικητικές κυρώσεις

1. Σε βάρος του εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Τμήματος επιβάλλονται οι ακόλουθες κυρώσεις: α) Πρόστιμο ίσο με έξι (6) κατώτατους μηνιαίους μισθούς ιδιωτικού υπαλλήλου, σύμφωνα με τον εκάστοτε προσδιορισμένο κατώτατο μισθό, για άρνηση πρόσληψης των προσώπων της παρ. 1 του άρθρου 76.

β) Πρόστιμο, επιπλέον από αυτό της περ. α, ίσο με τις αποδοχές που δικαιούται ο τοποθετούμενος για κάθε ημέρα καθυστέρησης της πρόσληψής του, εφόσον εμφανίστηκε στον υπόχρεο εργοδότη. Το πρόστιμο αυτό υπολογίζεται από την παρέλευση ενός (1) μηνός από την κοινοποίηση με απόδειξη στον υπόχρεο εργοδότη της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 83 ή, εφόσον ασκηθεί προσφυγή από τον εργοδότη στην Επιτροπή του άρθρου 84, από την παρέλευση ενός μηνός από την κοινοποίηση με απόδειξη της απορριπτικής απόφασης σε αυτόν.

γ) Το πρόστιμο της περ. α για παράλειψη ή εκπρόθεσμη υποβολή της ειδικής έντυπης δήλωσης της παρ. 1 του άρθρου 80. Αν διαπιστωθεί δήλωση ψευδών ή ανακριβών στοιχείων, επιβάλλεται το παραπάνω πρόστιμο προσαυξημένο κατά ποσό ίσο με το μισό κατώτατο μηνιαίο μισθό ιδιωτικού υπαλλήλου, για κάθε απασχολούμενο που δεν αναφέρεται στην ειδική έντυπη δήλωση ή για τον οποίο παρατίθενται ψευδή ή ανακριβή στοιχεία.

2. Τα πρόστιμα των περ. α’ και β’ της παρ. 1 επιβάλλονται μετά την άπρακτη πάροδο της προθεσμίας της παρ. 3 του άρθρου 83 για την άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη κατά της απόφασης τοποθέτησης της Επιτροπής του άρθρου 83 και σε περίπτωση άσκησης της προσφυγής αυτής, μετά την πάροδο ενός (1) μηνός από την κοινοποίηση με απόδειξη της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 84. Το πρόστιμο διαγράφεται, τυχόν δε καταβληθέν πρόστιμο επιστρέφεται μετά την ακύρωση της πράξης επιβολής του με τελεσίδικη δικαστική απόφαση.

3. Τα πρόστιμα επιβάλλονται με αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας. Η απόφαση αυτή κοινοποιείται με απόδειξη στον υπόχρεο εργοδότη. Μετά την οριστικοποίηση, κατά τις προηγούμενες διατάξεις, του προστίμου συντάσσεται χρηματικός κατάλογος, που αποστέλλεται για είσπραξη στην αρμόδια για τη φορολογία εισοδήματος Δ.Ο.Υ. του υποχρέου. Οι ανω-

τέρω οφειλές καταβάλλονται εφάπαξ και εισπράττονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (Κ.Ε.Δ.Ε.) υπέρ του Ελληνικού Δημοσίου.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ - ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Άρθρο 87
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Υποκεφαλαίου είναι η προσαρμογή της Ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 99/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP (Ε.Ε.L.175/10.7.1999), με την οποία επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και θεσπίζονται διατάξεις για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Άρθρο 88
Πεδίο εφαρμογής

1. Με την επιφύλαξη των οριζομένων στην παρ. 1 του άρθρου 97, το παρόν Υποκεφάλαιο εφαρμόζεται στους εργαζομένους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των ανώνυμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Υποκεφαλαίου Β’ 4, σύμφωνα με την περ. γ’ του άρθρου 98.

2. Δεν εφαρμόζεται: α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας, β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης, γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 107-122 του παρόντος Κώδικα.

Άρθρο 89
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Υποκεφαλαίου νοείται ως:

α) «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου», κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου», κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του. Όπου δεν υπάρχει «συγκρίσιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» στην ίδια εκμετάλλευση ή επιχείρηση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση ή όταν δεν υπάρχει τέτοια, με αναφορά στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Άρθρο 90
Αρχή της μη διάκρισης

1. Όσον αφορά στους όρους απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους «συγκρίσιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου». Κατ’ εξαίρεση, επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση, οσάκις συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι τη δικαιολογούν.

2. Όταν τα δικαιώματα του εργαζόμενου εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη δεν χωρεί διάκριση με κριτήριο το χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση.

3. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.

Άρθρο 91
Κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους

1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως:

Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας

ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στις παρ. 1 και 2, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παρ. 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4. «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων, για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου.

Άρθρο 92
Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης

1. Οι εργοδότες ενημερώνουν τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου όπως και άλλοι εργαζόμενοι. Η ενημέρωση αυτή γίνεται μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης η οποία αναρτάται σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.

2. Στο μέτρο του δυνατού και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, οι εργοδότες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους.

Άρθρο 93
Ενημέρωση και διαβούλευση

1. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

2. Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων σχετικά με τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.

Άρθρο 94
Διατάξεις εφαρμογής

1. Τα άρθρα του Υποκεφαλαίου αυτού δεν θίγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους εν γένει ρυθμίσεις ή ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με αναπηρίες.

2. Τα αμέσως ανωτέρω άρθρα του Υποκεφαλαίου δεν θίγουν τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

3. Η παραβίαση των διατάξεων της παρ. 1 του άρθρου 92 συνεπάγεται την επιβολή των κυρώσεων που προβλέπονται από το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Άρθρο 95
Σιωπηρή ανανέωση

Η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ -
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Άρθρο 96
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Υποκεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, όσον αφορά το προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προς τις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που έχει συναφθεί μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP (E.E.L.175/10.7.1999), με την οποία επιδιώκεται αφενός η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Άρθρο 97
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις αυτού του Υποκεφαλαίου εφαρμόζονται στο προσωπικό του δημόσιου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 98, καθώς και στο προσωπικό των δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων, το οποίο εργάζεται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

2. Οι διατάξεις του παρόντος Υποκεφαλαίου δεν εφαρμόζονται:

α) Στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας.

β) Στις συμβάσεις ή στις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικού προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης υποστηριζόμενου από τη Δ.ΥΠ.Α.

γ) Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 118 επ. του παρόντος Κώδικα.

Άρθρο 98
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Υποκεφαλαίου νοείται ως:

α) «Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου», κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση ή σχέση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία έχει συναφθεί απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως ιδίως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου αποτελέσματος.

β) «Αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου», κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του. Όπου δεν υπάρχει «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση ή όταν δεν υπάρχει τέτοια, με αναφορά στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή, εάν δεν υπάρχει, στην κείμενη νομοθεσία.

γ) «Δημόσιος τομέας», ο οριοθετούμενος από τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α’ 101) ή από άλλες ειδικές διατάξεις, αποκλειομένων σε κάθε περίπτωση από αυτόν των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, οι οποίες υπάγονται στις ρυθμίσεις του Υποκεφαλαίου Α’.

δ) «Σύμβαση», η σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

ε) Όπου αναφέρεται ο όρος «επιχείρηση» ή «εκμετάλλευση» ή «εργοδότης» νοείται και η δημόσια υπηρεσία, το ν.π.δ.δ. ή ο φορέας με τον οποίο έχει συναφθεί η αντίστοιχη σύμβαση.

Άρθρο 99
Αρχή της μη διάκρισης

1. Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου. Κατ’ εξαίρεση και μόνον επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση κάθε φορά που συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν.

2. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.

Άρθρο 100
Διαδοχικές συμβάσεις

1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών (3) μηνών.

2. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπεται κατ’ εξαίρεση, εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται, όταν οι επόμενες της αρχικής σύμβασης συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης.

3. Η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων γίνεται εγγράφως και οι λόγοι που την δικαιολογούν αναφέρονται ρητώς στη σύμβαση, εφόσον δεν προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Κατ’ εξαίρεση, ο έγγραφος τύπος δεν απαιτείται, όταν η ανανέωση της σύμβασης, λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης, δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη του ενός (1) μηνός, εκτός αν ο έγγραφος τύπος προβλέπεται ρητά από άλλη διάταξη. Αντίγραφο της σύμβασης παραδίδεται στον εργαζόμενο εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την έναρξη της απασχόλησής του.

4. Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερος των τριών (3), με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του επόμενου άρθρου.

Άρθρο 101
Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων

1. Συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ’ εφαρμογή του προηγούμενου άρθρου είτε συνάπτονται κατ’ εφαρμογή άλλων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας.

2. Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών επιτρέπεται μόνο σε περιπτώσεις ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως, ιδίως, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο

συγκεκριμένου ερευνητικού ή οποιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς.

Άρθρο 102
Συνέπειες παραβάσεων

1. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων 100 και 101 είναι αυτοδικαίως άκυρη.

2. Σε περίπτωση που η άκυρη σύμβαση εκτελέσθηκε εν όλω ή εν μέρει, καταβάλλονται στον εργαζόμενο τα οφειλόμενα βάσει αυτής χρηματικά ποσά, τυχόν δε καταβληθέντα δεν αναζητούνται. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα, για το χρόνο που εκτελέστηκε η άκυρη σύμβαση εργασίας, να λάβει ως αποζημίωση το ποσό το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής του. Εάν οι άκυρες συμβάσεις είναι περισσότερες, ως χρόνος για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται η συνολική διάρκεια απασχόλησης με βάση τις άκυρες συμβάσεις. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο καταλογίζονται στον υπαίτιο.

3. Όποιος παραβαίνει τις διατάξεις των άρθρων 100 και 101 τιμωρείται με φυλάκιση ή χρηματική ποινή (άρθρο 5 του ν. 1338/1983, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 6 του ν. 1440/1984). Αν το αδίκημα διαπράχθηκε από αμέλεια, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή χρηματική ποινή. Η ίδια παράβαση στοιχειοθετεί παράλληλα και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα.

Άρθρο 103
Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης

1. Οι εργοδότες ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου, όπως και άλλοι εργαζόμενοι.

2. Η ενημέρωση αυτή γίνεται μέσω γενικής ανακοίνωσης, η οποία αναρτάται σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, ή μέσω των οικείων συνδικαλιστικών οργάνων ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.

3. Στο μέτρο του δυνατού και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, οι εργοδότες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους.

4. Οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 αυτού του άρθρου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που συγκεκριμένες διατάξεις καθιερώνουν ειδικό τρόπο ενημέρωσης των εργαζομένων, όπως είναι ιδίως οι διατάξεις περί Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π).

Άρθρο 104
Ενημέρωση και διαβούλευση

1. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου συνυπολογίζονται για τον προσδιορισμό του κατώτατου ορίου εργαζομένων, πάνω από το οποίο μπορούν να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση τα αντιπροσωπευτικά τους όργανα, τα οποία προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

2. Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.

Άρθρο 105
Ειδικές διατάξεις

1. Το παρόν Υποκεφάλαιο δεν θίγει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους εν γένει, καθώς και για τους εργαζομένους με αναπηρίες.

2. Το παρόν Υποκεφάλαιο δεν θίγει τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ - ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 106
Μερική απασχόληση

1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:

α) «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,

β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988.

Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή αν η συμφωνία ή η απόφαση του εργοδότη δεν γνωστοποιηθούν εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζόμενου.

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους,

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

γ) το συμβούλιο εργαζομένων,

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν:

α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,

β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,

γ) τον χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,

δ) τον τρόπο αμοιβής και

ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

8. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

10. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 211.

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 παρέχει. 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.

12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός (1) ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα (1) μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από εργαζομένους της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί

στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία (1) ημέρα προϋπηρεσίας.

14. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου,

β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση.

15. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

16. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.

17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

18. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 2 του ν. 4765/2021 (Α’6), με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα ν.π.δ.δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου. Για τη μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 4765/2021, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών. Μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες.

Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ - ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 107
Σκοπός

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (L 327/5.12.2008).

2. Με το παρόν:

α) Επιδιώκεται η εξασφάλιση προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την καθιέρωση διατάξεων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη.

β) Θεσπίζεται το κατάλληλο πλαίσιο για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, με την αναγνώριση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

Άρθρο 108
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται:

α) στους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, με συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργαστούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους,

β) στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και στους έμμεσους εργοδότες.

2. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο εφαρμογής της διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 2 του ν. 3845/2010 (Α’ 65).

Άρθρο 109
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου νοείται ως:

α) «εργαζόμενος»: κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

β) «επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης - Ε.Π.Α.»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργαστούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις.

γ) «προσωρινά απασχολούμενος»: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργαστεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του.

δ) «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος.

ε) «τοποθέτηση»: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργαστεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του.

στ) «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης»: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και αφορούν ιδίως:

στα) στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, στις υπερωρίες, στα διαλείμματα, στις περιόδους ανάπαυσης, στη νυκτερινή εργασία, στις άδειες και τις αργίες,

στβ) στις αποδοχές.

Άρθρο 110
Περιορισμοί ή απαγορεύσεις

Η απασχόληση εργαζόμενου σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις ίδιων ειδικοτήτων.

γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ν. 4765/2021 (Α’ 6) ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/1997 (Α’ 206), με την επιφύλαξη της παρ. 5 του δεύτερου άρθρου του ν. 3845/2010 (Α’ 65),

δ) όταν οι εργασίες λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) που ορίζεται στο άρθρο 26 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.), που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α’ 84) και στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 (Α’ 163),

ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων, εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 ευρώ και άνω, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, ν.π.δ.δ., Ο.Τ.Α. Α’ και Β’ βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσιας ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Για τους απασχολούμενους οικοδόμους σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπόχρεος υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) και καταβολής των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους φορείς κοινωνικής ασφάλισης είναι η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

Άρθρο 111
Αρχή της ίσης μεταχείρισης
των προσωρινά απασχολουμένων

1. Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη, είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση.

2. Οι διατάξεις που αφορούν στην προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών, στην προστασία των παιδιών και των νέων, καθώς και στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, εφαρμόζονται και στους προσωρινά απασχολούμενους.

3. α) Η διάρκεια της τοποθέτησης του εργαζομένου στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες.

β) Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

4. α) Αν συνεχίζεται η απασχόληση του εργαζομένου από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεών της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του εργαζόμενου και του έμμεσου εργοδότη.

β) Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

Άρθρο 112
Πρόσβαση των προσωρινά απασχολουμένων
σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και
επαγγελματική κατάρτιση

1. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζομένους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη).

2. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου εργαζομένου με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου, μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας με την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Άκυρη επίσης θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του εργαζομένου ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.

3. Για την απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου εργαζομένου σε έμμεσο εργοδότη, είτε με προσωρινή απασχόληση είτε με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσω της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

4. Στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες και διευκολύνσεις, ιδίως δε στα κυλικεία, στους παιδικούς σταθμούς και στα μεταφορικά μέσα, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως η διαφοροποίηση του ωραρίου ή η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

5. Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης διευκολύνουν την πρόσβαση και των προσωρινά απασχολούμενων στους παιδικούς σταθμούς που παρέχουν, ακόμα και κατά τις περιόδους μεταξύ των τοποθετήσεων και σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους. Οι έμμεσοι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν και στους προσωρινά απασχολούμενους τις κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης που παρέχονται στους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους.

Άρθρο 113
Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολουμένων

Οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και στον έμμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 114
Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων

Υπό την επιφύλαξη αυστηρότερων ή/και ειδικότερων εθνικών και ενωσιακών διατάξεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και ιδίως του π.δ. 240/2006 (Α’ 252), ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολουμένων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολουμένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

Άρθρο 115
Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των ανωτέρω άρθρων εφαρμόζεται το άρθρο 122.

Άρθρο 116
Αντικείμενο Επιχειρήσεων
Προσωρινής Απασχόλησης

1. Οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα πέραν αυτής που ορίζεται στην περ. β) του άρθρου 109, με εξαίρεση: α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσης εργασίας, για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξης της στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και δεν έχει απαγορευθεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, γ) συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

2. Οι Ε.Π.Α. έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη.

Άρθρο 117
Σύσταση και λειτουργία Επιχειρήσεων
Προσωρινής Απασχόλησης

1. Ε.Π.Α. μπορεί να συσταθεί από φυσικό ή νομικό πρόσωπο.

2. Για την άσκηση της δραστηριότητας της προσωρινής απασχόλησης από φυσικό ή νομικό πρόσωπο, απαιτείται αναγγελία έναρξης της εν λόγω δραστηριότητας στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία συνοδεύεται από τα νόμιμα δικαιολογητικά για την πιστοποίηση συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων για τη σύσταση και λειτουργία των Ε.Π.Α. Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από εργαζόμενο, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Με την επιφύλαξη των οριζομένων στην επόμενη παράγραφο, η δραστηριότητα ασκείται ελευθέρως μετά πάροδο τριμήνου από την αναγγελία ενάρξεως ασκήσεώς της, συνοδευόμενη από φάκελο περιέχοντα τα πλήρη δικαιολογητικά για την πιστοποίηση της συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων περί σύστασης και λειτουργίας Ε.Π.Α. Αν ο φάκελος δεν είναι πλήρης, η προθεσμία των τριών (3) μηνών, εφόσον δεν υπάρχει απαγόρευση άσκησης της δραστηριότητας από την αρμόδια διοικητική αρχή, αρχίζει από τη χρονική στιγμή που ο φάκελος καθίσταται πλήρης.

3. Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται, εντός τριών (3) μηνών από την ανωτέρω αναγγελία στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, να απαγορεύσει την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας στην περίπτωση που δεν συγκεντρώνονται οι νόμιμες προϋποθέσεις προς τούτο ή δεν προκύπτει η συνδρομή τους από τα υποβληθέντα στοιχεία. Κατά της απόφασης αυτής χωρεί άσκηση από τον ενδιαφερόμενο ενδικοφανούς προσφυγής εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης, η οποία συστήνεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατ’ εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 103 του ν. 4052/2012. Η προθεσμία άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης. Η απόφαση του Υπουργού Ερ-

γασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που εκδίδεται κατ’ εφαρμογή της παρ. 6 του 103 του ν. 4052/2012 μπορεί να αποδίδει στην ως άνω Επιτροπή και άλλες αρμοδιότητες αναφορικά με τη σύσταση και τη λειτουργία των Ε.Π.Α.

4. Η άσκηση της δραστηριότητας της Ε.Π.Α. εξαρτάται αποκλειστικά από τη διαρκή τήρηση των απαιτήσεων του παρόντος Κεφαλαίου και ως εκ τούτου μπορεί να απαγορευτεί οποτεδήποτε. Η άσκηση της δραστηριότητας της Ε.Π.Α. δεν εκχωρείται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο.

Άρθρο 118
Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολουμένων

1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του εργαζομένου και σε αυτήν πρέπει απαραιτήτως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο εργαζόμενος αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Οι αποδοχές του εργαζομένου που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας. Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη.

2. Απασχόληση του εργαζομένου από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο.

3. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους εργαζομένους.

4. α) Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου εργαζομένου με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου εργαζομένου μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των, κατά το άρθρο 126, εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

β) Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου καταβάλλονται σε τραπεζικό λογαριασμό που αυτός έχει υποδείξει.

5. α) Οι προσωρινά απασχολούμενοι εργαζόμενοι, για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της Ε.Π.Α., καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθενείας του τέως Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ. και στον επικουρικό φορέα του τέως Ε.Τ.Ε.Α.Μ., με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαλίζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα.

β) Οι ασφαλιστικές εισφορές του προσωρινά απασχολούμενου καταβάλλονται από την Ε.Π.Α. σε σχετικό τραπεζικό λογαριασμό του τέως Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.. Σε περίπτωση που ο προσωρινά απασχολούμενος λόγω της ιδιότητάς του ασφαλίζεται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα, η καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών του καθορίζεται με συμφωνία του (προσωρινά απασχολούμενου) και της Ε.Π.Α.

Άρθρο 119
Ασφάλεια και υγεία στην εργασία για τους προσωρινά απασχολούμενους

1. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Ε.Π.Α., είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του εργαζομένου και για το εργατικό ατύχημα.

2. Ειδικότερα:

α) Η Ε.Π.Α. έχει την υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, ανεξάρτητα από τον αριθμό εργαζομένων που απασχολεί.

β) Ο ελάχιστος πραγματικός χρόνος ετήσιας απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας, καθορίζεται σε 0,4 ώρες ανά εργαζόμενο ετησίως. Ο χρόνος αυτός σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερος των 75 ωρών ετησίως.

γ) Τα στοιχεία και ο συνολικός ετήσιος χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας τους, η κατανομή του χρόνου αυτού κατά μήνα, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους αναγράφονται υποχρεωτικά στους πίνακες προσωπικού που κατατίθενται από την Ε.Π.Α. στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

δ) Οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας της Ε.Π.Α. καθορίζονται στα άρθρα 17 και 18 του Κώδικα Νό-

μων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.), που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α’ 84).

ε) Στην περίπτωση έμμεσου εργοδότη ο οποίος απασχολεί περισσότερους από 50 εργαζομένους, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, αυτός υποχρεούται να απασχολεί ιατρό εργασίας. Οι προσωρινά απασχολούμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του ελάχιστου ετήσιου χρόνου απασχόλησης του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας του έμμεσου εργοδότη.

στ) Εάν ο συνολικός αριθμός εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, είναι μικρότερος του 50, ισχύουν οι γενικές διατάξεις για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Πέραν αυτού, ο ιατρός εργασίας της Ε.Π.Α. ασκεί τις αρμοδιότητες παρακολούθησης της υγείας των προσωρινά απασχολούμενων.

ζ) Οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας της Ε.Π.Α. καθορίζονται στα άρθρα 14 και 15 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε., ιδίως σε ό,τι αφορά την ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τους χώρους εργασίας που θα απασχοληθούν.

η) Η Ε.Π.Α. συνεργάζεται συστηματικά με τον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να εξασφαλίζεται η ασφάλεια και η υγεία των προσωρινά απασχολούμενων.

θ) Κατά τα λοιπά, για τους εργαζομένους των Ε.Π.Α. ισχύουν οι σχετικές με την ασφάλεια και υγεία διατάξεις.

ι) Σε ό,τι αφορά τα θέματα ασφάλειας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει ο παρών Κώδικας, εφαρμογή έχουν οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 71 και 72 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε.

Άρθρο 120
Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις
για τους προσωρινά απασχολούμενους

Κάθε Ε.Π.Α. υποχρεούται, προκειμένου να ασκήσει την εν λόγω δραστηριότητα να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές τραπέζης ως οικονομική εγγύηση, την πρώτη για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων της και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών. Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η δεύτερη στον e-Ε.Φ.Κ.Α. Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής γίνεται με σχετική πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της δεύτερης με πράξη του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α. Το ύψος των εγγυητικών επιστολών δύναται να αναπροσαρμόζεται ανά διετία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ανάλογα με τον αριθμό των προσωρινά απασχολουμένων με τους οποίους η επιχείρηση έχει συμβληθεί. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να καταθέσουν τις αντίστοιχες σχετικές συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές εντός τριμήνου. Άλλως απαγορεύεται η άσκηση της δραστηριότητάς τους με απόφαση του προϊσταμένου της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται το ύψος κάθε εγγυητικής επιστολής, οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κατάπτωσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία για την εφαρμογή της διάταξης λεπτομέρεια.

Άρθρο 121
Έλεγχος των Επιχειρήσεων
Προσωρινής Απασχόλησης

Αρμόδια αρχή για τον έλεγχο της τήρησης των νόμιμων προϋποθέσεων για την άσκηση της δραστηριότητας των Ε.Π.Α. είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και κάθε άλλη αρμόδια προς τούτο Αρχή.

Άρθρο 122
Κυρώσεις

1. Διοικητικές κυρώσεις:

α) Για κάθε παράβαση των διατάξεων που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του ελέγξαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων πρόστιμο, το οποίο κυμαίνεται από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ ανάλογα με την κατηγορία και τη βαρύτητα της παράβασης, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) και στις κανονιστικές πράξεις που εκδίδονται βάσει των εξουσιοδοτήσεων που περιέχονται σ’ αυτό.

β) Ειδικότερα, σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα τα οποία ευρέθησαν να ασκούν τη δραστηριότητα της προσωρινής απασχόλησης χωρίς να προβούν στην προσήκουσα αναγγελία άσκησής της στην αρμόδια προς τούτο διοικητική αρχή ή έχουν προβεί στην αναγγελία έναρξης άσκησης δραστηριότητας Ε.Π.Α. αλλά:

βα) ασκούν το επάγγελμα εντός του τριμήνου που απαιτείται για τον έλεγχο της συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων χωρίς να έχουν ενημερωθεί από την αρμόδια αρχή για την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας,

ββ) τους έχει απαγορευθεί η άσκηση της δραστηριότητας Ε.Π.Α., λόγω μη συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων, επιβάλλεται: i) πρόστιμο ύψους δέκα χιλιάδων (10.000) ευρώ, με αιτιολογημένη πράξη είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του ελέγξαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων ή και ii) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας τους μέχρι τρεις (3) ημέρες με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεω-

ρητή Εργασίας, ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από σχετική αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, iii) προσωρινή διακοπή άνω των τριών (3) ημερών ή οριστική διακοπή της λειτουργίας τους, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

γ) Για την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων των περ. α και β εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις των παρ. 1 περ. Α’, 2, 3, 6 και 9 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

δ) Οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α επιβάλλονται και όταν μια επιχείρηση ομίλου λειτουργεί με κύριο σκοπό τη διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου.

ε) Ειδικότερα για τα θέματα ασφάλειας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει το παρόν Κεφάλαιο, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις της περ. ι) της παρ. 2 του άρθρου 119.

2. Ποινικές κυρώσεις:

α) Όποιος θέτει σε λειτουργία ή λειτουργεί Ε.Π.Α.:

αα) χωρίς να προβεί στην προσήκουσα αναγγελία άσκησης της εν λόγω δραστηριότητας στην αρμόδια προς τούτο διοικητική αρχή ή

αβ) έχει προβεί στην αναγγελία έναρξης άσκησης της δραστηριότητας Ε.Π.Α., αλλά, είτε ασκεί το επάγγελμα εντός του τριμήνου που απαιτείται για τον έλεγχο της συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων, είτε του έχει απαγορευθεί η άσκηση της άσκησης δραστηριότητας Ε.Π.Α. λόγω μη συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων, είτε λειτουργεί κατά παράβαση των νόμιμων προϋποθέσεων, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο (2) έτη και με χρηματική ποινή.

β) Ειδικότερα για τα θέματα ασφάλειας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει ο παρών νόμος, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις της περ. ι) της παρ. 1 του άρθρου 119.

γ) όποιος παραβιάζει την απόφαση περί προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας της ΕΠΑ, που του έχει επιβληθεί, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης μέχρι δύο (2) έτη και με χρηματική ποινή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ - ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 123
Όροι παροχής τηλεργασίας

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 εργαζομένου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 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 εργαζομένου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

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 τις 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 οποιονδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικά προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων των άρθρων 69-74, 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 περιοδικά 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 τον εργαζόμενο, μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο Η/Υ (intranet) της επιχείρησης ή μέσω 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 την 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 την 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 ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος 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 εργαζομένους.

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’ - ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

Άρθρο 124 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 125 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 συμβατικά 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 126
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 αναλογικά.

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 127
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 αναλογικά.

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 128
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 ΣΤ’ - ΜΑΘΗΤΕΙΑ

Άρθρο 129
Σύμβαση μαθητείας

Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους δύνανται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εν λόγω μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του εκάστοτε οριζόμενου κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος. Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος ηλικίας η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν μπορούν να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται από την 22α ώρα έως και την 6η της επόμενης ημέρας. Τα άτομα αυτά, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 130
Πρακτική άσκηση μαθητών, σπουδαστών
και φοιτητών

Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων και του τυχόν κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, ρυθμίζονται:

α) οι όροι και οι προϋποθέσεις πρακτικής άσκησης ημεδαπών και αλλοδαπών μαθητών και σπουδαστών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπου αυτή προβλέπεται να πραγματοποιείται σε επιχειρήσεις,

β) οι λεπτομέρειες υλοποίησης, καθώς και οι φορείς που πραγματοποιούν την τακτική καταγραφή αναγκών τόσο σε αριθμό διαθέσιμων θέσεων πρακτικής άσκησης σε

επιχειρήσεις που έχουν συναφή δραστηριότητα με τη θεωρητική κατάρτιση των σπουδαστών, όσο και σε αριθμό εκπαιδευομένων - καταρτιζομένων, ανά περιφέρεια, που υποχρεούνται να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και κατάρτισης και γ) το ποσοστό ασκουμένων σε σχέση με το τακτικό προσωπικό της επιχείρησης, η διάρκεια άσκησης, το ύψος της αμοιβής, η διαδικασία αναγγελίας στις αρμόδιες υπηρεσίες. Σε όποιον παραβιάζει τους όρους και τις προϋποθέσεις της πρακτικής άσκησης, καθώς και τις λεπτομέρειες υλοποίησης, όπως αυτές ορίζονται με τους κανονισμούς πρακτικής άσκησης που εκδίδονται κατόπιν της ανωτέρω υπουργικής απόφασης, επιβάλλονται οι προβλεπόμενες από το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, διοικητικές κυρώσεις. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων ρυθμίζονται, κατά τρόπο ανάλογο με το περιεχόμενο της προηγούμενης παραγράφου, τα ζητήματα που αφορούν την πρακτική άσκηση μαθητών γενικής εκπαίδευσης και φοιτητών και σπουδαστών ανώτατης εκπαίδευσης.

Άρθρο 131
Πρακτική άσκηση και μαθητεία

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» τους μαθητευόμενους, σπουδαστές και φοιτητές που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή μαθητεία, καθώς και κάθε μεταβολή αυτής, πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της.

2. Ο συνολικός αριθμός των μαθητευόμενων, σπουδαστών και φοιτητών που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή μαθητεία σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με το άρθρο 130 του παρόντος Κώδικα, την παρ. 9 του άρθρου 17 του ν. 4186/2013 (Α’ 193), την παρ. 4 του άρθρου 42 του ν. 4403/2016 (Α’ 125) και τις κατ’ εξουσιοδότηση αυτών κοινές υπουργικές αποφάσεις, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει ποσοστό δεκαεπτά τοις εκατό (17%) του συνολικού προσωπικού κάθε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και σε κάθε περίπτωση τα σαράντα (40) άτομα.

3. Αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία επιβάλλει κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) και τις κείμενες διατάξεις περί αδήλωτης εργασίας.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται η διαδικασία καταχώρησης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 132
Υποχρέωση καταβολής μέσω παρόχου υπηρεσιών πληρωμών της αποζημίωσης και των ασφαλιστικών εισφορών των πρακτικώς ασκούμενων και των μαθητευόμενων

1. Οι αποζημιώσεις και οι ασφαλιστικές εισφορές των μαθητευόμενων, σπουδαστών και φοιτητών που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή μαθητεία σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, όπου προβλέπονται, κατατίθενται από τις επιχειρήσεις μέσω λογαριασμού πληρωμών και μεταφέρονται αντιστοίχως και αποδίδονται από τον οικείο πάροχο υπηρεσιών πληρωμών στους λογαριασμούς των ανωτέρω δικαιούχων και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης. Για τον σκοπό αυτό, κάθε υπόχρεη επιχείρηση υπογράφει σχετική σύμβαση με πάροχο υπηρεσιών πληρωμών που επιλέγει.

2. Η μη τήρηση της υποχρέωσης της παρ. 1 συνεπάγεται τη διακοπή της σύμβασης μαθητείας ή πρακτικής άσκησης, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και τον αποκλεισμό των επιχειρήσεων από τα προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης για δύο (2) έτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ’ - ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΝΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Άρθρο 133
Τεκμήριο υπέρ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ’ οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

ΜΕΡΟΣ Δ’ - ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ Ι - ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Άρθρο 134
Διατάξεις για τον κατώτατο μισθό

1. α) Έπειτα από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο παρόν άρθρο, ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας και ως τέτοιος νοείται μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς.

β) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

2. Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.

3. α) Για τον ορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου διεξάγεται διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων

και της Κυβέρνησης με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη, εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνωμόνων, σε θέματα οικονομίας και ιδίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων και το συντονισμό από επιτροπή, που ορίζεται στην παρ. 4 του παρόντος άρθρου.

β) Οι κοινωνικοί εταίροι που μετέχουν στη διαβούλευση είναι:

βα) εκ μέρους των εργαζομένων όλης της χώρας η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης,

ββ) εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις, μεταξύ των οποίων, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις που προτείνονται από αυτούς και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης.

4. α) Η διαβούλευση συντονίζεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., ως Πρόεδρο, ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Οικονομικών και ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με τη γραμματειακή υποστήριξη των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.

β) Έργο της Επιτροπής Συντονισμού της διαβούλευσης είναι:

βα) η αποστολή έγγραφης πρόσκλησης εντός του τελευταίου δεκαημέρου του Φεβρουαρίου κάθε έτους προς εξειδικευμένους επιστημονικούς ερευνητικούς και λοιπούς φορείς, μεταξύ των οποίων, η Τράπεζα της Ελλάδος, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, η Δ.ΥΠ.Α., το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./ΑΔΕΔΥ (ΙΝΕ- Γ.Σ.Ε.Ε.), το Ινστιτούτο ΙΜΕ- Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ινστιτούτο Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), το Ινστιτούτο του ΣΕΤΕ (ΙΝΣΕΤΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ. - ΕΣΕΕ) να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 31η Μαρτίου κάθε έτους, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με εκτιμήσεις για την προσαρμογή τους στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα στην παρ. 2,

ββ) ο σχηματισμός φακέλου με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και των παραγόντων διαφοροποίησης του κατωτάτου μισθού και ημερομισθίου και αποστολή αυτού προς τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων της παρ. 3 του παρόντος, για την έκφραση της γνώμης τους, με υποβολή υπομνήματος και της κατά την κρίση τους τεκμηρίωσης για την αναπροσαρμογή του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

βγ) η διαβίβαση του υπομνήματος και της τεκμηρίωσης κάθε διαβουλευόμενου προς τους λοιπούς εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων της παρ. 3 του παρόντος, με πρόσκληση για προφορική διαβούλευση, το αργότερο μέχρι τη 15η Απριλίου κάθε έτους σε σχέση με την τυχόν αναπροσαρμογή του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

βδ) η διαβίβαση όλων των υπομνημάτων και της τεκμηρίωσης των διαβουλευομένων της παρ. 3, καθώς και η έκθεση των εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών φορέων της υποπερ. βα), το αργότερο μέχρι την 30ή Απριλίου κάθε έτους, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη από αυτό του Σχεδίου Πορίσματος Διαβούλευσης, σε συνεργασία με επιτροπή αποτελούμενη από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας και κυρίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων, που ορίζονται δύο (2) από αυτούς από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύο (2) από τον Υπουργό Οικονομικών και ένας (1) από τον Υπουργό Ανάπτυξης και Επενδύσεων, με κοινή απόφασή τους. Ο ορισμός τους έχει διάρκεια τρία (3) έτη. Το Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης σχετικά με τις δυνατότητες προσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να περιέχει ιδίως τη συστηματική καταγραφή των προτάσεων των διαβουλευομένων κοινωνικών εταίρων, τα σημεία συμφωνίας τους, τεκμηρίωση ως προς την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας και τους παράγοντες που επιδρούν στον καθορισμό του προτεινόμενου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Η γνώμη που θα διατυπώνεται στο Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης, μπορεί να αποκλίνει ή/και να διαφοροποιείται από τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς της υποπερ. βα) της παρούσας παραγράφου,

βε) το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης ολοκληρώνεται το αργότερο μέχρι την 31η Μαΐου κάθε έτους και διαβιβάζεται αμελλητί στην Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης, που ορίζεται ανωτέρω στην παρ. 4α του παρόντος, προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας, και

βστ) το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης υποβάλλεται στον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

5. Το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης καθώς και όλες οι εκθέσεις, τα υπομνήματα και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

6. α) Εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Ιουνίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο, τον κατώτατο μισθό υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών, λαμβάνοντας υπόψη το Πόρισμα Διαβούλευσης, όπως αυτό υποβλήθηκε και συντάχθηκε κατά την ανωτέρω διαδικασία.

β) Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδίδει απόφαση καθορισμού του κατωτάτου μισθού για τους υπαλλήλους και του κατώτατου ημερομισθίου για τους εργατοτεχνίτες, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ

Άρθρο 135
Επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα

1. Οι έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις του α.ν. 1777/1951 «Περί συμπληρώσεως των διατάξεων του α.ν. 28/1944 και του άρθρου μόνου του α.ν. 866/1946» (Α’ 118), που κυρώθηκε με τον α.ν. 1901/1951 «Περί κυρώσεως του α.ν. 1777/1951, περί συμπληρώσεως των διατάξεων του α.ν. 28/1944 και του άρθρου μόνου του α.ν. 866/1946» (Α’ 213), καταβάλλονται στο ακέραιο στους εργαζομένους ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, εφόσον η εργασιακή τους σχέση διήρκεσε καθ’ όλη τη χρονική περίοδο, για μεν το επίδομα εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30η Απριλίου, για δε το επίδομα εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Στην περίπτωση που η εργασιακή σχέση του εργαζομένου δεν διήρκεσε καθ’ όλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, καταβάλλεται τμήμα του επιδόματος ανάλογο με τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης εντός του χρονικού αυτού διαστήματος.

2. Τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων της προηγούμενης παραγράφου, τα οποία υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων υπό τους όρους και προϋποθέσεις των οικείων αποφάσεων των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καταβάλλονται την Μεγάλη Τετάρτη και την 21η Δεκεμβρίου αντίστοιχα. Ο εργοδότης δύναται να παρακρατήσει το ποσό του επιδόματος που αναλογεί μέχρι την 30η Απριλίου ή την 31η Δεκεμβρίου, το οποίο δεν δύναται πάντως να καταβληθεί μετά από τις ημερομηνίες αυτές.

3. Με τις αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που εκδίδονται σύμφωνα με τον α.ν. 1777/1951, δύναται να οριστεί πάγιο σύστημα υπολογισμού των επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, καθώς και οι όροι, προϋποθέσεις και περιορισμοί για τη χορήγησή τους, το ύψος τους -εξαρτώμενο από το γενικό κατώτατο όριο μισθού ή ημερομισθίου- για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, ο τρόπος απόληψης και το ύψος των επιδομάτων αυτών για εργαζομένους που αμείβονται με ποσοστά, φιλοδωρήματα, κατά μονάδα εργασίας ή με άλλο, εκτός από μισθό ή ημερομίσθιο, σύστημα ή των εργαζομένων που απασχολούνται σε μη σταθερό εργοδότη, όπως και των εργαζομένων, οι οποίοι κατά τον χρόνο καταβολής ή κατά την κρίσιμη περίοδο ήταν ασθενείς ή βρίσκονταν σε κατάσταση λοχείας ή στράτευσης.

Άρθρο 136
Δικαιούχοι επιδομάτων εορτών

1. Όλοι οι εργαζόμενοι που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους:

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και

β) Επίδομα εορτών Πάσχα, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

2. Τα ανωτέρω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των εργαζομένων με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκησε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου και στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

3. Από τους ανωτέρω εργαζομένους, εκείνοι που η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο στην καταβολή του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα εργοδότη δεν διήρκησε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α) Ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννεαήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής τους σχέσης, και

β) Ως επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής τους σχέσης, μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του παρόντος άρθρου. Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19 ημέρου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα, δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.

4. Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω αδείας χωρίς αποδοχές. Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά από τον τοκετό.

5. Οι απασχολούμενοι στα δημόσια και δημοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται:

α) Ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν, και

β) Ως επίδομα εορτών Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) που πραγματοποίησαν μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 ή ανάλογο κλάσμα για τα κάτω από οκτώ (8) ή από δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν αντίστοιχα.

Άρθρο 137
Επιδόματα εορτών σε ειδικές περιπτώσεις

Επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα δικαιούνται από τον υπόχρεο και με τις προϋποθέσεις του άρθρου 136 και οι εξής:

1. Οι νομικοί σύμβουλοι και δικηγόροι των πάσης φύσεως νομικών προσώπων και επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που αμείβονται με μισθό.

2. Οι εργαζόμενοι των γεωργοκτηνοτροφικών επιχειρήσεων (βουστασίων, λαχανόκηπων, ανθόκηπων, πτηνοτροφείων και λοιπών), εφόσον οι σχέσεις τους διέπονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή άλλες πράξεις, από αυτές που αναφέρονται στο άρθρο 141 ή υπάγονται στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α.

3. Το προσωπικό των γεωργοκτηνοτροφικών εργασιών που ασκούνται από το Δημόσιο, τις Ανώνυμες Εταιρείες, τις Συνεταιριστικές Οργανώσεις και λοιπά Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, ανεξάρτητα από την υπαγωγή του στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α. ή από τον καθορισμό των αποδοχών του με συλλογικές συμβάσεις και λοιπές πράξεις.

4. Οι εργαζόμενοι που τελούν σε κατάσταση στρατεύσεως: Από αυτούς: α) αυτοί που έλαβαν κατά τις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στο άρθρο 136, επίδομα στρατεύσεως, δικαιούνται σαν επίδομα Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογο ποσό με το ύψος του επιδόματος στρατεύσεως και με τον χρόνο που έλαβαν επίδομα στρατεύσεως μέσα στις περιόδους αυτές και β) αυτοί που απολύθηκαν από τις τάξεις του στρατού μέσα στις χρονικές περιόδους αυτές, εφόσον, όταν υπηρετούσαν στον στρατό κατά τις χρονικές αυτές περιόδους έλαβαν επίδομα στρατεύσεως, δικαιούνται επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, κατά τμήμα ανάλογο με τον χρόνο της υπηρεσίας τους στον στρατό από τον υπόχρεο γι’ αυτό Οργανισμό ή εργοδότη και κατά τμήμα ανάλογο με τον χρόνο της πραγματικής υπηρεσίας τους από της απολύσεώς τους από το στρατό μέχρι 31 Δεκεμβρίου ή μέχρι 20 Απριλίου από τον εργοδότη. Η στρατιωτική υπηρεσία των εφέδρων που καλούνται για την εκτέλεση στρατιωτικών ασκήσεων, εφόσον δεν υπερβαίνει τον μήνα, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα στον χρόνο υπηρεσίας στον οικείο εργοδότη.

Προκειμένου για εργαζομένους που καλούνται στα όπλα κατόπιν γενικής επιστρατεύσεως, ολόκληρος ο χρόνος της υπηρεσίας τους στα όπλα ως έφεδροι, που εμπίπτει στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 136, προσμετράται για τον υπολογισμό των οφειλομένων από τον εργοδότη επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, χωρίς να εφαρμόζονται σε αυτούς οι διατάξεις της παρούσας παραγράφου.

5. Οι εργαζόμενοι που διατελούσαν ή διατελούν σε κατάσταση ασθενείας δικαιούνται από τον εργοδότη τους, ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ποσά ανάλογα με τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσεως μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 136, αφού αφαιρεθούν οι ημέρες ασθενείας για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθενείας. Αυτοί συμπληρωματικά δικαιούνται από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό τα δώρα που προβλέπονται από τις οικείες αποφάσεις περί χορηγήσεως δώρων για τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα στους συνταξιούχους και επιδοτούμενους λόγω ασθενείας ασφαλισμένους, εφόσον με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται σε αυτές δικαιούνται επίδομα ασθένειας.

Άρθρο 138
Υπολογισμός επιδομάτων εορτών

1. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων μισθών ή ημερομισθίων την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα, ή την ημερομηνία λύσης της εργασιακής σχέσης. Ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου.

2. Τακτικές αποδοχές για την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 136-142 του παρόντος Κώδικα, θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα, είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία, κ.λπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον εργαζόμενο εργασίας τακτικά κάθε μήνα, ή κατ’ επανάληψη περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου. Ως τακτικές αποδοχές προσδιορίζονται ενδεικτικά εκείνες που έχουν κριθεί από τη νομολογία όπως:

α) Η προσαύξηση της νόμιμης και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές ή αργίες και τις νυκτερινές ώρες, εφόσον δίνεται στον εργαζόμενο σταθερά και μόνιμα ως τακτικό αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, κατά τις ανωτέρω ημέρες και ώρες τακτικά κάθε μήνα ή κατά επανάληψη περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

β) Η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για τη νόμιμη υπερωριακή εργασία, εφόσον ή εργασία αυτή χωρίς να απαγορεύεται από τον νόμο, παρέχεται τακτικά.

γ) Το επίδομα αδείας και λοιπές τακτικές παροχές. Επίσης η συμπληρωματική αμοιβή η οποία χορηγείται για υπερεργασία, δηλαδή για εργασία μέχρι συμπληρώσεως των 48 ωρών την εβδομάδα και η οποία πραγματοποιείται βάσει των διατάξεων των άρθρων 3, 4 και 6 της από 26.2.1975 Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και της υπ’ αρ. 6/79 αποφάσεως του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών που κυρώθηκε με τον ν. 1082/1980 (Α’ 250), υπολογίζεται στα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αν κατά τα κρίσιμα χρονικά διαστήματα ή ανωτέρω υπερεργασία πραγματοποιείται τακτικά. Ως τακτική υπερεργασία θεωρείται όχι μόνο η συνεχής αλλά και εκείνη η οποία εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως από την φύση της και σύμφωνα με το πρόγραμμα του εργοδότη. Η ανωτέρω αμοιβή (υπερωρίας και υπερεργασίας) υπολογίζεται βάσει του ποσού ίσου με τον μέσο όρο των αμοιβών τούτων, τις οποίες έλαβε κάθε εργαζόμενος κατά τις χρονικές περιόδους του άρθρου 136 ή για το μέχρι τη λύση της σχέσης εργασίας χρονικό διάστημα.

3. Οι εργαζόμενοι που οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα ή την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου ή κατά τον χρόνο λύσης της εργασιακής σχέσης, δεν υπερβαίνουν τις αποδοχές που καθορίζονται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις (Σ.Σ.Ε.), διαιτητικές αποφάσεις (Δ.Α.) ή άλλες διατάξεις που ισχύουν τις ημερομηνίες αυτές ή που δημοσιεύονται

μεταγενέστερα, αλλά έχουν ισχύ που ανατρέχει σε χρόνο προηγούμενο των ημερομηνιών αυτών, δικαιούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα με βάση τις αποδοχές που προβλέπονται από αυτές (Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή άλλες διατάξεις).

Άρθρο 139
Ειδικές περιπτώσεις υπολογισμού επιδομάτων εορτών

1. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα των κατωτέρω κατηγοριών εργαζομένων υπολογίζονται με τις προϋποθέσεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 136 του παρόντος Κώδικα βάσει του μέσου όρου των μηνιαίων αποδοχών ή του μέσου ημερομισθίου των αμοιβών, τις οποίες λαμβάνει κάθε εργαζόμενος στα χρονικά διαστήματα που προσδιορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 136 ή μέχρι τη λύση της σχέσης εργασίας. Ειδικότερα, το μέσο ημερομίσθιο βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αμοιβών αυτών με τον συνολικό αριθμό των ημερών που περιλαμβάνονται στα προαναφερόμενα χρονικά διαστήματα και κατά τις οποίες ο εργαζόμενος εργάστηκε ή πάντως διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του.

α) Εργατοτεχνίτες, εκτός των κατηγοριών που αναφέρονται στα επόμενα άρθρα, που ασχολούνται σε έναν (1) εργοδότη και αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με άλλο σύστημα κυμαινομένων αποδοχών, όπως με μικτό σύστημα (βασικό ημερομίσθιο με πρόσθετες αμοιβές βάσει παραγωγής ή αυξημένης αποδόσεως) κ.λπ.

β) Υπάλληλοι που αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με μισθό και ποσοστά.

γ) Εργαζόμενοι που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν (1) εργοδότες γενικά και αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας.

δ) Εργαζόμενοι που ασχολούνται σε έναν (1) μόνο εργοδότη και αμείβονται με ωρομίσθιο. Με τον ίδιο τρόπο υπολογίζονται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα των δημοσιογράφων οι οποίοι αμείβονται με το σύστημα αμοιβής κατά μονάδα εργασίας, καθώς και των ξεναγών.

2. Αυτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας δικαιούνται, για τον χρόνο της καταστάσεώς τους αυτής, το μισό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στον χρόνο αυτό.

3. Οι εργαζόμενοι που έχουν εργαστεί με το σύστημα της εργασίας εκ περιτροπής, δικαιούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στις μέρες κατά τις οποίες λόγω του συστήματος αυτού δεν πρόσφεραν στις υπηρεσίες τους, στο μισό.

4. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στην επεξεργασία και συσκευασία σταφίδας, στην συσκευασία και κοπή σταφυλιών, καθώς και στη συσκευασία εσπεριδοειδών και φρούτων γενικά, δικαιούνται ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε πέντε (5) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν μέσα στις χρονικές περιόδους της παρ. 2 του άρθρου 136 και κλάσμα αυτού ανάλογο, για τα κάτω των πέντε (5) ημερομισθίων που πραγματοποίησαν. Αυτά υπολογίζονται, για μεν τους εργαζομένους που αμείβονται με ημερομίσθιο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 138, για δε τους αμειβόμενους κατά μονάδα εργασίας (κατασκευές, καρφωτές σταφιδοκιβωτίων και λοιπούς), βάσει του πηλίκου της διαιρέσεως των αμοιβών που έλαβαν κατά τα ανωτέρω χρονικά διαστήματα με τον αριθμό των ημερομισθίων που πραγματοποίησαν.

5. Οι υφαλοχρωματιστές, ναυπηγοξυλουργοί, ματσακονιστές και λεβητοκαθαριστές ατμόπλοιων δικαιούνται επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα άρθρα 136 (παρ. 4) και 138 (παρ. 1). Τα εργατικά τιμολόγια των υφαλοχρωματιστών και ματσακονιστών που έχουν εγκριθεί, προσαυξάνονται κατά 30% από 21 Δεκεμβρίου μέχρι 19 Ιανουαρίου του επόμενου χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και επί 15 ημέρες πριν από τη Μεγάλη Πέμπτη για το επίδομα Πάσχα.

6. Ειδικά οι θυρωροί πολυκατοικιών και μεγάρων δικαιούνται ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ποσά ίσα με το 25πλάσιο ή το 15πλάσιο αντίστοιχα του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, επιφυλασσομένων κατά τα λοιπά των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 136. Σε περίπτωση που οι μηνιαίες καταβαλλόμενες αποδοχές, συνυπολογιζομένου και του ποσοστού 15% που παρακρατείται για παροχή κατοικίας κ.λπ., είναι ανώτερες από τα ποσά που προσδιορίζονται κατά τον παραπάνω τρόπο, τότε ως επιδόματα εορτών δικαιούνται τις ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές.

7. Κάθε ταξιθέτης και κάθε ταξιθέτρια των θεατρικών και κινηματογραφικών επιχειρήσεων δικαιούται, με τις προϋποθέσεις του άρθρου 136, επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ίσα με το 25πλάσιο ή το 15πλάσιο αντίστοιχα του γενικού κατώτατου ημερομισθίου.

8. Κάθε ένας από τους οδηγούς επιβατηγών αυτοκινήτων (ταξί και αγοραία) δικαιούται, για να λάβει επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, να εισπράττει ολόκληρη την αύξηση της πτώσεως της σημαίας του μετρητή που χορηγείται λόγω των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα. Επιπλέον, αυτοί δικαιούνται από τον εκμεταλλευόμενο το αυτοκίνητο, με τις προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 136, ποσά ίσα με το 6πλάσιο για το επίδομα Πάσχα και το 11πλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων, του κατωτάτου ορίου ημερομισθίου. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν θα δοθεί δικαίωμα εισπράξεως της αυξήσεως του μετρητή ή προκειμένου για οδηγούς αυτοκινήτων που δεν έχουν μετρητή, δικαιούνται αυτοί, ως επίδομα Χριστουγέννων και Πάσχα από τον εκμεταλλευόμενο το αυτοκίνητο και με τις προϋποθέσεις του άρθρου 136 παρ. 2 ποσά ίσα με το 25πλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων και το 15πλάσιο για το επίδομα Πάσχα, του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου. Στα ποσά αυτά συμψηφίζεται το δικαίωμα εκκινήσεως που τυχόν εισπράττεται από αυτούς για τις εορτές Χριστουγέννων ή Πάσχα. Τα τελευταία αυτά ποσά δικαιούται και κάθε ένας από τους οδηγούς αυτοκινήτων εκκενώσεως βόθρων, εφόσον αμείβεται με ποσοστά ή κατ’ αποκοπή.

9. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα του προσωπικού που απασχολείται για την εξυπηρέτηση του οίκου του εργοδότη (βοηθοί, θαλαμηπόλοι, παιδαγωγοί, κηπουροί, μάγειροι κ.λπ.) υπολογίζονται βάσει των σε χρήμα μόνο καταβαλλόμενων σε κάθε έναν μηνιαίων αποδοχών. Ειδικά για οικιακούς βοηθούς, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, τα επιδόματα αυτά δεν μπορούν να είναι κατώτερα του 10πλάσιου για το επίδομα Χριστουγέννων και του 8πλάσιου για το επίδομα Πάσχα του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου, μειούμενα ανάλογα για απασχόληση μικρότερη των χρονικών περιόδων που ορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 136.

Άρθρο 140
Ύψος επιδομάτων εορτών

Το συνολικό ποσό του επιδόματος εορτών Πάσχα, καθώς και του επιδόματος Χριστουγέννων, δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να υπερβαίνει τον ένα ή μισό μισθό αντίστοιχα για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τα 25 ή τα 15 ημερομίσθια αντίστοιχα για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, όπως προσδιορίζεται στα άρθρα 138 και 139.

Άρθρο 141
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων, διαιτητικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών και λοιπών σχετικών πράξεων, οι οποίες προβλέπουν ευνοϊκότερους από τους αναφερόμενους στα άρθρα 136-140 όρους παροχής επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, υπερισχύουν.

Άρθρο 142
Χρόνος καταβολής επιδομάτων εορτών
και περιορισμοί

1. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, που σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά σε χρήμα μόνο, καταβάλλονται την 21 Δεκεμβρίου και τη Μεγάλη Τετάρτη αντίστοιχα. Ο εργοδότης όμως μπορεί να παρακρατήσει μέχρι την 31η Δεκεμβρίου ή την 30ή Απριλίου το ποσό που αναλογεί στα επιδόματα, χωρίς να μπορεί να το καταβάλλει αργότερα από τις ημερομηνίες αυτές.

2. Τα ανωτέρω επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων μπορούν να περιορισθούν για τους υπαλλήλους και για τους εργάτες, και των δύο φύλων, σε ποσά ίσα με το 50πλάσιο για το επίδομα Πάσχα, και το 100πλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων, του γενικού κατώτατου ορίου ημερομισθίου. Τα ποσά αυτά μειώνονται ανάλογα γι’ απασχόληση μικρότερη των χρονικών περιόδων που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 136.

3. Ο ανωτέρω περιορισμός δεν μπορεί να έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις, στις οποίες τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (δώρα) καταβάλλονται μέχρι τώρα, είτε από συμβατική υποχρέωση ή συνήθεια, από υποχρεωτικό κανόνα δικαίου, με βάση υψηλότερα ποσά αποδοχών ή αν, από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας ή απόφαση διαιτησίας ή άλλη διάταξη, προκύπτει, κατά την έννοια των άρθρων 138 και 139, μισθός ή ημερομίσθιο υψηλότερο.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ -
ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 143
Επίδομα νυκτερινής εργασίας

1. Στους εργαζομένους κάθε φύσεως (υπαλλήλους, υπηρέτες και εργατοτεχνίτες) των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει συνεχούς ή μη λειτουργίας, όποτε απασχολούνται από τις 22:00 μέχρι τις 06:00, καταβάλλονται οι νόμιμες αποδοχές που ισχύουν κάθε φορά, προσαυξημένες κατά 25%. Την προσαύξηση αυτή δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από την ιδιότητα με την οποία υπηρετούν και από την κατά μόνιμο ή μη τρόπο απασχόλησή τους κατά τις ως άνω ώρες.

2. Οι εργαζόμενοι που, λόγω της φύσης της εργασίας τους, παρέχουν αυτήν αποκλειστικά κατά τις νυκτερινές ώρες, δεν δικαιούνται το επίδομα νυκτερινής εργασίας μόνο εάν οι καταβαλλόμενες σε αυτούς αποδοχές είναι τουλάχιστον κατά ποσοστό 25% προσαυξημένες σε σχέση με τα ελάχιστα όρια που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις. Αν η ανωτέρω αύξηση είναι μικρότερη του 25%, καταβάλλεται η μικρότερη διαφορά που προκύπτει.

3. Η προσαύξηση υπολογίζεται πάντοτε στα υποχρεωτικά ελάχιστα όρια μισθών και ημερομισθίων που έχουν θεσπιστεί, δεν συμψηφίζεται με τις τυχόν ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές και μειώνεται αναλόγως, σε περίπτωση απασχόλησης λιγότερης από το κανονικό ωράριο.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ -
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Άρθρο 144
Αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία

Στο υπαλληλικό, υπηρετικό και εργατοτεχνικό προσωπικό όλων εν γένει των επιχειρήσεων και εργασιών, εκτός από εκείνες για τις οποίες προβλέπουν ειδικές διατάξεις, το οποίο αποστέλλεται πρόσκαιρα για εργασία εκτός έδρας, καταβάλλεται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα, και πρόσθετη αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση, ίση με το εκάστοτε νόμιμο ημερομίσθιο ή με το 1/25 του εκάστοτε νόμιμου μηνιαίου μισθού για τους εργαζομένους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό.

Σε περίπτωση που στον αποστελλόμενο εκτός έδρας εργαζόμενο παρέχονται από τον εργοδότη τροφή και κατοικία στον τόπο εργασίας στον οποίο αποστέλλεται, καταβάλλεται σε αυτόν το 1/4 μόνο της ανωτέρω αποζημίωσης. Αν παρέχεται μόνο τροφή, καταβάλλεται το 1/2 αυτής και εάν παρέχεται μόνο κατοικία, καταβάλλονται τα 4/5 αυτής.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ - ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ

Άρθρο 145
Παροχές σε είδος προς εργαζομένους
για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς
των επιχειρήσεων

1. Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη,

δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις και αποτελούν παραγωγικές και λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων, εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητάς της και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας ή αποτελούν μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και χορηγούνται προσωπικά προς τους δικαιούχους, μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα. Στην έννοια των παροχών αυτών περιλαμβάνεται η χορήγηση τροφής (ελαφρύ γεύμα, γεύμα, δείπνο), κατά τη διάρκεια του ημερήσιου εργάσιμου χρόνου και κατά την ώρα του διαλείμματος, ανεξάρτητα εάν ο χρόνος του διαλείμματος είναι αμειβόμενος.

2. Το περιεχόμενο, το είδος και η αξία των ανωτέρω παροχών καθορίζονται από τον ίδιο τον εργοδότη.

3. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας καθορίζεται κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 1 και, μετά από σύμφωνη γνώμη της οικείας αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης που καλύπτει την επιχείρηση ή εν ελλείψει της κλαδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπου υφίσταται, η έννοια των παροχών σε είδος που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή.

4. Με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων δεν θίγεται ούτε καθ’ οιονδήποτε τρόπο αλλάζει το καθεστώς και ο χαρακτήρας των παροχών σε είδος, οι οποίες χορηγούνται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’- ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Άρθρο 146
Συναλλαγές μέσω τραπεζικού συστήματος

Οι αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κατατίθενται από τους εργοδότες ταυτόχρονα και συνολικά με τις ασφαλιστικές εισφορές και τον φόρο μισθωτών υπηρεσιών σε τράπεζα και μεταφέρονται και αποδίδονται από αυτή στους λογαριασμούς των δικαιούχων εργαζομένων, στους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης και το Δημόσιο, αντίστοιχα. Για τον σκοπό αυτόν κάθε υπόχρεη επιχείρηση υπογράφει σχετική σύμβαση με τράπεζα που επιλέγει. Οι συμβαλλόμενες τράπεζες δεν θεωρούνται δημόσιοι υπόλογοι και ευθύνονται μόνο για τυχόν λάθη από δική τους υπαιτιότητα.

Η όλη διαδικασία, τα χρονικά πλαίσια, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Άρθρο 147
Χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος

Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας. Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι επ’ αυτών κρατήσεις θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά. Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζομένου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος. Η παραβίαση της ανωτέρω υποχρέωσης του εργοδότη συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Άρθρο 148
Εκκαθαριστικά αποδοχών και περιεχόμενό τους

Στους εργαζομένους που με βάση συμφωνία με τον εργοδότη αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό (κατ’ αποκοπήν μισθός) ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σημείωμα στο οποίο αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ’ αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούντο να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις. Η παραβίαση της υποχρέωσης αυτής συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’-
ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΛΟΓΩ
ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Άρθρο 149
Ποινική ευθύνη για μη καταβολή αποδοχών

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολουμένους σε αυτόν τις οφειλόμενες συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας πάσης φύσεως αποδοχές, που καθορίζονται είτε από τη σύμβαση εργασίας είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από αποφάσεις διαιτησίας είτε από τον νόμο ή έθιμο είτε σύμφωνα με το άρθρο 336, συνεπεία της θέσεως των εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή των οργάνων της Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της οικείας Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή, της οποίας το ποσό δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25% ούτε πάνω του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού, για την εξεύρεση του οποίου οι τυχόν σε είδος οφειλόμενες αποδοχές πρέπει να αποτιμώνται, με τη σχετική απόφαση, σε χρήμα. Η εκδίκαση των παραπάνω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτοφώρου, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 417 επ. του Κ.Π.Δ.

Στις παραπάνω υποθέσεις, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα παράστασης για την υποστήριξη της κατηγορίας, ανεξάρτητα αν έχουν υποστεί περιουσιακή ζημία ή ηθική βλάβη. Έγγραφη προδικασία δεν απαιτείται.

Από τα ανωτέρω εξαιρούνται και δεν φέρουν ποινική ευθύνη τα φυσικά πρόσωπα του πρώτου εδαφίου, τα οποία εκπροσωπούν εταιρίες, οργανισμούς και γενικά οποιασδήποτε μορφής νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με τα-

κτική χρηματοδότηση από το Ελληνικό Δημόσιο, που, βάσει του καταστατικού τους, επιδιώκουν καλλιτεχνικούς ή πολιτιστικούς ή περιβαλλοντικούς σκοπούς. Τα φυσικά πρόσωπα του προηγούμενου εδαφίου εξακολουθούν να φέρουν ποινική ευθύνη, εάν καταδικάστηκαν αμετακλήτως για αξιόποινη πράξη, η οποία προκάλεσε αιτιωδώς την αδυναμία εμπρόθεσμης καταβολής στους απασχολούμενους των ανωτέρω πάσης φύσεως αποδοχών που οφείλονται συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’-
ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ

Άρθρο 150
Απαγόρευση συμψηφισμού
και κατάσχεσης μισθού

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για τον συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος.

Άρθρο 151
Συμφωνία κρατήσεων από τον μισθό

Στην περίπτωση που συμφωνήθηκαν κρατήσεις από τον μισθό, αν δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά θεωρείται ότι έγιναν για την κάλυψη ενδεχόμενης ζημίας του εργοδότη. Τέτοιες κρατήσεις είναι ισχυρές μόνο στο μέτρο του προηγούμενου άρθρου και είναι τοκοφόρες αφότου έγιναν.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’-
ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Άρθρο 152
Σκοπός - πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός του «Λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» είναι η πληρωμή ανεξόφλητων, λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, που προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση ή διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν δικαιολογείται η έναρξη διαδικασίας πτωχεύσεως ή από τη δημοσίευση της, προβλεπόμενης από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης, ή από τη δημοσίευση της απόφασης, με την οποία ο εργοδότης τίθεται σε συλλογική διαδικασία, πέραν της πτώχευσης, που στρέφεται κατά της περιουσίας του για την ικανοποίηση των πιστωτών του.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος Υποκεφαλαίου, ένας εργοδότης θεωρείται ότι βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας όταν:

α) έχει περιέλθει σε κατάσταση παύσης ή αναστολής των πληρωμών του και είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου είτε διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κινήσεως της διαδικασίας πτωχεύσεως. Ως ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας, θεωρείται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για την κίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας.

β) Πρόκειται για επιχείρηση που υποβάλλεται στη διαδικασία εξυγίανσης του Κεφαλαίου Β’ του Μέρους Δευτέρου του ν. 4738/2020 (Α’ 207),

γ) πρόκειται για ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το Κεφάλαιο Γ’ του Μέρους Τετάρτου του ν. 4364/2016 (Α’ 13),

δ) η επιχείρησή του τέθηκε κατά το νόμο σε συλλογική διαδικασία, πέραν της περ. α), που στρέφεται κατά της περιουσίας του για την ικανοποίηση των πιστωτών του.

3. Το παρόν Υποκεφάλαιο:

Ι) εφαρμόζεται και: α) στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης κατά την έννοια του άρθρου 106, β) στους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την έννοια των άρθρων 87-94, γ) στους εργαζομένους με σχέση πρόσκαιρης απασχόλησης κατά την έννοια των άρθρων 113-120.

ΙΙ) Δεν εφαρμόζεται:

α) στους κατ’ οίκον εργαζόμενους που απασχολούνται από φυσικό πρόσωπο, και

β) στους εργαζομένους που μόνοι τους ή από κοινού με τον/την σύζυγό τους ή με συγγενείς εξ αίματος μέχρι και του δευτέρου βαθμού, κατέχουν ένα ουσιώδες μέρος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης του εργοδότη και ασκούν σημαντική επιρροή στις δραστηριότητες του.

Άρθρο 153
Είσπραξη εργοδοτικής εισφοράς

Η εργοδοτική εισφορά που προβλέπεται από τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 161 είναι αυτοτελής, συνεισπράττεται υποχρεωτικά από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. μαζί με τις λοιπές εισφορές υπέρ της Δ.ΥΠ.Α., στην οποία και αποδίδεται, εφαρμόζονται δε και γι’ αυτή οι σχετικές διατάξεις του e-Ε.Φ.Κ.Α.

Άρθρο 154
Λειτουργία και Διαχείριση του Λογαριασμού

1. Η διαχείριση του «Λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» υπάγεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.ΥΠ.Α. και ενεργείται σύμφωνα με τις διατάξεις για τη διαχείριση της περιουσίας του Οργανισμού αυτού.

2. Για τη λειτουργία, διαχείριση και παρακολούθηση του Λογαριασμού, προβλέπονται διακεκριμένοι κωδικοί αριθμοί εσόδων και πληρωμών στον Προϋπολογισμό και Απολογισμό του Οργανισμού.

Άρθρο 155
Έλεγχος διαχείρισης

1. Για τον έλεγχο της οικονομικής διαχείρισης του «Λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για τον τρόπο της οικονομικής διαχείρισης της Δ.ΥΠ.Α.

2. Τα διαθέσιμα κεφάλαια του λογαριασμού κατατίθενται σε Τράπεζα σε ειδικό λογαριασμό «Ταμειακής Διαχείρισης» της Δ.ΥΠ.Α. και μπορούν να επενδύονται σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις για τα κεφάλαια της Δ.ΥΠ.Α. ύστερα από έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Άρθρο 156
Πληρωμή αποδοχών - Περιορισμός - Άσκηση δικαιώματος- Δ.ΥΠ.Α.

1. Η πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών προς τους εργαζομένους, που προβλέπεται από το άρθρο 161, είναι ανεξάρτητη από την εκπλήρωση ή όχι της υποχρέωσης που βαρύνει τον εργοδότη για την καταβολή της εισφοράς υπέρ του Λογαριασμού. Ενεργείται από την αρμόδια με βάση την έδρα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης Τοπική Υπηρεσία ή, αν αυτή δεν υπάρχει, Υπηρεσία Περιφερειακής Ενότητας της Δ.ΥΠ.Α., στην οποία οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσκομίσουν:

α) Βεβαίωση του συνδίκου της πτώχευσης ή του Γραμματέα του πτωχευτικού δικαστηρίου, για την περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 152, ή βεβαίωση του οικείου εκκαθαριστή για τις λοιπές περιπτώσεις, από την οποία να προκύπτει το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών που αναγγέλθηκαν προς επαλήθευση ή ικανοποίηση καθώς και ο χρόνος στον οποίο ανάγονται αυτές.

β) Υπεύθυνη Δήλωση του ν. 1599/1986 (Α’ 75) για το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών.

2. Η αρμόδια υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. ζητάει από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία υποχρεωτικά στέλνει μέσα σε 5 μέρες, επίσημο αντίγραφο της κατάστασης προσωπικού που της υποβάλλει ο εργοδότης.

3. Η πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών που καταβάλλονται στους εργαζομένους από τον «Λογαριασμό προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές 3 μηνών, όπως προβλέπονται από τις αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σε περιπτώσεις εργαζομένων, που δεν υπάγονται σε ισχύουσα συλλογική ρύθμιση, για την αμοιβή τους εφαρμόζεται ο κατώτατος μισθός ως εκάστοτε ορίζεται.

4. Το δικαίωμα για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών στον εργαζόμενο από τον «Λογαριασμό προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» ασκείται με έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς την αρμόδια, σύμφωνα με την παρ. 1, υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α., το αργότερο μέσα σε ένα εξάμηνο από τη δημοσίευση της απόφασης για την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης ή από τη δημοσίευση, της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης, ή από τη δημοσίευση της απόφασης με την οποία ο εργοδότης τίθεται σε συλλογική διαδικασία, πέραν της πτώχευσης, που στρέφεται κατά της περιουσίας του για την ικανοποίηση των πιστωτών του.

5. Με την πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών η Δ.ΥΠ.Α. υποκαθίσταται αυτοδικαίως στα αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων.

6. Η Δ.ΥΠ.Α. έχει επίσης δικαίωμα υποβολής έγκλησης για χρεωκοπία και για το αδίκημα του άρθρου 149. Στις σχετικές δίκες η Δ.ΥΠ.Α. δικαιούται να παρίσταται για την υποστήριξη της κατηγορίας.

Άρθρο 157
Φορέας για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών

1. Όταν μια επιχείρηση με δραστηριότητες στην Ελλάδα και σε τουλάχιστον ένα ακόμη κράτος - μέλος βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 161, αρμόδιος φορέας, για την πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών των εργαζομένων της, που ασκούν ή ασκούσαν συνήθως την εργασία τους στην Ελλάδα, είναι η Δ.ΥΠ.Α. δια του «λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη», που έχει συσταθεί με την παρ. 1 του 161.

2. Τα δικαιώματα των εργαζομένων της προηγούμενης παραγράφου έναντι της Δ.ΥΠ.Α. είναι όσα καθορίζονται για τους εργαζομένους με την παρ. 3 του άρθρου 156.

3. Η Δ.ΥΠ.Α. δεν έχει τις υποχρεώσεις της παρ. 1 στις περιπτώσεις που η κατάσταση αφερεγγυότητας του εργοδότη κηρύχθηκε με διαδικασίες άλλου κράτους - μέλους, οι οποίες είναι διαφορετικές από αυτές που ορίζει η παρ. 2 του άρθρου 152.

4. Όταν η κατάσταση αφερεγγυότητας αφορά σε επιχείρηση με δραστηριότητες στην Ελλάδα και σε τουλάχιστον ένα ακόμη κράτος - μέλος, για τον προσδιορισμό της κατάστασης αφερεγγυότητάς του, συνεκτιμώνται αποφάσεις που έχουν ληφθεί στο πλαίσιο διαδικασίας αφερεγγυότητας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 161, η έναρξη της οποίας έχει ζητηθεί σε άλλο κράτος μέλος.

5. Για τον καθορισμό της καταβλητέας παροχής από τη Δ.ΥΠ.Α., οι εργαζόμενοι της παρ. 1 πρέπει να προσκομίσουν:

α) Την απόφαση της αρχής του κράτους - μέλους με την οποία ο εργοδότης κηρύχθηκε σε κατάσταση πτώχευσης ή με την οποία διαπιστώθηκε ότι η επιχείρηση ή εγκατάστασή του έκλεισε οριστικά και ότι η ανεπάρκεια των διαθέσιμων ενεργητικών στοιχείων δεν δικαιολογεί την έναρξη της διαδικασίας ή με την οποία τέθηκε σε συλλογική διαδικασία, πέραν της πτώχευσης, που στρέφεται κατά της περιουσίας του εργοδότη για την ικανοποίηση των πιστωτών του, από την οποία προκύπτουν οι ανεξόφλητες απαιτήσεις που αναγγέλθηκαν, τυχόν, προς επαλήθευση ή ικανοποίηση,

β) Εάν από την απόφαση αυτή δεν προκύπτουν τα εν λόγω στοιχεία, άλλα έγγραφα και στοιχεία από τα οποία να προκύπτει το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών των εργαζομένων και ο χρόνος στον οποίο ανάγονται αυτές,

γ) Υπεύθυνη Δήλωση του ν. 1599/1986 για το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών.

6. Σε σχέση με τους εργαζομένους της παρ. 1, η Δ.ΥΠ.Α., ως αρμόδιος φορέας, υποχρεούται να παρέχει στις αντίστοιχες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες ή και στους αντίστοιχους οργανισμούς εγγύησης των κρατών - μελών, κάθε πληροφορία για τις ανεξόφλητες απαιτήσεις των εργαζομένων και δικαιούται να ζητά τέτοιες πληροφορίες από τις ίδιες διοικήσεις ή και οργανισμούς.

Άρθρο 158
Γνωστοποίηση διαδικασιών

Η Δ.ΥΠ.Α. γνωστοποιεί στην Επιτροπή και στα κράτη - μέλη τις εθνικές διαδικασίες αφερεγγυότητας που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 152 και τις τυχόν μελλοντικές τροποποιήσεις τους.

Άρθρο 159
Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης

1. Για τον χρόνο για τον οποίο πληρώνονται σύμφωνα με το άρθρο 152 οι ανεξόφλητες αποδοχές καταβάλλονται οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Οι εισφορές αυτές υπολογίζονται επί των αποδοχών που λαμβάνει ο εργαζόμενος από το Λογαριασμό. Η εισφορά του εργοδότη βαρύνει τον Λογαριασμό. Η εισφορά του εργαζομένου παρακρατείται από τις εξοφλούμενες αποδοχές.

2. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο κράτηση της εισφοράς του εργαζομένου ενεργείται από την αρμόδια Υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. κατά την καταβολή των ανεξόφλητων αποδοχών και αποδίδεται με την εργοδοτική εισφορά στον οικείο Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης εντός δύο μηνών.

Άρθρο 160
Επίλυση διαφορών

Για την επίλυση των διαφορών από την εφαρμογή του παρόντος Υποκεφαλαίου μεταξύ Δ.ΥΠ.Α. και εργαζομένων εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για την επίλυση διαφορών που αναφέρονται στην επιδότηση λόγω ανεργίας.

Άρθρο 161
Σύσταση Λογαριασμού

1. Στη Δ.ΥΠ.Α. συνιστάται αυτοτελής λογαριασμός με τον τίτλο «Λογαριασμός προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη», με αποκλειστικό σκοπό την άμεση ικανοποίηση ανεξόφλητων απαιτήσεων εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη.

2. Πόροι του λογαριασμού είναι η πρόσθετη αυτοτελής εργοδοτική εισφορά 0,15% που υπολογίζεται με βάση τις κάθε είδους αποδοχές των εργαζομένων και οι πρόσοδοι από την περιουσία του λογαριασμού. Για την ενίσχυση του λογαριασμού, εγγράφεται κάθε χρόνο στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ποσό 1.467.351,43 ευρώ, που μεταφέρεται σε πίστωση του «Λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» από τον προϋπολογισμό των δημόσιων επενδύσεων. Το ποσοστό της εργοδοτικής εισφοράς και το ποσό της κρατικής επιχορήγησης μπορούν να αναπροσαρμόζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδεται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. και γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), εφόσον κρίνεται αναγκαίο από τη διαχείριση του λογαριασμού.

3. Ικανοποιούνται αυτοτελώς και ανεξάρτητα από την ικανοποίηση των απαιτήσεων άλλων πιστωτών κεκτημένα δικαιώματα ή δικαιώματα προσδοκίας εργαζομένων και προσώπων που έχουν αποχωρήσει από την επιχείρηση την ημέρα που επήλθε η αφερεγγυότητα του εργοδότη, για παροχές γήρατος στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι παροχές προς επιζώντες, στο πλαίσιο υφιστάμενων συστημάτων, επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής επικουρικής ασφάλισης, που λειτουργούν έξω από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.

4. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α., καθορίζονται η λειτουργία και η διαχείριση του λογαριασμού της παρ. 1, ο τρόπος είσπραξης των εσόδων του, ο χρόνος έναρξης της ικανοποίησης των απαιτήσεων των εργαζομένων, η έκταση των ικανοποιούμενων απαιτήσεων, ο τρόπος ικανοποίησης των απαιτήσεων και των κεκτημένων δικαιωμάτων ή των δικαιωμάτων προσδοκίας των εργαζομένων και προσώπων που έχουν αποχωρήσει από την επιχείρηση την ημέρα που επήλθε η αφερεγγυότητα του εργοδότη, που προέρχονται από υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής επικουρικής ασφάλισης που λειτουργούν έξω από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

5. Αφερέγγυος εργοδότης είναι:

α) το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που περιέρχεται σε κατάσταση παύσης ή αναστολής των πληρωμών του και κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου. Αν η επιχείρηση αυτού του εργοδότη συνεχίζει να λειτουργεί παρά την κήρυξη σε πτώχευση, τότε ο εργοδότης δεν θεωρείται αφερέγγυος,

β) επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στη διαδικασία εξυγίανσης του Κεφαλαίου Β’ του Μέρους Δευτέρου του ν. 4738/2020 (Α’ 207),

γ) Ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας της ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού, λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το Κεφάλαιο Γ’ του Μέρους Τετάρτου του ν. 4364/2016 (Α’ 13),

δ) κάθε εργοδότης, φυσικό ή νομικό πρόσωπο, που η επιχείρησή του τέθηκε κατά το νόμο σε συλλογική διαδικασία, πέραν της περ. α), που στρέφεται κατά της περιουσίας του εργοδότη για την ικανοποίηση των πιστωτών του.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ - ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 162
Σκοπός- Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993 «Σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας».

2. Το παρόν Κεφάλαιο καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται επιπλέον των γενικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που ισχύουν κάθε φορά. Με την επιφύλαξη του άρθρου 175, διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που περιέχουν για τους εργαζομένους ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από τις καθοριζόμενες με το παρόν Κεφάλαιο, εξακολουθούν να ισχύουν.

3. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα κατά την έννοια του άρθρου 1 (παρ. 3) του π.δ. 17/1996 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ» (Α’ 11), με την επιφύλαξη του άρθρου 175. Επίσης εφαρμόζονται και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας με εξαίρεση ορισμένες δραστηριότητες του προσωπικού αυτού που παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες. Στην περίπτωση αυτή: α) για το ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων θα πρέπει να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας β) για το ένστολο προσωπικό των σωμάτων ασφαλείας έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 73 του ν. 3850/2010 (Α’ 84).

4. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στους ναυτικούς, όπως ορίζονται στο π.δ. 152/2003 «περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας των ναυτικών σε συμμόρφωση προς τις Οδηγίες 1999/63/ΕΚ και 1999/95/ΕΚ» (Α’ 124), με την επιφύλαξη της παρ. 9 του άρθρου 163, καθώς και στο οικιακό προσωπικό.

5. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται εφόσον άλλες διατάξεις, οι οποίες αφορούν σε σχετικές ενωσιακές πράξεις, περιλαμβάνουν ειδικότερες απαιτήσεις περί οργανώσεως του χρόνου εργασίας για ορισμένες επαγγελματικές ασχολίες ή δραστηριότητες.

Άρθρο 163
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, νοούνται ως:

1. Χρόνος εργασίας: Κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος βρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις, για κάθε κατηγορία εργαζομένων.

2. Περίοδος ανάπαυσης: Κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας.

3. Νυκτερινή περίοδος: Η περίοδος οκτώ (8) ωρών με έναρξη την 22.00 ώρα και λήξη την 06.00 ώρα.

4. Εργαζόμενος τη νύχτα:

α) Κάθε εργαζόμενος κατά τη νυκτερινή περίοδο επί τρεις τουλάχιστον ώρες του ημερήσιου κανονικού χρόνου εργασίας του ή

β) Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος ενδέχεται να πραγματοποιεί κατά τη νυκτερινή περίοδο τουλάχιστον 726 ώρες του ετήσιου χρόνου εργασίας του εφόσον δεν προβλέπεται μικρότερος αριθμός ωρών από συλλογικές συμβάσεις ή άλλες διατάξεις. Για τον υπολογισμό του παραπάνω χρόνου θα λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος συνολικός χρόνος εργασίας του εργαζομένου εφόσον σε αυτόν περιλαμβάνονται 3 τουλάχιστον ώρες του χρονικού διαστήματος 24.00-05.00, ανεξαρτήτως ώρας έναρξης και λήξης βάρδιας και η εργασία του εργαζομένου είναι σε 7 τουλάχιστον συνεχείς ώρες εργασίας.

5. Εργασία κατά βάρδιες: Κάθε μέθοδος οργάνωσης της ομαδικής εργασίας, κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας με ορισμένο ρυθμό, περιλαμβανομένου του ρυθμού περιτροπής και η οποία μπορεί να είναι συνεχής ή ασυνεχής πράγμα το οποίο υποχρεώνει τους εργαζομένους να επιτελούν μια εργασία σε διαφορετικές ώρες, σε μια δεδομένη περίοδο ημερών ή εβδομάδων.

6. Εργαζόμενος σε βάρδιες: Κάθε εργαζόμενος με ωράριο που εντάσσεται σε πρόγραμμα εργασίας κατά βάρδιες.

7. Εβδομάδα: Η χρονική περίοδος επτά ημερών με έναρξη την 00:01 ώρα της Δευτέρας και λήξη την 24:00 της επόμενης Κυριακής.

8. Μετακινούμενος εργαζόμενος: Κάθε εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται ως μέλος του ταξιδεύοντος ή ιπταμένου προσωπικού μιας επιχείρησης η οποία παρέχει υπηρεσίες μεταφορών επιβατών ή εμπορευμάτων οδικώς, αεροπορικώς ή δια μέσου εσωτερικών πλωτών οδών.

9. Δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας: Η δραστηριότητα η οποία εκτελείται κυρίως επάνω σε εγκαταστάσεις ανοικτής θάλασσας (στις οποίες περιλαμβάνονται τα θαλάσσια γεωτρύπανα) ή από αυτές, και συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την αναζήτηση, την εξόρυξη ή την εκμετάλλευση των ορυκτών πόρων, συμπεριλαμβανομένων των υδρογονανθράκων, καθώς και τις καταδύσεις που συνδέονται με αυτές τις δραστηριότητες, είτε γίνονται από εγκαταστάσεις ανοικτής θαλάσσης είτε από πλοίο.

10. Επαρκής χρόνος ανάπαυσης: η πραγματική κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τακτικές περιόδους ανάπαυσης, των οποίων η διάρκεια εκφράζεται σε μονάδες χρόνου και οι οποίες είναι επαρκώς μακρές και συνεχείς, ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα προκαλούν σωματικές βλάβες στους ίδιους, σε συναδέλφους τους ή σε τρίτους και ότι δεν θα βλάπτουν την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, λόγω κόπωσης ή άτακτων ρυθμών εργασίας.

Άρθρο 164
Ημερήσια ανάπαυση

Για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες.

Η περίοδος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών αρχίζει την 00:01 και λήγει την 24:00 ώρα.

Άρθρο 165
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 στο πλαίσιο 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 παρ. 4 και 10 του π.δ. 17/1996 (Α’11)] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 παρ. 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 166
Ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας συνεχούς ανάπαυσης

Στους εργαζομένους εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων (24) ωρών, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ’αρχήν την Κυριακή, ανάλογα με τις ισχύουσες για κάθε κατηγορία εργαζομένων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικές, στις οποίες προστίθενται οι έντεκα (11) συνεχείς ώρες της ημερήσιας ανάπαυσης του άρθρου 164.

Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να ορισθεί ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων (24) ωρών. Όπου προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις η Κυριακή, ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αυτή αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα. Για τους εργαζομένους σε δραστηριότητες που λειτουργούν ολόκληρο το εικοσιτετράωρο με σύστημα διαδοχικών ομάδων εργασίας, η Κυριακή, μπορεί να αρχίζει την 06:00 ώρα ή την 07:00 ώρα και να λήγει την αντίστοιχη ώρα της Δευτέρας.

Οι ρυθμίσεις των αμέσως προηγούμενων δύο εδαφίων ισχύουν αναλόγως και σε όσες περιπτώσεις, ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης προβλέπεται από την οικεία νομοθεσία άλλη ημέρα εκτός της Κυριακής.

Άρθρο 167
Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας με αποδοχές, και οι περίοδοι αδείας ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου.

Άρθρο 168
Ετήσια άδεια

Στους εργαζομένους μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών παρέχεται ετήσια άδεια με αποδοχές τεσσάρων εβδομάδων τουλάχιστον, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας με αποδοχές μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Τα διαστήματα αποχής των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειας, καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας, ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

Άρθρο 169
Διάρκεια της νυκτερινής εργασίας

1. Ο κανονικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας.

Μπορεί να ορίζεται διαφορετική από την παραπάνω περίοδο αναφοράς με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο. Εάν η ελάχιστη περίοδος εικοσιτετράωρης εβδομαδιαίας ανάπαυσης που απαιτείται από το άρθρο 166 εμπίπτει σε αυτή την περίοδο αναφοράς, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μέσου όρου.

2. Οι εργαζόμενοι τη νύχτα, όταν η εργασία την οποία εκτελούν ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από οκτώ ώρες κατά τη διάρκεια εικοσιτετράωρης περιόδου στην οποία πραγματοποιούν νυκτερινή εργασία.

Η εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, εφόσον δεν ορίζεται από την κείμενη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθορίζεται στο επίπεδο της επιχείρησης, μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [ν. 1264/1982 (Α’79)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παρ. 1) του π.δ. 17/1996], στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη νυκτερινή εργασία.

Άρθρο 170
Ιατρική εξέταση και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας

1. Σε κάθε εργαζόμενο πριν αναλάβει εργασία κατά τη νύχτα, και στη συνέχεια κατά τακτά χρονικά διαστήματα, πρέπει να γίνονται οι απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις προκειμένου να εξετασθεί η καταλληλότητά του για την εργασία αυτή.

2. Εφόσον οι εργαζόμενοι τη νύχτα, μετά από τις προβλεπόμενες στην παρ. 1 ιατρικές εξετάσεις αποδειχθεί ότι έχουν προβλήματα υγείας που οφείλονται στη νυκτερινή εργασία, μετατίθενται σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

3. Οι ιατρικές εξετάσεις της παρ. 1 διέπονται από το ιατρικό απόρρητο και δεν επιβαρύνουν τους εργαζομένους. Στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που έχουν υποχρέωση να χρησιμοποιούν υπηρεσίες ιατρού εργασίας, οι εξετάσεις αυτές γίνονται από τον γιατρό εργασίας της επιχείρησης ή από τις Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης με τις οποίες συμβάλλονται. Σε αντίθετη περίπτωση γίνονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες των Ασφαλιστικών Οργανισμών ή του Εθνικού Συστήματος Υγείας.

Άρθρο 171
Εγγυήσεις για νυκτερινή εργασία

Για την προστασία των ειδικών κατηγοριών εργαζομένων όπως οι έγκυες γυναίκες, οι νέοι κλπ, και όσον αφορά τη νυκτερινή τους απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Για τις κατηγορίες εργαζομένων για τις οποίες απαιτείται κατά την εργασία τους η λήψη ιδιαίτερων επί πλέον των γενικών μέτρων, πρέπει στην γραπτή εκτίμηση κινδύνου που έχει υποχρέωση να διαθέτει ο εργοδότης, σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 1 του π.δ. 17/1996, να λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη νυκτερινή εργασία.

Άρθρο 172
Ενημέρωση σε περίπτωση
που χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι τη νύχτα

Ο εργοδότης που χρησιμοποιεί εργαζομένους την νύχτα, ενημερώνει τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Άρθρο 173
Προστασία της ασφάλειας και της υγείας

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων τη νύχτα και των εργαζομένων σε βάρδιες ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, ανάλογα και με τη φύση της εργασίας αυτής.

2. Οι υπηρεσίες του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας που προβλέπονται από το άρθρο 8 του ν. 3850/2010 και το άρθρο 4 του π.δ. 17/1996 καθώς και τα μέτρα προστασίας και πρόληψης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων τη νύχτα και των εργαζομένων σε βάρδιες, πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμα με τα προσφερόμενα στους άλλους εργαζομένους και να είναι διαθέσιμα ανά πάσα στιγμή.

Άρθρο 174
Ρυθμός εργασίας

Ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία με ένα ορισμένο ρυθμό πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιοριστεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας, ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας.

Άρθρο 175
Παρεκκλίσεις

1. Τηρουμένων των γενικών αρχών για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τα άρθρα 164, 165, 166, 167 και 169 για:

α. Διευθυντικά στελέχη,

β. Μέλη της οικογένειας του εργοδότη σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις,

γ. Εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.

2. Επιτρέπονται επίσης παρεκκλίσεις, με την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας, με συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων ή μεταξύ εργοδοτών και των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων ή με συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων στα εργασιακά συμβούλια, υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικά αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους οικείους εργαζομένους κατάλληλη προστασία σύμφωνα και με την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου όπως προβλέπεται στο άρθρο 8 παρ. 1 του π.δ. 17/1996.

2.1. από τα άρθρα 164, 165, 166, και 169:

α) Για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την απόσταση ανάμεσα στους τόπους εργασίας και κατοικίας του εργαζομένου, όπως οι δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας ή από την απόσταση ανάμεσα στους διαφόρους τόπους εργασίας αυτού.

β) Για τις δραστηριότητες φύλαξης και επίβλεψης που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη συνεχούς παρουσίας για την προστασία των αγαθών και των προσώπων, ιδίως όταν πρόκειται για φύλακες και θυρωρούς ή επιχειρήσεις φύλαξης.

γ) Για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, ιδίως:

γα) Για τις υπηρεσίες τις σχετικές με την υποδοχή, την νοσηλεία και ή την περίθαλψη που παρέχονται από νοσοκομεία ή παρόμοια ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων των ειδικευομένων ιατρών, από ιδρύματα διαμονής και από φυλακές,

γβ) για εργαζομένους στους λιμένες και τους αερολιμένες,

γγ) για τις υπηρεσίες τύπου, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης, κινηματογράφου, ταχυδρομείων ή τηλεπικοινωνιών, τις υπηρεσίες ασθενοφόρων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες ή την πολιτική άμυνα,

γδ) για υπηρεσίες παραγωγής, μεταφοράς και διανομής φωταερίου, ύδατος ή ηλεκτρισμού, τις υπηρεσίες αποκομιδής οικιακών απορριμμάτων ή τις εγκαταστάσεις αποτέφρωσης,

γε) για τις βιομηχανίες όπου είναι αδύνατο να διακοπεί η εργασία για τεχνικούς λόγους,

γζ) για τις δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης,

γη) για τη γεωργία,

γθ) για τους εργαζομένους, οι οποίοι ασχολούνται με τη μεταφορά επιβατών με τακτικές αστικές μεταφορές,

δ) σε περίπτωση προβλέψιμης αύξησης του φόρτου εργασίας ιδίως:

δα) στη γεωργία,

δβ) στον τουρισμό,

δγ) στα ταχυδρομεία,

ε) για το προσωπικό που εργάζεται στον τομέα των σιδηροδρομικών μεταφορών:

εα) οι δραστηριότητες του οποίου είναι διαλείπουσες,

εβ) το οποίο δαπανά το χρόνο εργασίας του επιβαίνοντας στους συρμούς ή

εγ) οι δραστηριότητες του οποίου συνδέονται με τα ωράρια των μεταφορών και την εξασφάλιση της συνέχειας και της κανονικότητας της συγκοινωνίας.

2.2. Από τα άρθρα 164, 165, 166, και 169:

α. Στις περιπτώσεις συμβάντων οφειλομένων σε ξένες προς τους εργοδότες ανώμαλες και απρόοπτες συνθήκες ή έκτακτων γεγονότων, οι συνέπειες των οποίων δεν θα μπορούσαν να έχουν αποφευχθεί παρ’ όλη την επιδειχθείσα επιμέλεια.

β. Στην περίπτωση ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος.

2.3. Από τα άρθρα 164 και 166:

α. Για την εργασία κατά βάρδιες, κάθε φορά που ο εργαζόμενος αλλάζει βάρδια και δεν μπορεί να έχει ανάμεσα στο τέλος μιας βάρδιας και στην αρχή της επόμενης, περίοδο ημερήσιας ή/και εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

β. Για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τμηματικές περιόδους ημερήσιας εργασίας, ιδίως για το προσωπικό το οποίο ασχολείται με δραστηριότητες καθαρισμού.

3. Παρεκκλίσεις από τα άρθρα 164, 165, 166 και 169 επιτρέπονται με συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σε εθνικό, κλαδικό ή περιφερειακό επίπεδο σύμφωνα με τους κανόνες που θέτουν αυτοί.

Ειδικότερα παρέκκλιση από το άρθρο 165 επιτρέπεται και με συλλογική σύμβαση ή συμφωνία στο επίπεδο της επιχείρησης.

Οι παρεκκλίσεις αυτές γίνονται δεκτές μόνον εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης η εφόσον, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους εν λόγω εργαζομένους κατάλληλη προστασία σύμφωνα και με την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου όπως προβλέπεται στο άρθρο 8 παρ. 1 του π.δ. 17/1996.

4. Στις περιπτώσεις που επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τις διατάξεις των παρ. 2 και 3, εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι ισχύουσες διατάξεις, μέχρι την κατά τα ανωτέρω τροποποίησή τους.

Άρθρο 176
Μετακινούμενοι εργαζόμενοι και δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας

1. Οι διατάξεις των άρθρων 164, 165, 166 και 169 δεν εφαρμόζονται στους μετακινούμενους εργαζομένους.

2. Οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι δικαιούνται επαρκή ανάπαυση, ώστε, κατά μέσο όρο και σε περίοδο αναφοράς 12 μηνών, οι ώρες εβδομαδιαίας εργασίας να μην υπερβαίνουν τις 48 ώρες, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

Άρθρο 177
Εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία

1. Οι διατάξεις των άρθρων 164, 165, 166, 167 και 169 δεν ισχύουν για τους εργαζόμενους στα αλιευτικά πλοία που φέρουν Ελληνική σημαία.

2. Όλοι οι εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία που φέρουν Ελληνική σημαία, δικαιούνται επαρκή ανάπαυση ώστε κατά μέσο όρο και σε περίοδο αναφοράς 12 μηνών, οι ώρες εβδομαδιαίας εργασίας να περιορίζονται στις 48 ώρες.

Για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζόμενων σε αλιευτικά πλοία που φέρουν Ελληνική σημαία, ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ή ο ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης, ορίζονται εντός των ακολούθων ορίων:

α) μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας των οποίων δεν επιτρέπεται η υπέρβαση:

αα) δεκατέσσερις ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο 24 ωρών και

αβ) 72 ώρες σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών, είτε

β) ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης, οι οποίες δεν επιτρέπεται να είναι λιγότερες από:

βα) δέκα ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο 24 ωρών και

ββ) 77 ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών.

Ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ή ο ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης εντός των πιο πάνω ορίων, μπορούν να καθορίζονται με συλλογικές συμβάσεις.

Οι ώρες ανάπαυσης επιτρέπεται να διαιρούνται σε δύο το πολύ περιόδους, από τις οποίες η μία θα διαρκεί τουλάχιστον έξι ώρες, το δε ενδιάμεσο διάστημα, μεταξύ δύο διαδοχικών περιόδων ανάπαυσης, δεν θα υπερβαίνει τις δεκατέσσερις ώρες.

3. Σε αλιευτικά πλοία τα οποία φέρουν Ελληνική σημαία επιτρέπεται, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή λόγους που αφορούν, την οργάνωση της εργασίας, όπως με συλλογικές συμβάσεις να προβλέπονται εξαιρέσεις - παρεκκλίσεις από τα όρια που καθορίζονται στην παρ. 2. Οι εξαιρέσεις- παρεκκλίσεις αυτές, κατά το δυνατόν θα ακολουθούν τα καθορισμένα όρια αλλά μπορούν να λαμβάνουν υπόψη συχνότερες ή μεγαλύτερες περιόδους άδειας ή τη χορήγηση αντισταθμιστικής άδειας στους εργαζόμενους ή το γεγονός της ανάπαυσης των εργαζομένων κατά το χρόνο μη δραστηριοποίησης του αλιευτικού.

4. Ο πλοίαρχος αλιευτικού πλοίου έχει το δικαίωμα να απαιτεί από εργαζόμενο στο πλοίο να εκτελεί όσες ώρες εργασίας απαιτούνται για την άμεση ασφάλεια του

πλοίου, των προσώπων που επιβαίνουν στο πλοίο ή του φορτίου ή για την παροχή βοήθειας σε άλλα πλοία ή πρόσωπα που βρίσκονται σε κατάσταση κινδύνου στη θάλασσα.

5. Οι εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία τα οποία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύεται να δραστηριοποιούνται για χρονική περίοδο που υπερβαίνει τον έναν μήνα εντός του ημερολογιακού έτους, λαμβάνουν την ετήσια άδειά τους σύμφωνα με το άρθρο 168 εντός της χρονικής αυτής περιόδου μη δραστηριοποίησης του πλοίου.

Άρθρο 178
Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου ανατίθεται στις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.

Άρθρο 179
Κυρώσεις

1. Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου επιβάλλονται, ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.

2. Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει από αμέλεια ή πρόθεση τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 28 του ν. 3996/2011.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ - ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 180
Ανώτατο όριο ωρών εργασίας

Οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις οκτώ ώρες κάθε ημέρα και τις σαράντα οκτώ κάθε εβδομάδα.

Άρθρο 181
Συστήματα εβδομαδιαίας εργασίας

1. Επιτρέπεται η υπέρβαση του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας εργασίας μέχρι μία ώρα κάθε ημέρα, χωρίς η υπέρβαση αυτή να θεωρείται υπερωρία, εφόσον ο εργοδότης:

α) δεν απασχολεί τους εργαζομένους κατά το Σάββατο ή κατά μία άλλη ημέρα της εβδομάδας,

β) καταβάλλει πλήρες το ημερομίσθιο των ημερών αυτών.

2. Υπό τις προϋποθέσεις των περ. α και β της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται η υπέρβαση του ανωτάτου ορίου εργασίας μέχρι τη συμπλήρωση 9ωρης εργασίας την ημέρα, σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες, στις οποίες ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερο των 45 ωρών, με τον πρόσθετο όρο ότι δεν επέρχεται επαύξηση του ωραρίου εβδομαδιαίας εργασίας που ισχύει ή εφαρμόζεται.

3. Η εφαρμογή συστήματος εβδομαδιαίας εργασίας πέντε (5) εργάσιμων ημερών, με τους περιορισμούς του παρόντος άρθρου, υπόκειται στην κρίση του εργοδότη.

Άρθρο 182
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 192, ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία τεσσάρων (4) ημερών εβδομαδιαίως.

Άρθρο 183
Υπέρβαση ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας

Υπέρβαση του ανώτατου, σύμφωνα με το άρθρο 180, ορίου ημερήσιας εργασίας επιτρέπεται στις περιπτώσεις:

α) Επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση αιφνίδιων ζημιών που έχουν επέλθει είτε στο υλικό, είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της εκμετάλλευσης.

β) Επείγουσας φύσης εργασιών παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης για την εξυπηρέτηση του κοινού.

γ) Επείγουσας επισκευής πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων των κάθε φύσης μεταφορικών μέσων.

δ) Εξαιρετικής σώρευσης εργασίας.

ε) Παραμονής των εξαιρέσιμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες από τη φύση της εργασίας εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου ημερήσιας εργασίας των γενικών εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης εκτός του γενικού ωραρίου της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

ζ) Ανακοίνωσης ωρών που απωλέσθηκαν σε περίπτωση ομαδικής διακοπής εργασίας, η οποία προήλθε αα) από αιφνίδια αίτια ή ανωτέρα βία (αιφνίδιες ζημίες που επήλθαν στο υλικό, διακοπή κινητήριας δύναμης, γενική έλλειψη πρώτων υλών, θεομηνίες), ββ) λόγω επίσημων ή τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής και εκείνων που εξομοιούνται με αυτήν και γγ) λόγω καιρικών μεταβολών, σε βιομηχανίες ή εργασίες οι οποίες λόγω της φύσης τους υπόκεινται σε επίδραση των καιρικών μεταβολών.

Άρθρο 184
Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας

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 εργαζομένου στις επιχειρήσεις της παρ. 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. Εργαζόμενοι απασχολούμενοι υπερωριακά 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 τον νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο εργαζόμενος 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 εργαζομένων 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 εργαζόμενοι δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

Άρθρο 185
Παραγραφή αξιώσεων
για υπερωριακή απασχόληση

Κάθε αξίωση των εργαζομένων για αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης, ακόμη κι αν φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπόκειται σε 5ετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από τη λήξη του έτους εντός του οποίου αυτή γεννήθηκε.

Άρθρο 186
Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της
εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου

Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Άρθρο 187
Πραγματικός χρόνος εργασίας

Ως ώρες εργασίας θεωρούνται εκείνες που εκτελούνται πραγματικά, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα της εργασίας.

Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη ή η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου.

Για ελαφρύ πρόγευμα επιτρέπεται μόνον μια διακοπή, η οποία ποτέ δεν υπερβαίνει τη μισή (1/2) ώρα. Οι διακοπές για το μεσημεριανό γεύμα δεν υπερβαίνουν ποτέ τις δύο ώρες τον χειμώνα και τις τρεις ώρες το καλοκαίρι και σε καμία περίπτωση δεν είναι μικρότερες από μία ώρα. Σε περίπτωση που λόγω της φύσης της εργασίας η διακοπή για μία ολόκληρη ώρα είναι εντελώς αδύνατη, ο αρμόδιος Επιθεωρητής Εργασίας δύναται να καθορίσει μειωμένο χρόνο διακοπής.

Εξαιρετικά η μεσημβρινή διακοπή, καθ’ όλη την περίοδο του έτους, στα μηχανουργεία, λεβητοποιεία, χυτήρια και στις μεταλλουργικές εργασίες ορίζεται σε μία ώρα. Αν όμως οι επιχειρήσεις αυτές βρίσκονται εντός κατοικημένης ζώνης, η κατά τα ανωτέρω μεσημβρινή διακοπή δύναται να ορίζεται μέχρι δύο ωρών, οι οποίες θα πρέπει να εμπίπτουν εντός των ορίων της διακοπής που ορίζεται με αστυνομική διάταξη «περί μέτρων κοινής ησυχίας». Στην περίπτωση που λόγω της φύσης της εργασίας είναι εντελώς αδύνατη η διακοπή για ολόκληρο δίωρο, ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας δύναται να καθορίζει μειωμένο χρόνο διακοπής.

Επίσης κατ’ εξαίρεση στα απασχολούμενα με εργασίες ημερήσιων εφημερίδων τσιγκογραφεία, η μεσημβρινή διακοπή δύναται να ορίζεται μεγαλύτερη των κατά τα ανωτέρω δύο ωρών κατά τον χειμώνα και τριών κατά το καλοκαίρι.

Άρθρο 188
Απαγόρευση υποχρέωσης παραμονής
στον τόπο εργασίας κατά τον χρόνο ανάπαυσης

Απαγορεύεται ο εργοδότης να υποχρεώνει τους υπαλλήλους ή τους εργάτες να παραμένουν εντός των τόπων εργασίας ή του καταστήματος κατά τις ώρες της διακοπής ή ανάπαυσης για λήψη τροφής.

Εξαιρετικά αν πρόκειται για εργασίες ή επιχειρήσεις των οποίων η φύση της εργασίας δεν επιτρέπει την απομάκρυνση των εργατών από αυτήν, δύναται, μόνο κατόπιν άδειας του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, να επιτραπεί στους εργάτες και τους υπαλλήλους να παραμένουν ή να γευματίζουν στον τόπο της εργασίας.

Άρθρο 189
Απαγόρευση απασχόλησης
κατά τον χρόνο ανάπαυσης

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να θέτει στη διάθεση των εργατών και υπαλλήλων επαρκή και υγιεινό χώρο για λήψη τροφής και ανάπαυση.

Οι εργάτες δεν επιτρέπεται να απασχολούνται από τους εργοδότες ή τους επιτετραμμένους τους εντός ή εκτός του εργοστασίου κατά τις ώρες του γεύματος ή της ανάπαυσης.

Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να απασχολήσει την ίδια ημέρα εργασίας εργάτες ή υπαλλήλους που εργάσθηκαν σε άλλο εργοστάσιο ή σε άλλο τόπο εργασίας, καθ’ όλο τον νόμιμο χρόνο ημερήσιας εργασίας. Δύναται μόνον να απασχολήσει εργάτες που εργάσθηκαν την ίδια ημέρα σε άλλους εργοδότες λιγότερες ώρες από εκείνες που καθορίζονται στο παρόν Κεφάλαιο, αλλά μόνο για τον χρόνο που απαιτείται για τη συμπλήρωση του νόμιμου ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’-
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Άρθρο 190
Πρόσθετες ομάδες εργασίας

1. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, μπορούν να λειτουργούν συνεχώς στο σύνολό τους ή κατά τμήματα, με σύστημα λειτουργίας τεσσάρων εναλλασσόμενων ομάδων εργασίας, εφόσον συγκατατίθεται ο εργαζόμενος που μετέχει σε αυτές.

2. Οι επιχειρήσεις της προηγούμενης παραγράφου μπορούν επίσης να λειτουργήσουν συνεχώς, στο σύνολό τους ή κατά τμήματα, εφόσον για τη λειτουργία τους, κατά το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και Δευτέρα, προσλάβουν ιδιαίτερο επιπλέον προσωπικό για να απασχολείται κατ’ εναλλαγή σε δύο ομάδες επί δώδεκα ώρες την ημέρα.

3. Η συνολική αμοιβή που οφείλεται για εργασία είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, συμπεριλαμβανομένης και εκείνης που προβλέπεται για υπερωριακή εργασία ή εργασία κατά Κυριακές, αργίες και νυκτερινές ώρες, είναι ίση με την αμοιβή που αντιστοιχεί σε απασχόληση σαράντα (40) ωρών, εκτός εάν εφαρμόζεται βραχύτερο ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας.

4. Σε αυτές τις ομάδες εργασίας πρόσωπα που έχουν ενεργό ασφαλιστικό δεσμό με ταμείο κύριας ασφάλισης δεν μπορούν να απασχοληθούν για περισσότερες ώρες από όσες υπολείπονται για να συμπληρωθούν για τη συγκεκριμένη εβδομάδα 48 συνολικά ώρες εργασίας.

5. Κάθε εργαζόμενος, που απασχολείται, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του παρόντος, επί 24 ώρες, ασφαλίζεται για έξι (6) ημέρες εργασίας.

6. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της παρ. 1 μπορούν να λειτουργούν στο σύνολό τους ή κατά τμήματα 6 ημέρες την εβδομάδα. Οφείλουν όμως να χορηγούν τις ημέρες της καθ’ εβδομάδα αναπαύσεως μία φορά τουλάχιστον συνεχόμενη με Κυριακή ανά περίοδο τριών εβδομάδων. Δεν επιτρέπεται η απασχόληση εργαζομένου κατά τα ανωτέρω χωρίς τη συγκατάθεσή του.

Άρθρο 191
Εξασφάλιση συνεχούς λειτουργίας
με εναλλαγή προσωπικού

Επιτρέπεται η υπέρβαση του κατά άρθρο 180 ορίου των εργασίμων ωρών στις εργασίες των οποίων η συνεχής λειτουργία, λόγω της φύσης τους, πρέπει να εξασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές προσωπικού, υπό την προϋπόθεση ότι οι ώρες εργασίας δεν θα υπερβαίνουν κατά μέσο όρο τις 48 κατά εβδομάδα, σύμφωνα με το άρθρο 167. Στην περίπτωση αυτή πρέπει: α) η σειρά εργασίας των ομάδων να μεταβάλλεται κάθε εβδομάδα, ώστε η ομάδα που εργάστηκε κατά τη νύχτα της μιας εβδομάδας, να εργάζεται την επόμενη εβδομάδα σε ημερήσιες ώρες, β) κάθε φορά που μια ομάδα απασχοληθεί την Κυριακή να χορηγηθεί απαραίτητα σε αυτή εικοσιτετράωρη ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ - ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 192
Διευθέτηση χρόνου εργασίας

1. α) Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

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

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

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

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

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

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

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.

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

5. α) Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παρ. 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 184.

β) Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παρ. 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ’ εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 184.

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

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

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

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

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παρ. 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1876/1990.

11. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α’ 83) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

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 184.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’- ΚΥΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΡΓΙΕΣ

Άρθρο 193
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 Θεοφανίων (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 194
Χρονικό πλαίσιο αργίας

1. Η απασχόληση των εργαζομένων των καταστημάτων καθώς και η λειτουργία τους απαγορεύεται μέχρι την ώρα 13:00 της Μ. Παρασκευής.

2. Για τους εργαζομένους του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ. που υπάγονται στο παρόν ως ημέρες αργίας ορίζονται και εκείνες που ισχύουν για τους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.

3. Η αργία εκκινεί από τις 00:00 μέχρι τις 24:00 της ιδίας ημέρας. Για εργαζομένους επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή υπηρεσιών που λειτουργούν καθ’ όλο το 24ωρο με σύστημα τριών ομάδων εργασίας, ο χρόνος αυτός δύναται να αρχίζει από τις 06:00 της ημέρας της αργίας και να λήγει στις 06:00 της επόμενης ημέρας.

Άρθρο 195
Έκταση εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται, με τις διακρίσεις που γίνονται σε αυτές, σε όλη την Επικράτεια.

2. Τις Κυριακές και τις αργίες που καθορίζονται στο άρθρο 193 απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε εν γένει επαγγελματική δραστηριότητα.

3. Στους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου, που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, παρέχεται κάθε εβδομάδα συνεχής ελεύθερος χρόνος 24 ωρών, που εκκινεί από τις 00:00 της Κυριακής μέχρι τις 24:00 της ιδίας ημέρας (εβδομαδιαία ανάπαυση). Για εργαζομένους επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή υπηρεσιών που λειτουργούν καθ’ όλο το 24ωρο με σύστημα τριών ομάδων εργασίας ο χρόνος αυτός δύναται να αρχίζει από τις 06:00 της Κυριακής και να λήγει στις 06:00 της Δευτέρας.

Άρθρο 196
Εξαιρέσεις

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, με τις διακρίσεις που γίνονται σε αυτές, δεν εφαρμόζονται:

α) Σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, θηρευτικές και αλιευτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει, εκτός από τους εργαζομένους που παρέχουν την εργασία τους, κατά κύρια απασχόληση, σε εργοστάσια, εργαστήρια, γραφεία ή καταστήματα αυτών.

β) Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη και εφόσον η εργασία που εκτελείται σε αυτές δεν γίνεται δημοσίως, απαγορεύεται δε κάθε συναλλαγή προς αγοραστές ή καταναλωτές για τα είδη που αυτές παράγουν ή εμπορεύονται.

γ) Σε εργάτες θαλάσσης.

δ) Σε οικιακούς εργαζομένους εν γένει.

ε) Σε εργασίες που εκτελούνται αυτοπροσώπως από ενοίκους οικιών και τους κυρίους κάθε φύσης επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, εφόσον αυτές δεν γίνονται δημοσίως.

στ) Στους σπουδαστές Τεχνικών Σχολών εν γένει, για την πρακτική τους εξάσκηση σε χώρους που καθορίζονται από την αρμόδια Σχολή.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου δεν θεωρούνται ως γεωργικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις τα λατομεία και ορυχεία.

3. Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ως μέλη οικογένειας θεωρούνται οι σύζυγοι, οι γονείς, τα τέκνα και οι ανήλικοι αδελφοί, εφόσον συνοικούν με τον εργοδότη.

Άρθρο 197
Απαγόρευση απασχόλησης

Κατά τον χρόνο της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και κατά τις ημέρες αργίας απαγορεύεται η καθ’ οιονδήποτε τρόπο απασχόληση του εργαζομένου.

Άρθρο 198
Εξαιρέσεις για ορισμένες αργίες

Δεν ισχύει η αργία της Δευτέρας του Πάσχα από τις 10:00 μέχρι τις 14:00 για τα κουρεία και τα κομμωτήρια, της εορτής του Ευαγγελισμού από τις 06:00 μέχρι τις 12:00 για τα ιχθυοπωλεία και η ημιαργία της Μ. Παρασκευής για τα κηροπλαστεία και αρτοποιεία.

Άρθρο 199
Εξαιρέσεις για ορισμένες Κυριακές

1. Κατά την τελευταία Κυριακή του έτους επιτρέπεται η παροχή εργασίας από τους εργαζομένους και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει, εφόσον αυτή συμπίπτει με την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους.

2. Κατ’ εξαίρεση επίσης επιτρέπεται η λειτουργία κάθε είδους καταστημάτων, με το ωράριο που ορίζεται, κατά την Κυριακή που συμπίπτει στο διάστημα μεταξύ της 21ης μέχρι της 24ης Δεκεμβρίου κάθε έτους. Ειδικότερα για τα ιχθυοπωλεία και κατά την Κυριακή που συμπίπτει με την παραμονή της 25ης Μαρτίου.

Άρθρο 200
Εξαιρέσεις από την ανάπαυση της Κυριακής

1. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση της Κυριακής και σε ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες και εργασίες εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων κάθε είδους, καθώς και στις εργασίες αποστολής, πρακτόρευσης, φόρτωσης και εκφόρτωσης, οι οποίες συνδέονται με αυτές, όπως και στις ταχυδρομικές υπηρεσίες (υπηρεσίες courier).

β) Επισκευής και συντήρησης μεταφορικών μέσων, καθώς και στα αντίστοιχα τμήματα βιομηχανιών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θάλασσας ή αέρα, στα συνεργεία συγκόλλησης ελαστικών (βουλκανιζατέρ), στα πρατήρια διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων για αυτοκίνητα και στους χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων (γκαράζ), με εξαίρεση τις εργασίες πλυσίματος και γρασαρίσματος.

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

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και λήψης κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημόσιων και ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκέδασης, δημόσιων παιγνίων και τις εργασίες που συνδέονται με αυτά, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, κάθε είδους εκθέσεων, μουσείων, καθώς και συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και λεσχών κάθε 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, καθώς και στους ιατρούς και υγειονομικούς εν γένει υπαλλήλους, καθώς και στις δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των καταστημάτων που εξομοιώνονται με αυτά, σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και του ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στιλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησης ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησης. 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. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και τις ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται στις ακόλουθες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες και εργασίες εν γένει, εφόσον αυτές λειτουργούν κατά τα κύρια τμήματά τους καθ’ όλο το 24ωρο με τρεις ομάδες εργασίας:

α) οινοπνευματοποιίας, πυρηνελαιουργίας, υδρογόνωσης ελαίου, εφόσον η υδρογόνωση γίνεται με πυροχημικές μεθόδους,

β) διθειούχου άνθρακα, διυλιστηρίων πετρελαίου και παρασκευής ορυκτελαίου από βαρέα πετρέλαια,

γ) παραγωγής τσιμέντων,

δ) παρασκευής γλυκερίνης και λιπαρών οξέων,

ε) ζυμαρικών, εφόσον λειτουργούν με αυτοτελή μηχανολογικά συγκροτήματα σύγχρονης παραγωγής και προξήρανσης.

στ) ζυθοποιίας, βυνοποιίας παγοποιίας, ψυγείων και ζύμης,

ζ) παραγωγής ναφθαλίνης,

η) παστερίωσης γάλακτος και παρασκευής προϊόντων από αυτό,

θ) ασβεστοκαμίνων,

ι) παραγωγής χωρίου διά ηλεκτρολύσεως και υποχλωριώδους ασβεστίου,

ια) παραγωγής οξυγόνου,

ιβ) παραγωγής γυαλιού,

ιγ) ξηραντηρίων τεχνητής ξήρανσης ξύλου,

ιδ) παρασκευής οστεοκόλλας και δερματοκόλλας από οστά και υπολείμματα δερμάτων,

ιε) παρασκευής φυτικού άνθρακα,

ιστ) παραγωγής οξέων και χημικών λιπασμάτων,

ιζ) χαρτοποιίας, εφόσον η ξήρανση του χαρτιού γίνεται σε τύμπανα θερμαινόμενα με ατμό.

3. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και τις ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται σε τμήματα ή εργασίες των ακολούθων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει εφόσον αυτά λειτουργούν καθ’ όλο το 24ωρο κατά τα κύρια τμήματά τους με τρεις ομάδες εργασίας:

α) κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας και πυράς χαλυβουργικών εργοστασίων και μεταλλουργείων, όπως και στις συναφείς εργασίες που είναι απαραίτητες για την λειτουργία τους,

β) τμημάτων παραγωγής βισκόζης και κλωστοποίησής της, μαζί με τα συναφή συγκροτήματα των εργοστασίων τεχνητού μεταξιού,

γ) εργασίες ψησίματος, ξήρανσης και εκκαμίνευσης κεραμουργικών προϊόντων,

δ) εργασίες ξήρανσης υποπροϊόντων επεξεργασμένων οστών και δερμάτων,

ε) τμημάτων παρασκευής κόλλας και φίλτρων άλεσης πρώτης ύλης, κυρίως χαρτοποιητικών μηχανών, ρολοκοπτικών μηχανών και μηχανών λείανσης (καλανδρών) εργοστασίων χαρτοποιίας, όπως και στις συναφείς με αυτές εργασίες που είναι απαραίτητες για την λειτουργία τους,

στ) τμημάτων θερμοπλαστικών μηχανών παραγωγής συνθετικών ινών και φύλλων από πολυστερίνη σε εργοστάσια συνθετικών ινών και πλαστικών,

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

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

θ) εργασίες μηχανικής παρασκευής και εμπλουτισμού μεταλλευμάτων,

ι) εργασίες επιθεώρησης, ελέγχου, συντήρησης, επισκευής και κατασκευής των εγκαταστάσεων (υπογείων, επιφανειακών και εναέριων) των μεταλλείων.

4. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και τις ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται στις παρακάτω εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει, της οποίας τυγχάνουν εργαζόμενοι:

α) φύλαξης,

β) εργασίες που παρέχονται στο ύπαιθρο,

γ) παροχής ενέργειας, κινητήριας δύναμης και θέρμανσης,

δ) εργασίες πώλησης άρτου και ψησίματος φαγητών μέχρι τις 14:00, όπως και προπαρασκευής της παραγωγής της επομένης ημέρας επί 3ωρο, το οποίο ορίζεται από τον αρμόδιο Περιφερειάρχη εντός του διαστήματος από τις 19:00 μέχρι και τις 23:00 της Κυριακής, ανάλογα με τις κατά τόπους κλιματολογικές συνθήκες.

5. Ως προς τα Φαρμακεία ισχύουν και κατά τις Κυριακές και κατά τις ημέρες αργίας οι εκάστοτε διατάξεις για την διημέρευση και διανυκτέρευση αυτών.

6. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίες εκδίδονται μετά από γνωμοδότηση του Τμήματος Διακανονισμού Όρων Εργασίας του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και λαμβάνονται μετά από γνώμη του αρμοδίου Περιφερειάρχη και των ενδιαφερομένων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων μπορεί να επεκτείνεται η ανάπαυση κατά την Κυριακή ή τις ημέρες αργίας ή να περιορίζονται οι ώρες λειτουργίας στις περιπτώσεις των προηγουμένων παραγράφων ή να ορίζεται εκ περιτροπής αργία τις Κυριακές, κατά Δήμους ή Περιφέρειες, γενικά ή κατά κατηγορίες επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών, στις οποίες επιτρέπεται σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους εργασία τις Κυριακές, η σχετική σειρά των οποίων ορίζεται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, ή, τέλος, να εξαιρούνται από την ανάπαυση της Κυριακής και των ημερών αργίας άλλες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες ή εργασίες εν γένει ή άλλες κατηγορίες. Οι εν λόγω αποφάσεις δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Προκειμένου περί εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, καφενείων, γαλακτοπωλείων, αναψυκτηρίων και λοιπών συναφών κέντρων, από την εκ περιτροπής αργία της Κυριακής μπορούν να εξαιρούνται, με αποφάσεις του αρμόδιου Περιφερειάρχη, εκείνα που αναφέρονται κάθε φορά ονομαστικά σε αυτές, τα οποία λειτουργούν ως εξοχικά.

7. Οι αποφάσεις της προηγούμενης παραγράφου εκδίδονται χωρίς γνωμοδότηση των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, εάν παρέλθει 20ήμερο από την αποστολή σχετικής πρόσκλησης.

8. Οι κείμενες διατάξεις περί εκ περιτροπής Κυριακής αργίας ορισμένων καταστημάτων δεν θίγονται από το παρόν Κεφάλαιο, δύνανται όμως αυτές να τροποποιηθούν ή να καταργηθούν, σύμφωνα με τα ανωτέρω.

Άρθρο 201
Εξαιρέσεις από τις διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας

1. Οι διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας δύναται να μην εφαρμόζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε ορισμένες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες ή εργασίας εν γένει ή κατηγορίες τούτων, που ορίζονται σε αυτές, κάθε φορά που από την φύση τους παρουσιάζουν εξαιρετική σώρευση εργασίας. Με όμοιες αποφάσεις μπορούν να εξαιρούνται από την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και τις ημέρες αργίας εργαζόμενοι του Δημοσίου και ν.π.δ.δ., που δεν υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 200 ή της παρ. 3 του παρόντος άρθρου.

2. Σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως η άφιξη περιηγητών ή εκδρομέων, τέλεσης τοπικών εορτών, οργανωμένων καλλιτεχνικών εκδηλώσεων (φεστιβάλ) ή όταν συντρέχουν άλλοι λόγοι κοινωνικής ανάγκης, δύναται ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την περιφέρεια της τέως Διοικήσεως Πρωτευούσης, και οι αρμόδιοι Περιφερειάρχες, για τις περιφέρειες αυτών, να επιτρέπουν το άνοιγμα με ή χωρίς την απασχόληση προσωπικού, για ορισμένες ώρες κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, κάποιων κατηγοριών καταστημάτων, τα οποία κατά την κρίση τους είναι απαραίτητα για την εξυπηρέτηση των ως άνω αναγκών.

3. Μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να επιτραπεί η λειτουργία των παρακάτω επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει, καθώς και η απασχόληση του προσωπικού αυτών κατά τις Κυριακές και σε ημέρες αργίας:

α) Παραλαβής και διανομής ξένου τύπου.

β) Τμημάτων αλλαγής ξένων νομισμάτων των τραπεζών για την εξυπηρέτηση περιηγητών, καθώς και ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών.

γ) Εκείνων που λειτουργούν εποχιακά κατ’ έτος ή που χρησιμοποιούν ύλες που υπόκεινται σε ταχεία φθορά.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού, συντήρησης και επισκευών εγκαταστάσεων.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας που δεν δύναται να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών, από την οποία παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή υπηρεσίας. Στις περιπτώσεις αυτές, εάν είναι αδύνατο να ζητηθεί η άδεια πριν από την έναρξη της εργασίας επιβάλλεται η αναγγελία της εργασίας στην Αστυνομική Αρχή, αμέσως μετά την έναρξη της εργασίας.

στ) Σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακόσμησης προθηκών.

ζ) Στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 200, καθόσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των γραφείων εν γένει των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών που αναφέρονται σε αυτές. 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.

ιβ) Των κάθε είδους φροντιστηρίων ή κέντρων ξένων γλωσσών, ειδικά σε περιπτώσεις διεξαγωγής διαγωνισμάτων ή εξετάσεων.

4. Στις περιπτώσεις που για την απασχόληση εργαζομένων κατά τις Κυριακές ή σε ημέρες αργίας απαιτείται άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει για κάθε Κυριακή ή ημέρα αργίας, μαζί με την σχετική αίτηση πίνακα, εις διπλούν, στον οποίο εμφανίζονται τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που πρόκειται να απασχοληθούν, οι ώρες απασχόλησης καθενός εξ αυτών, καθώς και η ημέρα χορήγησης της αναπληρωματικής ανάπαυσης, αν πρόκειται για απασχόληση κατά την Κυριακή. Ο ένας από τους πίνακες επιστρέφεται θεωρημένος, μαζί με την άδεια προς τον εργοδότη που την αιτήθηκε.

5. Η ίδια υποχρέωση επιβάλλεται και στους εργοδότες που δύνανται, σύμφωνα με τις διατάξεις των παρ. 1 και 2 του παρόντος και της παρ. 2 του άρθρου 199, να απασχολήσουν εργαζομένους την Κυριακή ή σε ημέρες αργίας.

Άρθρο 202
Αναπληρωματική ανάπαυση

1. Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, αν απασχοληθούν την Κυριακή, με εξαίρεση τις περιπτώσεις της παρ. 1 του άρθρου 199, πάνω από πέντε ώρες, δικαιούνται, ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή και άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, αναπληρωματική ανάπαυση 24 συνεχόμενων ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που ξεκίνησε την Κυριακή, οι οποίες ξεκινούν από την ώρα λήξης της εργασίας. Στις περιπτώσεις της περ. δ) της παρ. 3 του άρθρου 201 η αναπληρωματική ανάπαυση περιορίζεται σε τόσες εργάσιμες ώρες, όσες οι ώρες απασχόλησης του εργαζομένου κατά την Κυριακή. Κάθε ώρα που ξεκινά υπολογίζεται ως πλήρης εργάσιμη μετά την πάροδο δεκαπενταλέπτου.

2. Η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στους πίνακες ωρών εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η συμπλήρωση των πινάκων ωρών εργασίας με στήλη εβδομαδιαίας ανάπαυσης, η διάρκεια ισχύος, η θεώρηση και ανάρτηση αυτών, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου ορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

3. Στις περιπτώσεις που επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, η κατανομή της 24ωρης συνεχούς αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να γίνεται κατά τρόπο ώστε ανά περίοδο επτά εβδομάδων, η μία από αυτές να εμπίπτει τουλάχιστον κατά τμήμα ενός 8ώρου σε ημέρα Κυριακή, εκτός εάν τα εφαρμοζόμενα προγράμματα εργασίας εξασφαλίζουν επτά αναπαύσεις σε ημέρα Κυριακή εντός του έτους, με την επιφύλαξη των κείμενων διατάξεων για την ανάπαυση των εργαζομένων των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων μεταφοράς προσώπων και πραγμάτων.

4. Σε εργαζομένους του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ., καθώς και των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων του Δημοσίου ή ν.π.δ.δ. ή κοινής ωφελείας, όπως και στις επιχειρήσεις που απασχολούν μόνο έναν εργαζόμενο ορισμένης ειδικότητας, δύναται αντί για την αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση και μετά από άδεια της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία χορηγείται μετά από προηγούμενη διαπίστωση της αδυναμίας χορήγησης αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, να χορηγούνται ανά περίοδο τεσσάρων μηνών, συνεχείς ημέρες άδειας απουσίας (συμψηφιστικές άδειες) ίσες με τον αριθμό των Κυριακών κατά τις οποίες εργάσθηκε ο εργαζόμενος.

5. Εάν εργαζόμενος που υπάγεται στις διατάξεις του παρόντος απασχοληθεί κατά την Κυριακή μέχρι πέντε ώρες, δύναται να αξιώσει ισόχρονη αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση από τον εργάσιμο χρόνο άλλης ημέρας της εβδομάδας που ξεκίνησε την Κυριακή.

Άρθρο 203
Ειδικές ρυθμίσεις για τα θέατρα

1. Στους εργαζομένους των επιχειρήσεων θεάτρου παρέχεται κάθε εβδομάδα συνεχής ελεύθερος χρόνος

24 ωρών, που ξεκινά από τις 08:00 κάθε Δευτέρας μέχρι τις 08:00 κάθε Τρίτης (εβδομαδιαία ανάπαυση), κάθε δε Δευτέρα καθιερώνεται ως ημέρα αργίας των επιχειρήσεων αυτών.

2. Σε περίπτωση σύμπτωσης κάποιας εορτής που περιλαμβάνεται στο εορτολόγιο των Δημοσίων Υπηρεσιών με ημέρα Δευτέρα ή αν συντρέχουν άλλοι εξαιρετικοί λόγοι, η ανάπαυση κατά τη Δευτέρα του ως άνω προσωπικού των θεατρικών επιχειρήσεων, όπως και η αργία αυτών, δύναται να μετατεθεί σε άλλη ημέρα της εβδομάδας, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή των αρμόδιων Περιφερειαρχών, για τις περιφέρειες που βρίσκονται εκτός του κατά την απογραφή του 1961 πολεοδομικού συγκροτήματος Αθηνών.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίες εκδίδονται μετά από γνώμη των αρμόδιων οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, δύναται να ορίζεται σύστημα εκ περιτροπής κατά εβδομάδα αργίας για τις θεατρικές επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Αθήνα, με τη σειρά που καθορίζεται για κάθε ημέρα με τις ίδιες αυτές αποφάσεις.

4. Στους Δήμους στους οποίους δεν λειτουργούν θεατρικές επιχειρήσεις κατά τρόπο συνεχή μπορεί η αργία αυτών και η εβδομαδιαία ανάπαυση του προσωπικού τους να ξεκινά από τη Δευτέρα κατά την οποία συμπληρώνονται είκοσι συνεχείς παραστάσεις του ίδιου θιάσου στον ίδιο Δήμο.

5. Τα ίδια ισχύουν και για θεατρικές εκμεταλλεύσεις, εφόσον ο αριθμός των παραστάσεών τους υπερβαίνει τις έξι την εβδομάδα.

Άρθρο 204
Επιχειρήσεις ημερήσιων εφημερίδων

Καθιερώνεται για τους εργαζομένους των επιχειρήσεων έκδοσης ημερησίων εφημερίδων ως υποχρεωτική ημέρα ανάπαυσης κάθε Κυριακή και κάθε μία από τις εορτές α) της 1ης του έτους, β) της Δευτέρας του Πάσχα, γ) της 1ης Μαΐου, δ) της Κοιμήσεως της Θεοτόκου και ε) της Γεννήσεως του Χριστού.

Άρθρο 205
Εφημεριδοπώλες

Καθιερώνεται ως χρόνος εβδομαδιαίας ανάπαυσης για τους εφημεριδοπώλες το χρονικό διάστημα από το μεσημέρι της Κυριακής μέχρι το μεσημέρι της Δευτέρας.

Άρθρο 206
Οδηγοί ταξί

Στους οδηγούς αυτοκινήτων ταξί χορηγείται υποχρεωτικά μία μέρα ανάπαυσης κάθε εβδομάδα, η οποία περιλαμβάνει συνεχή ελεύθερο χρόνο 24 ωρών.

Άρθρο 207
Σταυλίτες

Στους σταυλίτες βουστασίων των πολεοδομικών συγκροτημάτων Αθηνών και Θεσσαλονίκης και των πόλεων Ελευσίνας και Κορωπίου, παρέχεται συνεχής ελεύθερος χρόνος ανάπαυσης 24 ωρών ανά 15ήμερο, εφόσον ο αριθμός αυτών σε κάθε βουστάσιο υπερβαίνει τους δύο, και 12 ωρών την εβδομάδα για τους απασχολούμενους σε βουστάσια που έχουν μέχρι δύο σταυλίτες.

Άρθρο 208
Αναστολή διατάξεων εβδομαδιαίας ανάπαυσης

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται κατά τη διάρκεια τοπικών εμπορικών πανηγύρεων.

Άρθρο 209
Προσαύξηση αμοιβής για εργασία
κατά τις Κυριακές και τις αργίες

1. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται τις Κυριακές και στις εορτές που αναφέρονται παρακάτω δικαιούνται, ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή και των άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, την προσαύξηση 75% που προβλέπεται από την υπ’ αρ. 8900/1946 Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, όπως αυτή ερμηνεύθηκε αυθεντικά με την υπ’ αρ. 25825/1951 απόφαση των ιδίων Υπουργών, σύμφωνα με όσα ορίζουν οι εν λόγω αποφάσεις, όπως αυτές ισχύουν σήμερα.

2. Ως εξαιρέσιμες γιορτές κατά τις οποίες παρέχεται η ανωτέρω προσαύξηση νοούνται: α) η της 25ης Μαρτίου, β) η της Δευτέρας του Πάσχα, γ) η της 1ης Μαΐου, δ) η της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου), ε) η της 28ης Οκτωβρίου, στ) η της Γεννήσεως του Χριστού (25 Δεκεμβρίου), ζ) η της 26ης Δεκεμβρίου, η) η της 1ης Ιανουαρίου και θ) η της εορτής των Θεοφανίων (6η Ιανουαρίου).

3. Στους εργαζομένους που αμείβονται με ημερομίσθιο, οι οποίοι δεν απασχολήθηκαν για λόγους που δεν οφείλονται σε εκείνους κατά τις ημέρες της παρ. 2, καταβάλλεται για κάθε μία από αυτές ποσό ίσο με το ημερομίσθιό τους, χωρίς προσαύξηση.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ - ΑΔΕΙΕΣ
ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Άρθρο 210
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται υπέρ εκείνων που απασχολούνται έναντι μισθού σε επιχειρήσεις ή εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος, βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, διενέργειας μεταφορών ή φορτοεκφόρτωσης, άσχετα με τη μορφή ή τον χαρακτήρα (δημοσίου ή ιδιωτικού) της οργάνωσής τους, καθώς και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμούς ή σε οποιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες.

2. Με διατάγματα που εκδίδονται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, δύναται να ορισθεί ότι οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν και υπέρ των προσώπων που απασχολούνται αντί μισθού στις ναυτιλιακές, τις

αλιευτικές, τις γεωργικές, κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις, καθώς και υπέρ του οικόσιτου υπηρετικού ή άλλου προσωπικού και να εξασφαλισθεί ειδικότερα η εφαρμογή του υπέρ αυτών.

3. Δεν υπόκεινται στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου:

α) Τα πρόσωπα που ασχολούνται σε επιχειρήσεις, εργασίες ασκούμενες με σκοπό το κέρδος κ.λπ. της παρ. 1, στις οποίες απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, και

β) Τα πρόσωπα που απασχολούνται αντί μισθού σε δημόσιες ή δημοσίου χαρακτήρα υπηρεσίες ή εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, εφόσον οι σχετικοί κανονισμοί δίνουν σε αυτά δικαίωμα για ετήσια άδεια με αποδοχές ίσης τουλάχιστον διάρκειας προς εκείνη την άδεια που προβλέπεται στον παρόντα νόμο.

4. Στο εξής οι όροι: α) «υπόχρεη» επιχείρηση, β) εργοδότης, γ) εργαζόμενος σημαίνουν αντίστοιχα, χάριν συντομίας:

α) Τις επιχειρήσεις, εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος κ.λπ. της παρ. 1.

β) Τον κύριο, διευθυντή, εντεταλμένο ή επιτετραμμένο υπόχρεης επιχείρησης,

γ) Υπάλληλο, τεχνίτη, εργάτη, μαθητευόμενο, υπηρέτη που απασχολείται αντί μισθού σε υπόχρεη επιχείρηση.

Άρθρο 211
Δικαίωμα άδειας με αποδοχές

1. α) Κάθε εργαζόμενος από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ’ αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι εργαζόμενοι λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

β) Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο εργαζόμενος να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στον χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περ. α). Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο. Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδείας, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

2. Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσης εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο της άδειας που προβλέπεται από αυτόν το νόμο ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν ή άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας. Για την εφαρμογή του προηγουμένου εδαφίου ως μήνας λογίζονται 25 ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει, κατά τον υπολογισμό αυτής της παραγράφου, κλάσμα χρόνου άδειας, που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

3. Δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια με αποδοχές:

α) Οι επίσημες ή κατ’ έθιμο εορτάσιμες ημέρες και

β) Οι διακοπές εργασίας που οφείλονται σε ασθένεια.

4. Για τον υπολογισμό του ανωτέρω χρόνου απασχόλησης τα διαστήματα κατά τα οποία ο εργαζόμενος απείχε ή απέχει από την απασχόλησή του σε υπόχρεη επιχείρηση λόγω ασθένειας βραχείας σχετικά διάρκειας, στράτευσης, απεργίας, ανταπεργίας ή ανωτέρας βίας, δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχόλησης, ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας που αυτοί δικαιούνται.

5. Τυχόν ευνοϊκότεροι όροι χορήγησης άδειας σε εργαζομένους, που περιέχονται σε συλλογικές συμβάσεις, κανονισμούς ή άλλες διατάξεις, δεν θίγονται από τον παρόντα νόμο.

Άρθρο 212
Αποδοχές άδειας

1. Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές που θα δικαιούτο εάν απασχολείτο από την υπόχρεη επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο ή εκείνες που τυχόν καθορίζονται για την περίπτωση αυτή με συλλογική σύμβαση.

2. Για τον εργαζόμενο που αμείβεται κατ’ αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, οι αποδοχές τις οποίες δικαιούται κατά τη διάρκεια της άδειάς του εξευρίσκονται πολλαπλασιάζοντας τον μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών του από τη λήξη της άδειας του προηγουμένου έτους, ή, εάν πρόκειται για άδεια που χορηγείται για πρώτη φορά, από την πρόσληψη, μέχρι την έναρξη της άδειας, επί τον αριθμό των εργασίμων ημερών που περιλαμβάνονται στην άδεια που του χορηγήθηκε.

3. Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές παροχές (αντίτιμο τροφής, επιδόματα κ.λπ.).

4. Οι αποδοχές προκαταβάλλονται μαζί με το επίδομα άδειας στον εργαζόμενο κατά την έναρξη της άδειας.

Άρθρο 213
Επίδομα άδειας

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται κάθε έτος επίδομα αδείας ίσο με το σύνολο των

αποδοχών των ημερών άδειας ανάπαυσης με αποδοχές, που καθορίζονται από τα άρθρα 212 - 213 ή από άλλες διατάξεις και τις οποίες δικαιούται κάθε εργαζόμενος, με τον περιορισμό ότι το επίδομα αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15ημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και 13 εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο τρόπο.

Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της άδειας ανάπαυσης του εργαζομένου.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δικαιούται μέρος του ως άνω επιδόματος, ανάλογο με τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης που μεσολάβησε από την πρόσληψη ή τη λήψη του προηγούμενου επιδόματος μέχρι την ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 214
Χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας

1. Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας κανονίζεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου· ο πρώτος είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια που ζητήθηκε το πολύ εντός διμήνου από την διατύπωση της σχετικής αίτησης από τον δεύτερο. Πάντως, το ήμισυ τουλάχιστον εκείνων που δικαιούνται άδεια κάθε έτος σε κάθε επιχείρηση πρέπει να ικανοποιούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Η αίτηση που απαιτείται κατά τα ανωτέρω αποσκοπεί μόνο στον προσδιορισμό των χρονικών ορίων εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωση για την χορήγηση της άδειας και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματός του για άδεια με αποδοχές. Η άδεια που δικαιούται κάθε έτος ο εργαζόμενος πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.

2. Για κάθε διαφορά που αφορά τον αριθμό και την σειρά των εργαζομένων που δικαιούνται άδεια, την διάρκεια της άδειας που πρέπει να χορηγηθεί στον καθένα από αυτούς και την χρονική περίοδο χορήγησής της, αποφαίνονται τριμελείς Επιτροπές που αποτελούνται από τον Επιθεωρητή ή Επόπτη Εργασίας, και όπου δεν υπάρχουν αυτοί, από έναν δημόσιο υπάλληλο, από τον οικείο εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του και από έναν αντιπρόσωπο του προσωπικού της επιχείρησης ή, ανάλογα, της γενικότερης ή σοβαρότερης επαγγελματικής οργάνωσης εργατών ή υπαλλήλων. Τις Επιτροπές αυτές συστήνουν ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και οι Περιφερειάρχες, με αίτηση των ενδιαφερομένων.

3. α) Ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «ΕΡΓΑΝΗ» τη χορήγηση της άδειας έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της.

β) Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης της περ. α) επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

γ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

Άρθρο 215
Χρονική κατάτμηση της άδειας

1. Επιτρέπεται κατ’ εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

2. Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους. Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής διέπονται κατά τα λοιπά από τις διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια.

Άρθρο 216
Προστασία του δικαιώματος της άδειας

1. Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που περιλαμβάνει την εγκατάλειψη του δικαιώματος της άδειας του εργαζομένου ή την παραίτηση αυτού από το εν λόγω δικαίωμα, ακόμη και αν προβλέπει την καταβολή σε εκείνον επαυξημένης αποζημίωσης, θεωρείται ανύπαρκτη.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, εάν ο εργοδότης αρνηθεί τη χορήγηση της νόμιμης ετήσιας άδειας στον εργαζόμενο, υποχρεούται μόλις λήξει το έτος κατά το οποίο δικαιούται άδεια ο εργαζόμενος, και μετά από προηγούμενη διαπίστωση της παράλειψης αυτής από όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, να καταβάλει σε εκείνον τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών άδειας, προσαυξημένες κατά 100%.

2. Σε κάθε εργαζόμενο που αναλαμβάνει έμμισθη απασχόληση κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

3. Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ή λήξης της εποχιακής απασχόλησης προτού συμπληρωθεί δωδεκάμηνο στη σχέση εργασίας οι εργαζόμενοι δικαιούνται από τον εργοδότη τους:

α) δυο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησής τους, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλομένη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από ένα μήνα καταβάλλεται ανάλογα κλάσμα. Για την εφαρμογή των προηγουμένων εδαφίων, προκειμένου για εργαζομένους που παρέχουν εργασία εκ περιτροπής ή διαλείπουσα ως μήνας λογίζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης.

β) επίδομα άδειας ίσο με τις αποδοχές της άδειας. Το επίδομα αυτό δεν δύναται πάντως να υπερβεί το ποσό του μισού μηναίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής.

4. Αν λυθεί η σχέση εργασίας εργαζόμενου με οποιοδήποτε τρόπο προτού λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια.

Ειδικότερα για τους απασχολουμένους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, ορίζεται ότι κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο δικαιούνται αποδοχών άδειας δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Ο χρόνος της ετήσιας άδειας δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα ετησίως. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες πού διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τη Δ.ΥΠ.Α.

5. Απαγορεύεται στον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο ενόσω διαρκεί η άδεια που χορηγήθηκε σε εκείνον.

6. Οι παραβάσεις των ορισμών του παρόντος Κεφαλαίου εκδικάζονται, μετά από έγκληση των δημοσίων οργάνων που εποπτεύουν την εφαρμογή του ή καθενός που έχει έννομο συμφέρον, με την αυτόφωρη διαδικασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ - ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 217 Σκοπός

1. Σκοπός των άρθρων 218-225 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. Τα εν λόγω άρθρα ορίζουν 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. Επίσης, με τα άρθρα αυτά 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 218 Πεδίο εφαρμογής

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 219, 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 109 του παρόντος Κώδικα 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.

Άρθρο 219 Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος Κεφαλαίου, 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 εργαζομένους, 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 222.

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 220 Άδεια πατρότητας

1. Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με απο-

δοχές, 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 221
Γονική άδεια

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, η Δ.ΥΠ.Α. 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 εργαζομένου 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 εργαζομένου 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 εργαζομένους 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 τη Δ.ΥΠ.Α. 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 η Δ.ΥΠ.Α. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τη Δ.ΥΠ.Α..

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.

12. 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 αυτού, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου.

Άρθρο 222
Άδεια φροντιστή

1. Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 219, 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.

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.

Άρθρο 223
Απουσία από την εργασία
για λόγους ανωτέρας βίας

1. 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 219 βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

2. 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 αυτού, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου.

Άρθρο 224
Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

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 225
Αρμόδιος φορέας ισότητας
για τα περί διακρίσεων ζητήματα

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.

Άρθρο 226
Άδεια μητρότητας

1. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαεπτά (17) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

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 στην προηγούμενη παράγραφο, 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. Για την εφαρμογή της παρούσας:

α) ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, και

β) ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Άρθρο 227
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 θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

Άρθρο 228
Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

1. Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του e-Ε.Φ.Κ.Α. και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας εννέα (9) μηνών.

Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, η Δ.ΥΠ.Α. υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τη Δ.ΥΠ.Α. ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω. Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του e- Ε.Φ.Κ.Α., καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο η Δ.ΥΠ.Α. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφα-

λισμένου και την αποδίδει στους αρμόδιους φορείς μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τη Δ.ΥΠ.Α. Ο χρόνος ασφάλισης, που έχει διανυθεί από την έναρξη ισχύος των διατάξεων του άρθρου θεωρείται χρόνος ασφάλισης στον Κλάδο Ασθένειας σε είδος και σε χρήμα του e- Ε.Φ.Κ.Α.

Κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3227/2004 (Α’ 31) και η υπ’ αρ. 30874/23.4.2004 (Β’ 1023) κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

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. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου:

α) ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, και

β) ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.

2. Η μητέρα δικαιούται να μεταβιβάσει έως επτά (7) μήνες από την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας της παρ. 1 προς τον πατέρα, αν αυτός εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με πλήρη ή μερική απασχόληση. Για όσο χρόνο ο πατέρας λαμβάνει την άδεια που του έχει μεταβιβάσει η μητέρα, δικαιούται τις παροχές και τις συνέπειες ως προς την ασφαλιστική κάλυψη της παρ. 1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη μεταβίβαση της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας.

Άρθρο 229
Άδεια φροντίδας τέκνου

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικά 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 228 ή της γονικής άδειας του άρθρου 221, 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.

Εναλλακτικά, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο 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 μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικά, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένο ωράριο 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 εργαζομένους, 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 230
Άδεια παρακολούθησης
σχολικής επίδοσης τέκνου

1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, 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 και Θρησκευμάτων 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 εργαζομένους, σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 231
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 232
Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

Οι έγκυες 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 233
Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, 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 234
Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού
ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αίτησής 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 235
Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218 του παρόντος Κώδικα, 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 με σπάνιο νόσημα ή πάθηση, σύμφωνα με τον κατάλογο της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4213/2013 (Α’ 261), και εφόσον στην τελευταία περίπτωση συντρέχει ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική αναπηρία 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 236
Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, 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 237
Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, 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.

Άρθρο 238
Εργασιακά δικαιώματα

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Κεφαλαίου, 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 Κεφαλαίου εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

2. Κατά τη λήξη κάθε άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Κεφαλαίου, 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 Κεφάλαιο 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 Κεφάλαιο.

4. Οι ρυθμίσεις του παρόντος Κεφαλαίου 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 239
Απαγόρευση διακρίσεων

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 Κεφάλαιο.

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 Κεφάλαιο.

Άρθρο 240
Προστασία από την απόλυση
και βάρος απόδειξης

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

2. Σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο παρόν Κεφάλαιο, 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 Κεφαλαίου, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει, ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση της παρούσας δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

Άρθρο 241
Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση του παρόντος Κεφαλαίου, 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 225. 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 Κεφαλαίου, να ασκούν στο όνομά του προ-

σφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Άρθρο 242
Κυρώσεις

1. Στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις των άρθρων 217-241 και 243 επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

2. Η παραβίαση της, κατά το παρόν Κεφάλαιο, 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 των άρθρων 217-225 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 Κεφαλαίου που του χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 243
Ενημέρωση εργαζομένων

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του πληροφοριακό υλικό σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο. 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 244
Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις

1. Χορηγείται άδεια τριάντα (30) ημερών για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το εικοστό πέμπτο (25ο) έτος της ηλικίας τους. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

2. Εργαζόμενοι, που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο όγδοο (18ο) έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα.

3. Η άδεια της συμμετοχής στις εξετάσεις είναι αμειβόμενη σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 245
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.ΚΑ.

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

ΤΜΗΜΑ IV - ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 246
Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός των άρθρων 246-255 είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (Ε.Ε.L. 18/1/21.1.1997) και της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018 για την τροποποίηση της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 173/2016/9.7.2018).

2. Τα άρθρα αυτά διασφαλίζουν την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους σε σχέση με την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, θεσπίζοντας υποχρεωτικές διατάξεις που πρέπει να τηρούνται όσον αφορά τους όρους εργασίας και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

3. Τα ίδια άρθρα δεν θίγουν σχετικές διατάξεις που ορίζουν και κατοχυρώνουν τα θεμελιώδη δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και δράσης των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην απεργία, τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως εκάστοτε ισχύουν.

4. α) Τα άρθρα 246-255 εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε κράτος που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρούσας παραγράφου, στο έδαφος της Ελλάδας.

β) Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται, όταν η απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών στο έδαφος της Ελλάδας, από τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής αυτού, εμπίπτει σε μια από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

βα) απόσπαση ενός εργαζομένου για λογαριασμό τους και υπό τη διεύθυνσή τους με σκοπό την εκτέλεση σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποδέκτη της παροχής των υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητές του στην Ελλάδα, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ

της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του εργαζομένου κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης,

ββ) απόσπαση ενός εργαζομένου σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, του οποίου η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο αποτελεί μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του εργαζομένου κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης,

βγ) απόσπαση ενός εργαζομένου από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή από επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε έμμεσο εργοδότη που είναι εγκατεστημένος ή ασκεί τις δραστηριότητές του στο έδαφος της Ελλάδας, εφόσον κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης ή της επιχείρησης που διαθέτει εργαζομένους και του εργαζομένου.

γ) Εργαζόμενος ο οποίος έχει διατεθεί από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή από επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε έμμεσο εργοδότη εγκατεστημένο στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με την υποπερ. βγ) της περ. β) της παρούσας παραγράφου, και αποστέλλεται από τον έμμεσο εργοδότη για να παράσχει εργασία στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με τα στοιχεία α), β) ή γ) της παρ. 3 του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, στο έδαφος κράτους μέλους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο εργάζεται συνήθως, είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, είτε για τον έμμεσο εργοδότη, θεωρείται ότι έχει αποσπαστεί στο έδαφος του τελευταίου κράτους μέλους από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, με την οποία ο εργαζόμενος συνδέεται με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή η επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους θεωρείται ότι είναι επιχείρηση κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/ ΕΚ και οφείλει να συμμορφώνεται πλήρως με τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 και της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, εφαρμοζόμενων και των σχετικών διατάξεων του παρόντος Τμήματος. Τα ανωτέρω ισχύουν ανάλογα και στην περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος και το κράτος μέλος στο οποίο έχει τελικά αποσπαστεί και παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος είναι η Ελλάδα, εφαρμοζόμενων και των σχετικών διατάξεων του παρόντος Τμήματος. Ομοίως, τα ανωτέρω ισχύουν ανάλογα και στην περίπτωση που η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα και ο εργαζόμενος αποσπάται κατά τα ανωτέρω για να παράσχει τελικά την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο εργάζεται συνήθως είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, είτε για τον έμμεσο εργοδότη.

Στην περίπτωση του πρώτου εδαφίου της παρούσας περίπτωσης ο έμμεσος εργοδότης που είναι εγκατεστημένος στην Ελλάδα ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, σχετικά με την ανάληψη υπηρεσίας του εργαζομένου σε άλλο κράτος μέλος, σε εύλογο χρόνο και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας.

5. Τα άρθρα 246-255 δεν εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις εμπορικής ναυτιλίας, όσον αφορά στο προσωπικό που απασχολείται σε θαλασσοπλοούντα πλοία.

6. Οι επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στο έδαφος κράτους άλλου από αυτά που αναφέρονται στην περ. α) της παρ. 4, δεν μπορούν να τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης σε σχέση με τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 246-255.

Άρθρο 247
Ορισμοί άρθρων 247-255

Για την εφαρμογή των άρθρων 247-255 του παρόντος Κώδικα:

1. Ως εργαζόμενος νοείται, κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 246-255.

2. Ως αποσπασμένος εργαζόμενος νοείται κάθε εργαζόμενος κατά τον ορισμό της παρ. 1, ο οποίος εργάζεται συνήθως στο έδαφος άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή στο έδαφος κράτους που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον οποίο η επιχείρηση αποσπά στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 246, για να εκτελέσει την εργασία του για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

3. Ως όμιλος επιχειρήσεων νοείται κάθε όμιλος ο οποίος περιλαμβάνει ελέγχουσα και ελεγχόμενες επιχειρήσεις, κατά τους ορισμούς του άρθρου 51 του ν. 4052/2012 (Α’ 41).

Άρθρο 248
Όροι εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων

1. Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 246-255 του παρόντος Κώδικα και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 246, υποχρεούνται να εγγυώνται, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στους εργαζομένους που αποσπούν, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τους, την εφαρμογή των όρων εργασίας που καθορίζονται από:

Α) την ελληνική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις),

Β) τις εκάστοτε ισχύουσες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας και τους μισθολογικούς όρους, στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών,

Γ) τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 (Α’ 27) ή

Δ) τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν συναφθεί από τις πλέον

αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, όπως ισχύουν στον οικείο γεωγραφικό χώρο και στον οικείο κλάδο ή επάγγελμα, στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών και αφορούν στα κατωτέρω θέματα:

α) τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης,

β) την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές,

γ) τις αποδοχές κατά την έννοια της παρ. 2,

δ) την προστασία των παιδιών και των νέων κατά την εργασία,

ε) την προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία,

στ) την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων κατά την εργασία,

ζ) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την εν γένει μη διάκριση στην εργασία,

η) την τοποθέτηση εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή από επιχειρήσεις που διαθέτουν εργαζομένους,

θ) τις συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζόμενους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους,

ι) την πρόσθετη αποζημίωση, πέραν της καταβολής των οδοιπορικών εξόδων, για εκτός έδρας διανυκτέρευση για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους.

Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται αποκλειστικά για τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων όταν υποχρεούνται να ταξιδέψουν από και προς τον συνήθη τόπο εργασίας τους τόσο εντός της Ελλάδας όσο και σε άλλο κράτος μέλος κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης.

2. Για την εφαρμογή των άρθρων 246-255, ως αποδοχές νοούνται οι μικτές αποδοχές που καθορίζονται από την ελληνική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις), και από τις εφαρμοστέες, σύμφωνα με την παρ. 1, συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών, και οι οποίες συνίστανται από το βασικό μισθό και τα επιμέρους προβλεπόμενα επιδόματα, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών και προσαυξήσεων για επιπλέον εργασία, όπως ιδίως για παροχή υπερεργασίας ή υπερωρίας ή πρόσθετης εργασίας.

Δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές οι εισφορές στα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα καθώς και οι χορηγούμενες από αυτά παροχές.

3. Δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των αποδοχών τα επιδόματα που χορηγούνται στους αποσπασμένους εργαζομένους εξαιτίας της απόσπασης, εφόσον καταβάλλονται με σκοπό την κάλυψη των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της απόσπασης, όπως έξοδα ταξιδίου, στέγης ή διατροφής. Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 246-255 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 246 και την παρ. 2 του άρθρου 247, υποχρεούνται, υπό την επιφύλαξη της υποπερ. ι) της παρ. 1, να καταβάλουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τα παραπάνω έξοδα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση του αποσπασμένου εργαζόμενου. Εφόσον οι όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στην εργασιακή σχέση δεν καθορίζουν αν και ποια στοιχεία των σχετικών με την απόσπαση επιδομάτων καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης ή ποια αποτελούν τμήμα των αποδοχών, τότε οι παροχές αυτές στο σύνολό τους θεωρείται ότι καταβλήθηκαν ως επιστροφή των εξόδων αυτών.

4. Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 246-255 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με την υποπερ. βγ) της περ. β) και την περ. γ) της παρ. 4 του άρθρου 246, υποχρεούνται, πέραν των όρων εργασίας της παρ. 1 και του άρθρου 249, να εγγυώνται στους εργαζομένους που αποσπούν, τουλάχιστον τους ίδιους βασικούς όρους εργασίας, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, οι οποίοι εφαρμόζονται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 111.

Ο έμμεσος εργοδότης ενημερώνει τις ανωτέρω επιχειρήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας που εφαρμόζει στο πλαίσιο του προηγούμενου εδαφίου.

Στην περ. γ) της παρ. 4 του άρθρου 246, η ανωτέρω υποχρέωση ενημέρωσης βαρύνει και τον τελικό αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών.

5. Οι διατάξεις των υποπερ. β) και γ) της παρ. 1 του παρόντος άρθρου, που αφορούν στην ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές και στις αποδοχές, δεν εφαρμόζονται στις αποσπάσεις εργαζομένων που προβλέπονται στις υποπερ. βα) και ββ) της περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 246 σε περίπτωση εκτέλεσης εργασιών αρχικής συναρμολόγησης ή/και πρώτης εγκατάστασης ενός αγαθού, εφόσον οι εργασίες αυτές προβλέπονται στη σύμβαση παροχής αγαθών, είναι απαραίτητες για τη θέση σε λειτουργία του παρεχομένου αγαθού, εκτελούνται από εργαζομένους με ειδικά προσόντα ή/και εξειδικευμένους εργαζομένους της επιχείρησης που παρέχει το αγαθό και η διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ημέρες.

Το ανωτέρω εδάφιο δεν εφαρμόζεται στις δραστηριότητες του οικοδομικού τομέα με σκοπό την κατασκευή, την αποκατάσταση, την τακτική συντήρηση, τη μετατροπή ή την κατεδάφιση οικοδομών και συγκεκριμένα στις ακόλουθες εργασίες: εκσκαφή, χωματουργικά (ισοπέδωση), ανέγερση, συναρμολόγηση και αποσυναρμολόγηση προκατασκευασμένων στοιχείων, διαρρύθμιση, εξοπλισμό, μετατροπές, ανακαίνιση, επισκευή, διάλυση, κατεδάφιση, προληπτική συντήρηση, τακτική συντήρηση, χρωματισμό, καθαρισμό, εξυγίανση.

6. Για την εφαρμογή της παρ. 5, η διάρκεια της απόσπασης υπολογίζεται με βάση περίοδο αναφοράς ενός (1) έτους μετά την έναρξή της.

Κατά τον υπολογισμό αυτής της διάρκειας, λαμβάνεται υπόψη η διάρκεια της απόσπασης που ενδεχόμενα έχει συμπληρωθεί από τον προς αντικατάσταση αποσπασμένο εργαζόμενο.

7. Με την επιφύλαξη του άρθρου 259, πληροφορίες σχετικά με τα θέματα του παρόντος άρθρου, συμπερι-

λαμβανομένων των στοιχείων των αποδοχών της παρ. 1, καθώς και όροι εργασίας που άπτονται της μακροχρόνιας απόσπασης, σύμφωνα με το άρθρο 249, είναι διαθέσιμες με σαφήνεια και σε προσβάσιμο μορφότυπο, στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα, στον επίσημο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ν. 4727/2020 (Α’ 184) και ιδίως των άρθρων 35, 39 και 40 αυτού.

Η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, σε συνεργασία, όπου ανακύπτουν τεχνικά ζητήματα, με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, έχει την υποχρέωση να διαχειρίζεται την ανωτέρω ηλεκτρονική σελίδα και ειδικότερα να επικαιροποιεί και να διαμορφώνει το περιεχόμενό της.

Άρθρο 249
Μακροχρόνια απόσπαση

Όταν η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους δώδεκα (12) μήνες, οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 246-255 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 246 και την παρ. 2 του άρθρου 247, υποχρεούνται να εγγυώνται, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στους εργαζομένους που αποσπούν, επιπλέον των όρων εργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 248 την εφαρμογή όλων των λοιπών όρων εργασίας που καθορίζονται από την ελληνική εργατική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις), τις εκάστοτε ισχύουσες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας και τους μισθολογικούς όρους στο βαθμό που δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών, τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 (Α’ 27), ή τις κατ’ άλλον τρόπο ισχύουσες, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 248 του παρόντος Κώδικα, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφόσον δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών.

Το ανωτέρω εδάφιο δεν εφαρμόζεται:

α) σε διατάξεις που αφορούν τη σύναψη και τη λύση της σύμβασης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρητρών μη ανταγωνισμού,

β) σε συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Το ανωτέρω χρονικό όριο των δώδεκα (12) μηνών παρατείνεται σε δεκαοκτώ (18) μήνες σε περίπτωση που οι ανωτέρω επιχειρήσεις υποβάλλουν, στο πλαίσιο του άρθρου 262, αιτιολογημένη γνωστοποίηση, στο αρμόδιο Τμήμα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του τόπου παροχής υπηρεσιών πριν την εκπνοή του δωδεκαμήνου. Όταν επιχείρηση, όπως αναφέρεται στην περ. α) της παρ. 4 του άρθρου 246, αντικαθιστά έναν αποσπασμένο εργαζόμενο με άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο που εκτελεί την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, η διάρκεια της απόσπασης, για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, είναι η αθροιστική διάρκεια των περιόδων απόσπασης των εν λόγω μεμονωμένων αποσπασμένων εργαζομένων.

Ως, κατά το ανωτέρω εδάφιο, ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, νοείται, μεταξύ άλλων, εκείνη η οποία καθορίζεται με βάση τη φύση της παρεχόμενης υπηρεσίας, το επιτελούμενο έργο και τη διεύθυνση ή τις διευθύνσεις του τόπου όπου οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους.

Κατά τον υπολογισμό της διάρκειας της απόσπασης, λαμβάνεται υπόψη η ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση καθώς και η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, ενώ δε λαμβάνονται υπόψη χρονικές περίοδοι κατά τη διάρκεια των οποίων η υποχρέωση παροχής εργασίας είναι σε αναστολή, όπως σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας.

Κατά τον υπολογισμό αυτής της διάρκειας, λαμβάνεται υπόψη η διάρκεια της απόσπασης που ενδεχόμενα έχει συμπληρωθεί από τον προς αντικατάσταση αποσπασμένο εργαζόμενο.

Άρθρο 250
Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών σχετικά με την παροχή πληροφοριών και την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος

1. Στο πλαίσιο της ενίσχυσης του πνεύματος συνεργασίας και της παροχής αμοιβαίας διοικητικής συνδρομής με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ και της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957, η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και οι υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές ή στους φορείς των άλλων κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων αρχών, οι οποίες, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο, είναι αρμόδιες για την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής των όρων εργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως έχει τροποποιηθεί με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 και έχει ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο, προκειμένου να τους παρασχεθεί κάθε αναγκαία πληροφορία και συνδρομή.

Επίσης, οι ανωτέρω ελληνικές αρμόδιες αρχές παρέχουν στις αντίστοιχες αρμόδιες αρχές ή φορείς των άλλων κρατών μελών, την αναγκαία πληροφορία και συνδρομή.

2. Η συνεργασία αυτή περιλαμβάνει, ειδικότερα, την απάντηση στις αιτιολογημένες αιτήσεις πληροφοριών που υποβάλλουν οι ανωτέρω αρμόδιες αρχές και οι εν λόγω φορείς των άλλων κρατών μελών για παροχή πληροφοριών σχετικά με τη διεθνική διάθεση εργαζομένων και την αντιμετώπιση των περιπτώσεων προδήλου κατάχρησης ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που εικάζονται παράνομες, όπως διεθνικές περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας και ψευδούς αυτοαπασχόλησης που συνδέ-

ονται με την απόσπαση εργαζομένων. Εάν η αρμόδια ελληνική αρχή, σε περίπτωση απόσπασης εργαζομένου από την Ελλάδα, δεν έχει στην κατοχή της τις πληροφορίες που ζητά η αρμόδια αρχή ή ο φορέας του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος, ζητά τις εν λόγω πληροφορίες από άλλες αρχές στην Ελλάδα.

3. Σε περίπτωση που ελληνική αρμόδια αρχή απευθύνει αίτημα σε αρμόδια αρχή κράτους μέλους από το οποίο έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος στην Ελλάδα, η ελληνική αρχή ενημερώνει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την ενδεχόμενη επίμονη καθυστέρηση διαβίβασης των πληροφοριών εκ μέρους της ανωτέρω αρμόδιας αρχής του άλλου κράτους μέλους.

4. Η αμοιβαία διοικητική συνεργασία και συνδρομή παρέχονται δωρεάν.

5. Η Επιτροπή και οι ελληνικές αρμόδιες αρχές που αναφέρονται στην παρ. 1 συνεργάζονται στενά για την εξέταση των δυσκολιών που ενδεχομένως ανακύπτουν από την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου της παρ. 4 του άρθρου 248.

Άρθρο 251
Διασφάλιση των δικαιωμάτων
των αποσπασμένων εργαζομένων

1. Οι ελληνικές αρμόδιες αρχές, είτε η Ελλάδα αποτελεί κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος είτε κράτος μέλος από το οποίο αποσπάται ο εργαζόμενος, είναι υπεύθυνες για την παρακολούθηση, τον έλεγχο και την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από το παρόν Τμήμα, καθώς και από τις Οδηγίες 2014/67/ΕΕ και (ΕΕ) 2018/957 και λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση μη τήρησης των άρθρων 246-255 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957.

2. Οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και άλλοι τρίτοι, όπως ενώσεις, οργανώσεις και άλλα νομικά πρόσωπα, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, μπορούν να κινήσουν εξ ονόματος των αποσπασμένων εργαζομένων και με τη συναίνεσή τους, κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για την εφαρμογή των άρθρων 246-255, όπως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή τους ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών και διοικητικών αρχών.

Τα κατά τα ανωτέρω δικαιώματα ή οποιαδήποτε άλλη νόμιμη ενέργεια, μπορούν να ασκηθούν ακόμη και μετά τη λήξη ή λύση της σχέσης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας προέκυψε η, κατά την παρ. 3 του άρθρου 263, εργατική διαφορά, με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί παραγραφής και περί προθεσμιών διοικητικής και δικαστικής προσφυγής, καθώς και περί εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών.

3. Όταν, έπειτα από συνολική αξιολόγηση εκ μέρους των ελληνικών αρμόδιων αρχών, λαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, υπόψη και το άρθρο 261, αποδεικνύεται ότι μια επιχείρηση καλλιεργεί καταχρηστικώς ή δολίως την εντύπωση ότι η κατάσταση εργαζομένου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 246- 255, ο εργαζόμενος πρέπει να επωφελείται από το εφαρμοστέο δίκαιο και πρακτική.

Η εφαρμογή του παρόντος άρθρου δεν πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα την υπαγωγή του εν λόγω εργαζομένου σε λιγότερο ευνοϊκούς όρους εργασίας από αυτούς που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με τα άρθρα 246-255.

Άρθρο 252
Διοικητικές κυρώσεις

1. Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων 247-255 για μη τήρηση των όρων εργασίας και απασχόλησης των άρθρων 248, 249 και 251, επιβάλλεται στον εργοδότη, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο σύμφωνα με τις παρ. 1Α, 2 και 3 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) και τις υπουργικές αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση των παρ. 3, 4 και 7 του ίδιου άρθρου, με αιτιολογημένη πράξη κατά τις κείμενες διατάξεις είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας, υπό την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων αναφορικά με την επιβολή διοικητικών κυρώσεων της παρ. 2γ του άρθρου 73 του ν. 4412/2016 (Α’ 147) και της περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 68 του ν. 3863/2010 (Α’ 115), καθώς και των διοικητικών κυρώσεων στον τομέα των οδικών μεταφορών.

2. Η απουσία ή πλημμέλεια στην παροχή των πληροφοριών που περιέχει ο ενιαίος επίσημος εθνικός ιστότοπος σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους στην Ελλάδα εργαζομένους, λαμβάνεται υπόψη από τα ανωτέρω όργανα ελέγχου προκειμένου για επιβολή και επιμέτρηση του προστίμου. Το πρόστιμο μπορεί στην περίπτωση αυτή να αναπροσαρμοσθεί μειούμενο από το αρμόδιο όργανο ελέγχου μέχρι και στο ήμισυ του καθορισθέντος χρηματικού ποσού, προκειμένου να διασφαλιστεί η αναλογικότητά του.

3. Όταν ο έμμεσος εργοδότης παραλείπει την υποχρέωση ενημέρωσης του τρίτου εδαφίου της υποπερ. ii) της περ. γ) της παρ. 1) και του δεύτερου εδαφίου της υποπερ. 1β της περ. β) της παρ. 2) του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 που υπέχει προς την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους η οποία αφορά την περίπτωση που αποσπασμένος εργαζόμενος αποστέλλεται από τον έμμεσο εργοδότη σε έδαφος κράτους μέλους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο εργάζεται συνήθως, είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, είτε για τον έμμεσο εργοδότη, με συνέπεια να μην τηρούνται οι σχετικές διατάξεις του παρόντος Τμήματος για την εν λόγω απόσπαση του εργαζομένου αυτού στην Ελλάδα (ως κράτος μέλος υποδοχής), το γεγονός αυτό δεν ασκεί επιρροή ως προς την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη (επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους) για τη μη τήρηση των διατάξεων αυτών.

4. Το διοικητικό πρόστιμο της παρ. 1 δεν επιβάλλεται, εφόσον η ποινική διαδικασία κατά του εργοδότη για τα αδικήματα της παράβασης των άρθρων 248, 249 και 251

του παρόντος και 10 και 12 του π.δ. 30/2021), όσον αφορά τα αυτά πραγματικά περιστατικά, έχει περατωθεί με αμετάκλητη καταδικαστική ή αθωωτική απόφαση ή με αμετάκλητο αθωωτικό βούλευμα.

Άρθρο 253
Ποινικές κυρώσεις

1. Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιαδήποτε άλλη ιδιότητα εκπρόσωπος επιχείρησης που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 247-255, ο οποίος παραβαίνει τις υποχρεώσεις των άρθρων 248, 249 και 251 τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή, τουλάχιστον τριακοσίων (300) ημερησίων μονάδων ή και με τις δύο αυτές ποινές (άρθρο 28 του ν. 3996/2011, Α’ 170). Το ύψος κάθε ημερήσιας μονάδας δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τρία (3) ευρώ.

2. Αν με διοικητική πράξη, η οποία κατέστη οριστική με αμετάκλητη δικαστική απόφαση ή δεν προσβλήθηκε δικαστικά, έχει επιβληθεί διοικητικό πρόστιμο, για τα αυτά πραγματικά περιστατικά που οδήγησαν στην ποινική δίωξη, το ποινικό δικαστήριο συνεκτιμά το επιβληθέν πρόστιμο κατά την επιμέτρηση της ποινής και μπορεί να απαλλάξει τον υπαίτιο από κάθε ποινή.

3. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν διαφορετική ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 254
Δικαστική αρμοδιότητα

Ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 248, 249 και 251 δύναται να επιλυθούν και από τα ελληνικά δικαστήρια, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Άρθρο 255
Ευνοϊκότεροι όροι

Τα άρθρα 248 και 249 δεν θίγουν την εφαρμογή όρων εργασίας ευνοϊκότερων για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Άρθρο 256
Αντικείμενο

1. Σκοπός των άρθρων 257-272 είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά («Κανονισμός IMI») (L 159/28.5.2014).

2. Οι διατάξεις των άρθρων 257-272 δε θίγουν σχετικές διατάξεις που ορίζουν και κατοχυρώνουν τα θεμελιώδη δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και δράσης των εργαζομένων, τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Άρθρο 257
Ορισμοί άρθρων 257-272

Για την εφαρμογή των άρθρων 257-272:

Α) Ως «αρμόδια αρχή» νοείται η υπηρεσία η οποία ασκεί τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στα άρθρα 246-255 και στα άρθρα 258, 259 και 265 έως 270.

Β) Ως «αιτούσα αρχή» νοείται η αρχή του ελληνικού κράτους ή άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υποβάλλει αίτημα συνδρομής για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της εθνικής νομοθεσίας μεταφοράς των Οδηγιών 96/71/ΕΚ και 2014/67/ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των αιτημάτων για παροχή πληροφοριών, για κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, ή για είσπραξη επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 265 έως 270.

Γ) Ως «αρχή στην οποία απευθύνεται το αίτημα», νοείται η αρμόδια σύμφωνα με τα άρθρα 258, 259 και 265 υπηρεσία, προς την οποία υποβάλλεται αίτημα για συνδρομή για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής των διατάξεων των Οδηγιών 96/71/ΕΚ και 2014/67/ΕΕ (οι οποίες έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ. 219/2000, Α’ 190 και το π.δ. 101/2016, Α’ 178), αντίστοιχα, συμπεριλαμβανομένων των αιτημάτων για παροχή πληροφοριών, για κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, ή για είσπραξη επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, όπως προβλέπεται στα άρθρα 265 έως 270.

Άρθρο 258
Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής

1. Η επίβλεψη και ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Τμήματος, που αφορούν κυρίως στους όρους και στις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων, αλλά και στον πάροχο υπηρεσιών, όταν είναι εγκατεστημένος στο έδαφος της Ελλάδας, καθώς και στους εργαζομένους που αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος από την Ελλάδα, ανατίθενται στις αρμόδιες Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η κατά τα ανωτέρω επίβλεψη και ο έλεγχος εφαρμογής των σχετικών διατάξεων, διενεργούνται, όταν κρίνεται αναγκαίο, σε συνεργασία και με τις κάτωθι Υπηρεσίες:

α) τη Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας και τη Διεύθυνση Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος της Ελληνικής Αστυνομίας),

β) τα όργανα των άρθρων 79-83 του π.δ. 142/2017 (Α’ 181) και

γ) τις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες του e-ΕΦΚΑ.

Η κατά τα ανωτέρω επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων και η εξέταση πραγματικών περιστατικών κατά τη διενέργεια ελέγχων στο έδαφος της Ελλάδας, ως κράτους μέλους υποδοχής, διενεργείται, όταν κριθεί αναγκαίο, είτε αυτεπάγγελτα, είτε κατόπιν αιτήματος αρμόδιας αρχής του κράτους μέλους εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών και σε συνεργασία με αυτή, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 260.

Αν χρειαστούν πληροφορίες κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων, οι αρμόδιες αρχές ενεργούν σύμφωνα με τους κανόνες διοικητικής συνεργασίας του άρθρου 260.

2. Πέραν των δειγματοληπτικών ελέγχων, οι αρμόδιες Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας. διενεργούν ελέγχους, οι οποίοι βασίζονται σε εκτίμηση επικινδυνότητας.

Στην εκτίμηση επικινδυνότητας, και λαμβάνοντας υπόψη τον όγκο του εργατικού δυναμικού που απασχολείται σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, εντοπίζονται οι τομείς δραστηριότητας, στους οποίους συγκεντρώνονται υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης αποσπασμένων εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Για τον εντοπισμό των ανωτέρω τομέων δραστηριότητας μπορούν να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες, όπως η υλοποίηση μεγάλων έργων υποδομής, η ύπαρξη μεγάλων αλυσίδων υπεργολαβίας, η γεωγραφική εγγύτητα (με το κράτος μέλος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών), τα ιδιαίτερα προβλήματα και οι ανάγκες συγκεκριμένων τομέων, το ιστορικό σχετικών καταγγελιών και παραβάσεων και ο δείκτης παραβατικότητας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ορισμένων ομάδων εργαζομένων.

Άρθρο 259
Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών

1. Η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η Επιθεώρηση Εργασίας παρέχουν στις αιτούσες αρμόδιες αρχές, σε εργαζομένους και σε επιχειρήσεις, πληροφορίες σχετικά με τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το πεδίο εφαρμογής τους, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, τις εφαρμοστέες στους αποσπασμένους εργαζομένους διατάξεις, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 248, καθώς επίσης και κάθε άλλη αναγκαία και χρήσιμη πληροφορία σχετικά με το περιεχόμενο, την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος.

Επίσης, οι ανωτέρω υπηρεσίες παρέχουν στις αιτούσες αρμόδιες αρχές, σε εργαζομένους και επιχειρήσεις, πληροφορίες σχετικά με την ισχύουσα εθνική εργατική νομοθεσία και πρακτική αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και κάθε πληροφορία για την ορθή τήρηση των σχετικών διατάξεων.

Κάθε αίτημα που περιέρχεται στα κατά τόπους αρμόδια τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, διαβιβάζεται αμελλητί στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας.

Όλα τα ανωτέρω αιτήματα κοινοποιούνται, επίσης αμελλητί, στην Κεντρική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και στη Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Οι ανωτέρω πληροφορίες μπορεί να ζητούνται και να διαβιβάζονται με οποιαδήποτε μορφή, συμπεριλαμβανομένων της τηλεομοιοτυπίας (fax), του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), όπως και μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (IMI), που θεσπίστηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012, εφόσον είναι δυνατή η ταυτοποίηση αυτού που ζητά και αυτού που παρέχει τις πληροφορίες.

3. Πληροφορίες σχετικά με τα θέματα του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 είναι διαθέσιμες με σαφήνεια και σε προσβάσιμο μορφότυπο, στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα, στον επίσημο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, σε συνεργασία, όπου ανακύπτουν τεχνικά ζητήματα, με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, έχει την υποχρέωση να διαχειρίζεται την ανωτέρω ηλεκτρονική σελίδα και ειδικότερα να επικαιροποιεί και να διαμορφώνει το περιεχόμενό της, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων των αρμόδιων προσώπων επικοινωνίας που ορίζονται από κάθε αρμόδια αρχή.

Άρθρο 260
Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές
άλλων κρατών μελών

1. Στο πλαίσιο της ενίσχυσης του πνεύματος συνεργασίας και της παροχής αμοιβαίας διοικητικής συνδρομής, με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και η Κεντρική Υπηρεσία και οι Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές των άλλων κρατών μελών, προκειμένου να τους παρασχεθεί, κάθε αναγκαία πληροφορία ή συνδρομή.

Επίσης, οι ανωτέρω αρμόδιες αρχές παρέχουν στις αρμόδιες αρχές των άλλων κρατών μελών, την αναγκαία συνεργασία και συνδρομή.

2. Η συνεργασία και συνδρομή αυτή περιλαμβάνει ειδικότερα:

α) την υποβολή αιτιολογημένων αιτήσεων παροχής πληροφοριών σχετικά με τις αποσπάσεις εργαζομένων στο πλαίσιο διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, τόσο αναφορικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους, όσο και με τους παρόχους υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων πιθανής κατάχρησης ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που θεωρούνται παράνομες σε σχέση με την απόσπαση εργαζομένων, καθώς και την απάντηση σε αυτές,

β) την υποβολή αιτιολογημένων αιτήσεων παροχής πληροφοριών σχετικά με ενδεχόμενη κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή ενδεχόμενη είσπραξη επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, δυνάμει των άρθρων 265-270,

γ) τη γνωστοποίηση πληροφοριών σχετικά με πιθανές παρατυπίες, καταχρήσεις και καταστρατηγήσεις, που

έχουν υποπέσει στην αντίληψη των αρμόδιων αρχών, καθώς και παραβάσεις των σχετικών διατάξεων,

δ) τη διενέργεια, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις σχετικές διατάξεις των άρθρων 258 και 261, ελέγχων, επιθεωρήσεων και ερευνών σε περιπτώσεις απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης και της διερεύνησης περιπτώσεων μη συμμόρφωσης με τις σχετικές διατάξεις που διέπουν την απόσπαση εργαζομένων ή πιθανής κατάχρησης ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που θεωρούνται παράνομες σε σχέση με την απόσπαση εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν εκκρεμεί ή όχι αίτημα για παροχή πληροφοριών, και

ε) την αποστολή και επίδοση εγγράφων σχετικών με τα ανωτέρω.

3. Στο πλαίσιο της κατά τα ανωτέρω συνεργασίας και συνδρομής, προκειμένου να απαντούν σε οποιοδήποτε σχετικό αίτημα αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους, οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας διασφαλίζουν σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ότι οι πάροχοι υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένοι στο έδαφος της Ελλάδας χορηγούν στις αρμόδιες ελληνικές αρχές κάθε αναγκαία πληροφορία.

Στον πάροχο υπηρεσιών που αρνείται την, κατά το προηγούμενο εδάφιο, παροχή στοιχείων ή πληροφοριών, ή παρέχει ανακριβείς ή ψευδείς πληροφορίες ή στοιχεία, επιβάλλονται κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 271.

Σε περίπτωση δυσχέρειας, κατά την άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων τους, οι αρμόδιες αρχές ενημερώνουν έγκαιρα την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους που υπέβαλε την αίτηση, προκειμένου να γίνουν οι απαραίτητες ενέργειες.

4. Η αμοιβαία διοικητική βοήθεια και συνεργασία παρέχονται, αμελλητί και με ηλεκτρονικά μέσα. Οι πληροφορίες που ανταλλάσσονται μεταξύ των αρμοδίων αρχών, χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο μόνο του θέματος ή των θεμάτων που έχουν περιληφθεί στο σχετικό αίτημα.

Οι προθεσμίες παροχής των ανωτέρω πληροφοριών είναι:

α) έως δύο (2) εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή της αίτησης, σε επείγουσες περιπτώσεις που απαιτούν την εξέταση σχετικών Μητρώων, όπως η επιβεβαίωση της καταχώρισης Αριθμού Φορολογικού Μητρώου (Α.Φ.Μ.) προκειμένου να ελεγχθεί η εγκατάσταση στο έδαφος της Ελλάδας.

Οι λόγοι που καθιστούν το αίτημα επείγον αναφέρονται στην αίτηση με σαφή τρόπο.

β) έως είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή της αίτησης, στις λοιπές αιτήσεις παροχής πληροφοριών, εκτός εάν συμφωνηθεί, από κοινού μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών, βραχύτερο χρονικό όριο.

5. Η επεξεργασία και ανταλλαγή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιείται με την επιφύλαξη των σχετικών για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή ειδικού απορρήτου διατάξεων.

Άρθρο 261
Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων
και πρόληψη καταχρήσεων
και καταστρατήγησης διατάξεων σε περιπτώσεις
διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών

1. Για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Τμήματος και για τη διαπίστωση τυχόν καταχρήσεων, σε περιπτώσεις που υποκρύπτεται διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών που δεν περιλαμβάνει απόσπαση εργαζομένων, κατά την έννοια των άρθρων 246 και 247, οι αρμόδιες αρχές του άρθρου 258 διενεργούν, με τη συνδρομή, όπου κρίνεται απαραίτητο, άλλων αρχών, υπηρεσιών ή φορέων, συνολική αξιολόγηση όλων των πραγματικών στοιχείων. Ειδικότερα:

α) Για να προσδιοριστεί κατά πόσον μία επιχείρηση, εγκατεστημένη στο έδαφος της Ελλάδας, ασκεί, πλην των διαχειριστικών και διοικητικών δραστηριοτήτων της, ουσιαστικές δραστηριότητες σε αυτήν, συνεκτιμώνται, εντός ενός ευρύτερου χρονικού πλαισίου, όλα τα πραγματικά στοιχεία και ιδίως:

αα) ο τόπος στον οποίο η επιχείρηση έχει την καταστατική και διοικητική της έδρα, ο τόπος στον οποίο λειτουργεί η διοίκηση αυτής και ασκείται η ουσιαστική επιχειρηματική δραστηριότητά της, όπως η εμπορία και η διενέργεια εμπορικών συναλλαγών, ο τόπος στον οποίο διατηρεί χώρους γραφείων, καταβάλλει φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, έχει άδεια λειτουργίας ή είναι εγγεγραμμένη στα εμπορικά επιμελητήρια ή σε άλλα σχετικά Μητρώα και επαγγελματικούς φορείς,

αβ) ο χρόνος σύστασης της επιχείρησης,

αγ) ο τόπος πρόσληψης των αποσπασμένων εργαζομένων και ο τόπος από τον οποίο αποσπώνται,

αδ) η επιχείρηση η οποία καταβάλλει πραγματικά τις αποδοχές στους αποσπασμένους εργαζομένους,

αε) το εφαρμοστέο δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις που συνάπτει η επιχείρηση αφενός με τους εργαζομένους και αφετέρου με τους πελάτες,

αστ) ο αριθμός των συμβάσεων που εκτελεί και το μέγεθος του κύκλου εργασιών της επιχείρησης στην Ελλάδα, λαμβανομένου υπόψη εάν πρόκειται για νεοσύστατη ή μικρομεσαία επιχείρηση.

β) Για να εκτιμηθεί εάν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο συνήθως εργάζεται, σύμφωνα και με τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι), εξετάζονται ιδίως τα κάτωθι στοιχεία:

βα) εάν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο κράτος μέλος, στο οποίο έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος, είτε αυτό είναι η Ελλάδα, είτε άλλο κράτος μέλος,

ββ) η ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης,

βγ) εάν η απόσπαση γίνεται σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο ο αποσπασμένος εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι),

βδ) εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να αρχίσει εκ νέου να εργάζεται στο κράτος μέλος, από το οποίο αποσπάστηκε, μετά την ολοκλήρωση των εργασιών ή την παροχή των υπηρεσιών για

τις οποίες είχε αποσπαστεί, ιδίως εάν εξακολουθεί να υφίσταται σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταξύ του αποσπασμένου και του παρόχου υπηρεσιών και μετά τη λήξη της απόσπασης,

βε) η φύση των εκτελούμενων δραστηριοτήτων,

βστ) εάν τα έξοδα ταξιδίου, διατροφής και στέγασης ή διαμονής παρέχονται ή αποδίδονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο, και αν ναι, ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αυτό ή ο τρόπος απόδοσης,

βζ) προηγούμενες περίοδοι, κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο.

2. Κατά την αξιολόγηση των εν λόγω στοιχείων, λαμβάνεται υπόψη, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, το σύνολο των πραγματικών συνθηκών και οι ιδιαιτερότητές της. Η μη συνδρομή ενός ή περισσότερων από τα πραγματικά στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 1, δεν αποκλείει απαραίτητα το ενδεχόμενο μια κατάσταση να χαρακτηρισθεί ως πραγματική απόσπαση.

3. Τα στοιχεία που αναφέρονται στο παρόν άρθρο και λαμβάνονται υπόψη από επίσης αρμόδιες αρχές κατά τη γενική αξιολόγηση μιας κατάστασης ως πραγματικής απόσπασης, μπορούν, επίσης, να ληφθούν υπόψη προκειμένου να διαπιστωθεί εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος αποτελεί εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 247, ανεξάρτητα από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει στη σχέση τα συμβαλλόμενα μέρη.

Άρθρο 262
Μέτρα ελέγχου εφαρμογής

1. Για να εξασφαλισθεί και να καταστεί αποτελεσματικός ο έλεγχος εφαρμογής του παρόντος Τμήματος, οι επιχειρήσεις που αποσπούν στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένους, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 246, υποχρεούνται:

Α. Να υποβάλουν, το αργότερο κατά την έναρξη της παροχής υπηρεσιών και ανεξάρτητα από τη διάρκειά της, στην Επιθεώρηση Εργασίας, τα ακόλουθα έγγραφα, συντεταγμένα στην ελληνική γλώσσα:

α) έγγραφη δήλωση, στην οποία θα περιλαμβάνονται τα κατωτέρω στοιχεία:

αα) το όνομα ή η επωνυμία και η νομική μορφή του παρόχου υπηρεσιών, η έδρα, η διεύθυνση, το τηλέφωνο επικοινωνίας, ο αριθμός fax, η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου ή άλλος αριθμός καταχώρισής της σε σχετικό Μητρώο,

αβ) τα στοιχεία ταυτότητας (όνομα, επίθετο, όνομα πατέρα, όνομα μητέρας, ημερομηνία γέννησης, διεύθυνση κατοικίας, διεύθυνση εργασίας, τηλέφωνο επικοινωνίας, διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) του νόμιμου εκπροσώπου της επιχείρησης,

αγ) τα στοιχεία ταυτότητας, ως ανωτέρω, του εκπροσώπου της επιχείρησης στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της παροχής των υπηρεσιών, ο οποίος θα λειτουργεί και ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές των άρθρων 258 και 259 και εφόσον απαιτείται, θα αποστέλλει και θα λαμβάνει τα σχετικά έγγραφα,

αδ) η διεύθυνση ή διευθύνσεις των τόπων, στους οποίους οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα παρέχουν την εργασία τους, καθώς και το όνομα ή η επωνυμία και η νομική μορφή, η έδρα, η διεύθυνση, ο αριθμός φορολογικού Μητρώου της ή των επιχειρήσεων, στις οποίες οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα παρέχουν την εργασία τους,

αε) η ημερομηνία έναρξης της παροχής των υπηρεσιών και της απόσπασης των εργαζομένων, καθώς και η πιθανή διάρκειά τους, και

αστ) η φύση της ασκούμενης δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία παρέχεται η εργασία, καθώς και η χρήση ή μη επικίνδυνων υλικών ή μεθόδων.

β) κατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων, σε δύο (2) αντίτυπα, στην οποία θα αναγράφονται για κάθε έναν από αυτούς, τα εξής στοιχεία:

βα) το όνομα, το επίθετο, ο αριθμός ταυτότητας ή διαβατηρίου και η χώρα έκδοσης, η ημερομηνία γέννησης, το φύλο και η ειδικότητα,

ββ) η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης εργασίας, τυχόν ομοειδής προϋπηρεσία και η οικογενειακή κατάσταση,

βγ) η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, οι ώρες έναρξης, διακοπής, διαλείμματος και λήξης της ημερήσιας εργασίας, καθώς και η εβδομαδιαία ανάπαυση, και

βδ) οι πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.

Το ένα (1) αντίτυπο από τις ανωτέρω καταστάσεις αναρτάται, με μέριμνα των επιχειρήσεων, σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, το δε άλλο παραμένει στο αρχείο των αρμόδιων υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

Όταν η εργασία διεξάγεται κατά βάρδιες, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται, πέραν των ανωτέρω καταστάσεων, να συνυποβάλλουν πίνακα περί της εβδομαδιαίας εναλλαγής στις βάρδιες.

Σε περίπτωση μεταβολής των ανωτέρω στοιχείων, οι ανωτέρω επιχειρήσεις υποχρεούνται να υποβάλλουν συμπληρωματική κατάσταση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επέλευση της μεταβολής. Επίσης, σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, υποχρεούνται να υποβάλλουν συμπληρωματική κατάσταση ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της ημέρας αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους.

Β. Να τηρούν, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στον τόπο παροχής της εργασίας, αντίγραφα σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή: α) της ατομικής σύμβασης εργασίας ή ισοδύναμου εγγράφου κατά την έννοια της Οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου (η οποία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ. 156/1994 (Α’ 102) - Α’ Κεφάλαιο του Ι Τμήματος του Γ’ Μέρους) συμπεριλαμβανομένων και των πληροφοριών που αναφέρονται στο άρθρο 4 της εν λόγω Οδηγίας, β) των δελτίων μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών, γ) των δελτίων χρόνου παρουσίας όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας και δ) των αποδεικτικών καταβολής αποδοχών ή ισοδύναμων εγγράφων.

Για τους μετακινούμενους εργαζομένους στον τομέα μεταφορών, τα ανωτέρω αντίγραφα τηρούνται, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στην επιχειρησιακή βάση.

Γ. Έως και δύο (2) έτη μετά τη λήξη της απόσπασης, να τηρούν και να αποστέλλουν τα έγγραφα του προηγούμενου εδαφίου στις αρμόδιες αρχές του άρθρου 258 του παρόντος Κώδικα, κατόπιν αίτησης των τελευταίων, εντός δεκαπέντε (15) ημερών, από την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης αυτής, στην ελληνική ή στην αγγλική γλώσσα.

2. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγουν άλλες υποχρεώσεις σχετικές με την ανακοίνωση, πληροφόρηση ή δήλωση ενεργειών, τις οποίες οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος έχουν έναντι των δημόσιων αρχών δυνάμει άλλων διατάξεων.

3. Η κατά τα ανωτέρω υποβολή, τήρηση και αποστολή των προβλεπόμενων στην παρ. 1 εγγράφων, δύναται να πραγματοποιείται από τις επιχειρήσεις και με ηλεκτρονικά μέσα.

4. Η απασχόληση αποσπασμένων εργαζομένων χωρίς προηγούμενη υποβολή των εγγράφων που προβλέπονται στην παρ. 1.Α. και χωρίς τήρηση και αποστολή των προβλεπόμενων στην παρ. 1.Β. εγγράφων, επιφέρει τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 271 του παρόντος.

Άρθρο 263
Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων - Διευκόλυνση των καταγγελιών - Καθυστερούμενες πληρωμές

1. Ο εργοδότης του αποσπασμένου εργαζομένου διασφαλίζει τα δικαιώματα του τελευταίου, που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας μεταξύ αυτού και του αποσπασμένου.

2. Οι κατά τόπο αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας εξετάζουν κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται από τους αποσπασμένους εργαζομένους αναφορικά με την τήρηση των διατάξεων της παρ. 7 και του άρθρου 248, τόσο κατά τη διάρκεια της απόσπασης, όσο και μετά τη λήξη της και λαμβάνουν τα προβλεπόμενα από την κείμενη νομοθεσία μέτρα.

3. Η διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών εφαρμόζεται και στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις των περ. η) και θ) της παρ. 2 του άρθρου 2 και της παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

4. Ομοίως, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των σχετικών διατάξεων του παρόντος Τμήματος, ακόμη και αν έχει λυθεί ή λήξει η σχέση εργασίας, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών.

5. Οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και άλλοι τρίτοι, όπως ενώσεις, οργανώσεις και άλλα νομικά πρόσωπα, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, μπορούν, να κινήσουν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη των αποσπασμένων εργαζομένων ή των εργοδοτών τους και με τη συναίνεσή τους, κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για την εφαρμογή του παρόντος Τμήματος.

6. Τα κατά τα ανωτέρω δικαιώματα ή οποιαδήποτε άλλη νόμιμη ενέργεια, μπορούν να ασκηθούν ακόμη και μετά τη λήξη ή λύση της σχέσης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας προέκυψε η εργατική διαφορά, με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί παραγραφής και περί προθεσμιών διοικητικής και δικαστικής προσφυγής, καθώς και περί εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών.

7. Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του αποσπασμένου εργαζομένου από τον εργοδότη, λόγω της άσκησης των ανωτέρω δικαιωμάτων από τον εργαζόμενο.

Άρθρο 264
Ευθύνη σε υπεργολαβία

1. Ο εργολάβος του οποίου άμεσος υπεργολάβος είναι ο εργοδότης (πάροχος των υπηρεσιών) που αναφέρεται στην παρ. 4 του άρθρου 246 και για τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο Παράρτημα της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, ευθύνεται έναντι του αποσπασμένου εργαζομένου αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον υπεργολάβο για τη μη καταβολή των προβλεπόμενων από το άρθρο 248 αποδοχών ή των εισφορών σε κοινά ταμεία ή όργανα των κοινωνικών εταίρων.

2. Η ευθύνη αυτή περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που απορρέουν από τη συμβατική σχέση μεταξύ του εργολάβου και του υπεργολάβου.

Άρθρο 265
Διασυνοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων - Πεδίο εφαρμογής και αρμόδιες αρχές

1. Η διασυνοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων σε πάροχο υπηρεσιών εγκατεστημένο στην Ελλάδα ή σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λόγω μη τήρησης των διατάξεων των Οδηγιών 96/71/ΕΚ και 2014/67/ΕΕ, όπως έχουν μεταφερθεί στο δίκαιο του αντίστοιχου κράτους μέλους, διέπεται από τις αρχές της αμοιβαίας συνδρομής και αμοιβαίας αναγνώρισης, κατά τα άρθρα 260 και 266, και διενεργείται σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται στα άρθρα 265 έως 270.

2. Τα άρθρα 265 έως 270 εφαρμόζονται στις διοικητικές χρηματικές κυρώσεις ή πρόστιμα, συμπεριλαμβανομένων των εξόδων και των προσαυξήσεων που επιβάλλονται από τις αρμόδιες αρχές ή βεβαιώνονται από διοικητικές ή δικαστικές αρχές κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τα εν λόγω άρθρα δεν εφαρμόζονται κατά την επιβολή προστίμων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Απόφασης-Πλαισίου 2005/214/ΔΕΥ του Συμβουλίου, του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 44/2001 του Συμβουλίου ή της Απόφασης 2006/325/ΕΚ του Συμβουλίου.

3. Αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς των άρθρων 265 έως 270 είναι:

α) οι αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίες ενεργούν είτε ως αιτούσες

αρχές, είτε ως αρχές στις οποίες απευθύνονται αιτήματα, σύμφωνα με το άρθρο 257, και

β) οι αρμόδιες Δημόσιες Οικονομικές Υπηρεσίες (Δ.Ο.Υ.), προς τις οποίες διαβιβάζονται από τις αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας τα σχετικά, με την είσπραξη των διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων, έγγραφα.

Άρθρο 266
Γενικές αρχές - Αμοιβαία συνδρομή και αναγνώριση διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή/και προστίμων

1. Η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, κατόπιν αιτήματος αιτούσας αρχής άλλου κράτους μέλους, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

α) Κοινοποιεί αποφάσεις επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο, ή/και

β) διαβιβάζει έγγραφα σχετικά με την είσπραξη της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου που έχει επιβληθεί από την αρμόδια αρχή του αιτούντος κράτους μέλους, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις διαδικασίες του τελευταίου, κατά της οποίας δεν μπορεί να ασκηθεί προσφυγή ή οποιοδήποτε άλλο ένδικο βοήθημα.

2. Η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλει στην αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους:

α) Αίτημα κοινοποίησης της απόφασης ελληνικής αρχής περί επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, όταν αδυνατεί να κοινοποιήσει την απόφαση αυτή, και β) αίτημα είσπραξης της επιβληθείσας από ελληνική αρχή διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, όταν αδυνατεί να προβεί στην είσπραξη αυτής και δε χωρεί διοικητική προσφυγή ή άλλο ένδικο βοήθημα κατά της απόφασης επιβολής της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου.

Η κοινοποίηση της απόφασης για την επιβολή διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου από αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους και η είσπραξη της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου, κατόπιν σχετικού αιτήματος της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, θεωρούνται ότι έχουν το ίδιο αποτέλεσμα, ως εάν είχαν διεκπεραιωθεί από τις αρμόδιες αρχές της παρ. 3 του άρθρου 265.

3. Η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, στην οποία απευθύνεται αίτημα κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή αίτημα είσπραξης αυτών, λαμβάνει αμελλητί όλα τα απαραίτητα μέτρα, εκτός εάν συντρέχουν λόγοι άρνησης σύμφωνα με το άρθρο 268.

Σε περίπτωση τέτοιου αιτήματος, η Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας μεριμνά ώστε να κοινοποιηθούν στον πάροχο των υπηρεσιών το αίτημα είσπραξης ή η απόφαση επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και τα σχετικά, κατά περίπτωση, έγγραφα, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, το συντομότερο δυνατό και το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την παραλαβή του αιτήματος.

Επίσης, ενημερώνει το συντομότερο δυνατόν την αιτούσα αρχή του άλλου κράτους μέλους σχετικά με:

α) τα μέτρα που ελήφθησαν βάσει του αιτήματος κοινοποίησης απόφασης διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή/και του αιτήματος είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και, ειδικότερα, την ημερομηνία κατά την οποία κοινοποιήθηκαν στον πάροχο,

β) τυχόν λόγους άρνησης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 268.

4. Οι αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας γνωστοποιούν στην Κεντρική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και στη Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κάθε αίτημα που υποβάλλουν, σύμφωνα με τα άρθρα 265 έως 270, σε αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους, κάθε αίτημα που τους απευθύνεται από αιτούσα αρχή άλλου κράτους μέλους, καθώς και κάθε σχετική με την πορεία του αιτήματος πληροφορία εντός ευλόγου διαστήματος.

Άρθρο 267
Αίτημα κοινοποίησης ή είσπραξης υποβαλλόμενο από ελληνική αρχή

1. Τα αιτήματα που απευθύνουν οι αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας για την κοινοποίηση αποφάσεων επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και για την είσπραξη αυτών, υποβάλλονται στην αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους αμελλητί με έγγραφο που περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

α) το όνομα ή την επωνυμία και τη νομική μορφή του παρόχου υπηρεσιών, την έδρα, τη διεύθυνση, τον αριθμό φορολογικού Μητρώου ή άλλο αριθμό καταχώρισης σε σχετικό Μητρώο και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο ή πληροφορία χρήσιμη για τον προσδιορισμό της ταυτότητάς του,

β) τα στοιχεία ταυτότητας του νόμιμου εκπροσώπου του παρόχου υπηρεσιών,

γ) τη σύνοψη των πραγματικών περιστατικών, την περιγραφή της παράβασης και τις διατάξεις που παραβιάζονται,

δ) το δελτίο ελέγχου, την πράξη επιβολής προστίμου και κάθε άλλη πληροφορία ή έγγραφο αρμόδιας αρχής, σχετικά με τη διοικητική χρηματική κύρωση ή πρόστιμο και

ε) τα στοιχεία επικοινωνίας της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να παρασχεθούν τυχόν περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με το δελτίο ελέγχου, την πράξη επιβολής προστίμου ή την άσκηση του δικαιώματος διοικητικής και δικαστικής προσφυγής.

2. Επιπλέον, το αίτημα της παρ. 1 περιλαμβάνει:

α) σε περίπτωση αιτήματος κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, το σκοπό της κοινοποίησης, καθώς και την προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να γίνει αυτή,

β) σε περίπτωση αιτήματος είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, την ημερομηνία έκδοσης της πράξης επιβολής, την περιγραφή της παράβασης, το ακριβές ποσό και την ημερομηνία έκδοσης απόφασης επί τυχόν ασκηθείσας διοικητικής προσφυγής ή ενδίκου βοηθήματος. Σε περίπτωση έκδοσης δικαστικής απόφασης, την ημερομηνία κατά την οποία αυτή κατέστη εκτελεστή, άλλες σχετικές με τη διαδικασία εκτέλεσης ημερομηνίες που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ημερομηνία και τον τρόπο επίδοσης στον πάροχο, αν εκδόθηκε ερήμην του, καθώς και βεβαίωση από την αιτούσα αρχή ότι δεν μπορεί να ασκηθεί περαιτέρω ένδικο βοήθημα κατά της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου.

Άρθρο 268
Λόγοι άρνησης

1. Η Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, στην οποία απευθύνεται το αίτημα αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους, δεν είναι υποχρεωμένη να κοινοποιήσει στον πάροχο υπηρεσιών απόφαση επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή να διαβιβάσει τα σχετικά με αίτημα είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου έγγραφα προς την αρμόδια Δ.Ο.Υ., αν το αίτημα δεν περιλαμβάνει στοιχεία και πληροφορίες αντίστοιχα με τα αναφερόμενα στις παρ. 1 και 2 του άρθρου 267, ή είναι ελλιπές, ή δεν αντιστοιχεί προδήλως στην απόφαση επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου.

2. Οι αρμόδιες αρχές της παρ. 3 του άρθρου 265 μπορούν να αρνηθούν να εκτελέσουν αίτημα είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν, κατόπιν έρευνάς τους, καθίσταται σαφές ότι το εκτιμώμενο κόστος που απαιτείται για την είσπραξη της επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου είναι δυσανάλογο προς το προς είσπραξη ποσό ή η σχετική διαδικασία συνεπάγεται σοβαρές δυσκολίες,

β) όταν παραβιάζονται τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες, καθώς και οι αρχές δικαίου, όπως ορίζονται στο Σύνταγμα της Ελλάδας.

Άρθρο 269
Αναστολή της διαδικασίας

1. Αν, κατά τη διαδικασία κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου από τις, κατά την παρ. 3 του άρθρου 265, αρμόδιες αρχές, ο έχων έννομο συμφέρον προσφύγει κατά της απόφασης επιβολής αυτής ενώπιον του αρμόδιου φορέα ή αρχής του αιτούντος κράτους μέλους, η διασυνοριακή διαδικασία εκτέλεσης της εν λόγω απόφασης αναστέλλεται μετά τη γνωστοποίηση της οικείας αμφισβήτησης στην αρχή στην οποία απευθύνθηκε το αίτημα, μέχρι να αποφανθεί σχετικά ο αλλοδαπός φορέας ή αρχή.

2. Αν ο έχων έννομο συμφέρον προσφύγει κατά διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου, που έχει επιβληθεί από ελληνική διοικητική αρχή, ενώπιον αρμόδιας διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, ως αιτούσα αρχή, κοινοποιεί αμελλητί την αμφισβήτηση στην αρμόδια αρχή του άλλου κράτους μέλους, στην οποία απευθύνεται το αίτημα.

3. Διοικητικές προσφυγές ή ένδικα βοηθήματα κατά των μέτρων εκτέλεσης, τα οποία ελήφθησαν, κατόπιν αιτήματος αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους, από τις αρμόδιες αρχές της παρ. 3 του άρθρου 265, κατά τη διαδικασία κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, ασκούνται ενώπιον της αρμόδιας διοικητικής ή δικαστικής αρχής του τόπου εκτέλεσης σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 270
Εισπραττόμενα ποσά και έξοδα

1. Τα χρηματικά ποσά από κυρώσεις ή πρόστιμα, για τα οποία απευθύνεται αίτημα είσπραξης από αιτούσα αρχή άλλου κράτους μέλους, στο πλαίσιο των άρθρων 265 έως 270, εισπράττονται από την αρμόδια Δ.Ο.Υ., σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων και κατανέμονται σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 3996/2011 (Α’ 170), και των κανονιστικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί κατ’ εξουσιοδότησή του.

Τα ανωτέρω χρηματικά ποσά μετατρέπονται, εάν χρειαστεί, σε ευρώ βάσει της ισοτιμίας που ισχύει, κατά την ημερομηνία πληρωμής της επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου.

2. Τα χρηματικά ποσά από κυρώσεις ή πρόστιμα, που επιβλήθηκαν με πράξη ελληνικής διοικητικής αρχής και για την είσπραξη των οποίων υποβάλλεται αίτημα σε αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο πλαίσιο των άρθρων 265 έως 267, περιέρχονται στην αρμόδια αρχή του κράτους μέλους, στο οποίο απευθύνεται η αίτηση.

3. Έξοδα που προκύπτουν από την αμοιβαία συνδρομή στο πλαίσιο των άρθρων 265 έως 270 δεν αναζητούνται.

Άρθρο 271
Διοικητικές κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων 248 και 249 και των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 260, του άρθρου 262 και της παρ. 7 του άρθρου 263, επιβάλλεται στον εργοδότη, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο σύμφωνα με τις παρ. 1Α και 3 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) και τις υπουργικές αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση των παρ. 5 και 8 του ίδιου άρθρου, με αιτιολογημένη πράξη κατά τις κείμενες διατάξεις είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, μετά από σχετική εισήγηση του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας.

Άρθρο 272
Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (Internal Market Information System- IMI)

1. Η διοικητική συνεργασία και η αμοιβαία συνδρομή μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών που αναφέρονται στα άρθρα 258 έως 260 και στα άρθρα 265 έως 270, υλοποιείται μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (Internal Market Information System - IMI), που θεσπίστηκε με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012.

2. Διμερείς συμφωνίες σχετικά με τη διοικητική συνεργασία και την αμοιβαία συνδρομή μεταξύ των αρμόδιων εθνικών αρχών και αυτών άλλων κρατών μελών, όσον αφορά την εφαρμογή και την παρακολούθηση των όρων και συνθηκών εργασίας που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, μπορούν να εφαρμόζονται στο βαθμό που οι συμφωνίες αυτές δεν θίγουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των αποσπασμένων εργαζομένων και των παρόχων υπηρεσιών.

3. Οι αρμόδιες αρχές της χώρας χρησιμοποιούν, όσο το δυνατόν περισσότερο, το Σύστημα IMI. Σε περίπτωση που αρμόδια αρχή κράτους μέλους έχει ήδη χρησιμοποιήσει το Σύστημα αυτό, το ίδιο χρησιμοποιείται από τις αρμόδιες αρχές σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 257, στο μέτρο του δυνατού, για κάθε απαιτούμενη επόμενη ενέργεια.

ΤΜΗΜΑ V - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Άρθρο 273
Έκταση εφαρμογής

1. Οι διατάξεις των άρθρων 273 - 282 εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Αφορούν τους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη.

2. Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις αυτές στους απασχολούμενους:

α) Στο δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τα λοιπά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, με οποιαδήποτε σχέση.

β) Στη ναυτική εργασία.

Άρθρο 274
Εξαρτώμενα μέλη

Στην έννοια των όρων του προηγούμενου άρθρου «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδες ή υποστήριξη» περιλαμβάνονται:

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

β) Τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, 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 ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

Άρθρο 275
Αποδεικτικά στοιχεία

1. Η ασθένεια ή η αναπηρία των προσώπων του άρθρου 274 αποδεικνύεται με πρόσφατη ιατρική γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος (νομικού προσώπου δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας), η οποία θεωρείται από το διευθυντή γιατρό της σχετικής κλινικής του ιδρύματος, ή γνωμάτευση γιατρού του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά.

2. Το ετήσιο εισόδημα των εξαρτώμενων μελών της περ. δ) του προηγούμενου άρθρου, αποδεικνύεται με σχετική βεβαίωση α) της οικονομικής εφορίας που υπάγονται αυτά τα μέλη ή β) του ασφαλιστικού φορέα από τον οποίο συνταξιοδοτούνται ή επιδοτούνται ή γ) της αρμόδιας αρχής σε περίπτωση που είναι άπορα. Η βεβαίωση αυτή αναφέρεται στο εισόδημα του προηγούμενου έτους, ισχύει για το ημερολογιακό έτος έκδοσής της και προσκομίζεται από τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο στον εργοδότη του, όταν ζητήσει την άδεια του άρθρου 234.

Άρθρο 276
Απαγόρευση διάκρισης

Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων του άρθρου 273 παρ. 1, που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Άρθρο 277
Δικαίωμα για πλήρη απασχόληση

Οι εργαζόμενοι, που έχουν από την πρόσληψή τους ή μεταγενέστερα συμφωνία, γραπτή ή προφορική, με τον εργοδότη τους, να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτησή τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

Άρθρο 278
Προγραμματισμός αδειών

Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζομένους, που προστατεύουν πρόσωπα των περ. α) και β) του άρ-

θρου 274, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής.

Άρθρο 279
Βρεφονηπιακοί σταθμοί

1. Βιομηχανικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με προσωπικό πάνω από τριακόσια (300) άτομα υποχρεούνται κατά την ανέγερση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για τη στέγαση βρεφοπαιδοκομικού σταθμού, που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σε αυτές. Για την καταλληλότητα της περιοχής όπου πρόκειται να ιδρυθεί βρεφοπαιδοκομικός σταθμός αποφαίνεται με σχετική γνωμάτευση της η αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Αμφισβητήσεις για την έκταση της εφαρμογής των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου επιλύονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδεται ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, κατόπιν προσφυγής των ενδιαφερόμενων μερών ή σχετικής αναφοράς του αρμοδίου Επιθεωρητή Εργασίας.

Άρθρο 280
Λύση σχέσης εργασίας

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων της παρ. 1 του άρθρου 273 δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας τους.

Άρθρο 281
Προστασία μητρότητας

1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (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 218.

2. Ο ν. 1302/1982 (Α’ 133), το Κεφάλαιο Β του Τμήματος Ι του Μέρους Β’, όπως και κάθε διάταξη που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας εφαρμόζεται και στους εργαζόμενους με σχέση έμμισθης εντολής.

3. Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, ισχύει και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών, με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια, καθώς και για τις εργαζόμενες που εμπλέκονται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι γυναίκες.

Άρθρο 282
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Ρυθμίσεις σχετικές με τα δικαιώματα που παρέχονται στους εργαζομένους από τις διατάξεις των άρθρων 273-282, οι οποίες προβλέπονται σε συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών ή σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, υπερισχύουν, εάν είναι ευνοϊκότερες.

Άρθρο 283
Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός των άρθρων 283 - 291 είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992 «Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων».

2. Τα πιο πάνω άρθρα έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται πέραν των γενικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας που ισχύουν κάθε φορά. Με τα άρθρα αυτά δεν θίγονται οι διατάξεις που περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την προστασία και τη διευκόλυνση των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 284.

3. Οι διατάξεις των ίδιων άρθρων εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής, κλπ).

4. Για την εφαρμογή των άρθρων 283-291 στο Δημόσιο, τα ν.π.δ.δ. και Ο.Τ.Α. ισχύουν και οι ιδιαίτερες ρυθμίσεις της υπ’ αρ. 88555/3293/30.9.1988 κοινής υπουργικής απόφασης «Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ» (Β’ 721) που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/1989 (Α’ 79).

5. Οι διατάξεις των άρθρων 283-291 εφαρμόζονται και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας και στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό.

Άρθρο 284
Ορισμοί άρθρων 283-291

Για την εφαρμογή των άρθρων 283-291, νοείται ως:

α. Έγκυος εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης και έχει πληροφο-

ρήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, εφόσον τούτο απαιτείται για τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ της εγκύου.

β. Λεχώνα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο μετά τον τοκετό, για χρονικό διάστημα μέχρι δύο (2) μηνών και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη τους για την κατάστασή της, εφόσον τούτο απαιτείται για τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ της λεχώνας.

γ. Γαλουχούσα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που γαλουχεί για χρονικό διάστημα μέχρι ένα (1) έτος από τον τοκετό και έχει πληροφορήσει σχετικά τον εργοδότη της, εφόσον τούτο απαιτείται για τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ της γαλουχούσας.

Άρθρο 285
Εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων

1. Για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 28 στους παράγοντες, τις ειδικές παραγωγικές διαδικασίες και τις ειδικές συνθήκες εργασίας που περιλαμβάνονται στο μη εξαντλητικό κατάλογο του Παραρτήματος Ι του π.δ. 176/1997 (Α’ 150), ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 8 του π.δ. 17/1996 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ» (Α’ 11).

2. Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 284, ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των γυναικών αυτών στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, και να καθορισθούν τα ληπτέα μέτρα.

Άρθρο 286
Ενημέρωση

Στο πλαίσιο της ενημέρωσης των εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 11 του π.δ. 17/1996 (Α’ 11), στην συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 284, οι εργαζόμενες γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο ίδιο άρθρο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιχείρηση ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στο άρθρο 285 καθώς και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

Άρθρο 287
Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης

1. Στο πλαίσιο των γενικών υποχρεώσεων του εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 7 του π.δ. 17/1996 (Α’ 11), εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στο άρθρο 285 δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία εργαζόμενης γυναίκας κατά την έννοια του άρθρου 284 ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζόμενης σ’αυτόν τον κίνδυνο, με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας της.

2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσης.

3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται, τηρουμένων των αναλογιών, στην περίπτωση κατά την οποία η εργαζόμενη που ασκεί δραστηριότητα που απαγορεύεται βάσει του άρθρου 288, μείνει έγκυος ή αρχίσει να γαλουχεί.

Άρθρο 288
Απαγόρευση έκθεσης

Εκτός από την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την προστασία των εργαζομένων, και ιδίως τις διατάξεις σχετικά με τις οριακές τιμές της έκθεσης κατά την εργασία:

1. Οι έγκυες εργαζόμενες, κατά την έννοια της παρ. α) του άρθρου 284, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση του άρθρου 285 έχει δείξει ότι συνεπάγεται ενδεχόμενη έκθεση επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή στις ειδικές συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο Παράρτημα ΙΙ Τμήμα Α του π.δ. 176/1997 (Α’ 150).

2. Οι γαλουχούσες εργαζόμενες, κατά την έννοια της παρ. γ) του άρθρου 284, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση του άρθρου 285 έχει δείξει ότι συνεπάγεται ενδεχόμενη έκθεση επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή στις ειδικές συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο Παράρτημα ΙΙ Τμήμα Β του π.δ. 176/1997.

Άρθρο 289
Νυκτερινή εργασία

Οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 284 με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά τη νύχτα μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους. Στην περίπτωση δε που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσονται από την εργασία.

Άρθρο 290
Απαγόρευση απόλυσης

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 284, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

1. Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 284, σύμφωνα με το άρθρο 281.

2. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 281, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 291
Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

1. Η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας, η μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας και η αλλαγή θέσης εργασίας που προβλέπονται στα άρθρα 287, 288 και 289 σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας.

2. Στις περιπτώσεις απαλλαγής από την εργασία, όπως αυτή προβλέπεται στα άρθρα 287, 288 και 289, ο φορέας ασθένειας καταβάλλει στην ασφαλισμένη, εφόσον προβλέπεται από τη νομοθεσία του η χορήγηση επιδομάτων λόγω αποχής από την εργασία, «ειδικό επίδομα μητρότητας» για όλο το διάστημα της απουσίας της. Εάν από τη νομοθεσία που διέπει τον φορέα ασθένειας δεν προβλέπεται η χορήγηση επιδομάτων λόγω αποχής από την εργασία, «ειδικό επίδομα μητρότητας» καταβάλλει στην εργαζόμενη ο ίδιος ο εργοδότης.

3. Η χορήγηση της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 226 δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας. Κατά το χρόνο της άδειας μητρότητας καταβάλλεται στην εργαζόμενη «επίδομα μητρότητας».

4. Το ειδικό επίδομα μητρότητας και το επίδομα μητρότητας των παρ. 2 και 3 εξασφαλίζει στην εργαζόμενη αποδοχές τουλάχιστον ίσες με αυτές που θα ελάμβανε η εργαζόμενη σε περίπτωση αποχής της από την εργασία λόγω αναρρωτικής άδειας. Εφόσον σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, η χορήγηση του επιδόματος μητρότητας και του ειδικού επιδόματος μητρότητας εξαρτάται από προηγούμενη εργασία, η διάρκεια της εργασίας αυτής δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι μεγαλύτερη των δώδεκα μηνών. Ειδικά για τις περιπτώσεις εργαζομένων γυναικών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που το ειδικό επίδομα μητρότητας καταβάλλεται από τον φορέα ασθένειας, κατά τον πρώτο μήνα απαλλαγής από την εργασία ο εργοδότης καταβάλει το ήμισυ του επιδόματος αυτού.

5. Για την καταβολή του ειδικού επιδόματος μητρότητας από τους φορείς ασθένειας προβλέπονται τα εξής:

α) Η ασφαλισμένη να έχει συμπληρώσει στην ασφάλιση του φορέα 200 ημέρες εργασίας κατά τα δύο έτη που προηγούνται της ημερομηνίας έναρξης απαλλαγής από την εργασία.

β) Το ποσό του ειδικού επιδόματος μητρότητας ισούται με το ποσό του επιδόματος ασθένειας του κάθε φορέα, χωρίς τους περιορισμούς των ανωτάτων ορίων που τυχόν προβλέπονται από τη νομοθεσία του.

γ) Προκειμένου οι ασφαλιστικοί οργανισμοί να καταβάλλουν το ειδικό επίδομα μητρότητας, πρέπει ο εργοδότης να υποβάλλει στον ασφαλιστικό οργανισμό την προβλεπόμενη από το άρθρο 285 γραπτή εκτίμηση κινδύνου, από την οποία να προκύπτουν οι συγκεκριμένοι κίνδυνοι καθώς και υπεύθυνη δήλωση ότι η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά και αντικειμενικά αδύνατη.

δ) Για τη διαπίστωση όλων των παραπάνω ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) διατηρεί το δικαίωμα ελέγχου. Για το σκοπό αυτό στον (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου συνιστώνται τριμελείς επιτροπές στις οποίες συμμετέχουν ο διευθυντής της Τοπικής Διεύθυνσης, ο προϊστάμενος εσόδων και ένας γιατρός της οικείας μονάδας υγείας.

ε) Προκειμένου να καταβληθεί στην εργαζόμενη το ανωτέρω επίδομα κατά τη διάρκεια της γαλουχίας, εκτός από τα προβλεπόμενα στην περ. γ) δικαιολογητικά, απαιτείται βεβαίωση από αρμόδιο γιατρό του (e-Ε.Φ.Κ.Α.), από την οποία να προκύπτει ότι η εργαζόμενη γαλουχεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ - ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Άρθρο 292
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού εφαρμόζονται σε κάθε μορφής απασχόληση και αυτοαπασχόληση ανηλίκων. Ως ανήλικοι νοούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους.

2. Με την επιφύλαξη του άρθρου 7 του π.δ. 62/1998 (Α’ 67), οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται για περιστασιακές και σύντομης διάρκειας ελαφριές εργασίες που αφορούν τις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες, και με την προϋπόθεση ότι οι εργασίες αυτές εκτελούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Άρθρο 293
Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης

1. Με την επιφύλαξη του άρθρου 294 ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία.

2. Ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές, καθώς και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας τους. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.) και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 294
Καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις

1. Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές εκτελέσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις,

διαφημιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εγγραφές ή εκπομπές, εγγραφές σε βίντεο, κινηματογραφικές λήψεις, καθώς και η χρησιμοποίηση τους ως μοντέλων, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και εκδίδεται ύστερα από γνώμη της αντιπροσωπευτικότερης οργάνωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών του χώρου, μπορεί να επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων και σε άλλες παρεμφερείς απασχολήσεις.

2. Η κατά την παρ. 1 άδεια χορηγείται στον εργοδότη ύστερα από αίτησή του και περιέχει το ονοματεπώνυμο και την ηλικία του ανηλίκου, το είδος της εργασίας στην οποία πρόκειται να απασχοληθεί, το ημερήσιο πρόγραμμα και τη χρονική διάρκεια του. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες. Παράταση της άδειας μπορεί να χορηγηθεί για εξαιρετικούς λόγους.

3. Για τη χορήγηση της άδειας ή την παράτασή της ο εργοδότης μαζί με την αίτηση υποβάλλει δήλωση ότι έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα προστασίας του ανηλίκου, συναίνεση του προσώπου που έχει την επιμέλεια του ανηλίκου και ιατρική πιστοποίηση από τις υπηρεσίες του Ε.Σ.Υ. και του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ότι δεν υπάρχει κίνδυνος για τη σωματική ή ψυχική υγεία του ανηλίκου στη συγκεκριμένη απασχόληση.

Άρθρο 295
Επαγγελματικός προσανατολισμός

Οι ανήλικοι πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τις περιπτώσεις του άρθρου 294, πρέπει να παρακολουθήσουν προγράμματα εξωσχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα προγράμματα αυτά εκπονούνται και εφαρμόζονται από τη Δ.ΥΠ.Α., που χορηγεί στον ανήλικο βεβαίωση για το πρόγραμμα που παρακολούθησε. Βιβλιάριο εργασίας δεν εκδίδεται χωρίς τη βεβαίωση αυτή. Η έναρξη ισχύος του άρθρου αυτού ορίζεται με απόφαση του οικείου Περιφερειάρχη ύστερα από αιτιολογημένη πρόταση της Δ.ΥΠ.Α. .

Άρθρο 296
Χρονικά όρια εργασίας

1. Ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικά επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, δημόσια ή ιδιωτικά, αναγνωρισμένα από το Κράτος, δεν μπορεί να απασχολούνται περισσότερο από έξι ώρες την ημέρα και τριάντα ώρες την εβδομάδα.

2. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση δώδεκα τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις δέκα το βράδυ μέχρι τις έξι το πρωί.

3. Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικά επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, αρχίζει ή λήγει δύο τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

4. Η απασχόληση των ανηλίκων σε καλλιτεχνικές ή παρεμφερείς δραστηριότητες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις:

α) δύο ώρες την ημέρα για ανηλίκους από τριών έως έξι ετών,

β) τρεις ώρες την ημέρα για ανηλίκους από έξι έως ένδεκα ετών,

γ) τέσσερις ώρες την ημέρα για ανηλίκους από ένδεκα έως δεκατριών ετών,

δ) πέντε ώρες την ημέρα για ανηλίκους από δεκατριών έως δεκαπέντε ετών.

5. Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Άρθρο 297
Αμοιβή εργασίας

1. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που προβλέπεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας κατ’ αναλογία των ωρών απασχόλησής τους.

2. Ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη αμοιβή ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3. Οι διατάξεις του άρθρου 14 του ν. 1346/1983 (Α’ 46) κατισχύουν των διατάξεων του άρθρου αυτού.

Άρθρο 298
Άδειες

1. Η κανονική άδεια χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες.

Το μισό της κανονικής άδειας χορηγείται τμηματικά και σε άλλες χρονικές περιόδους, αν το ζητήσει ο ανήλικος.

Οι διατάξεις οι οποίες ρυθμίζουν την κανονική άδεια στις επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά και ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ρυθμίσεις δεν θίγονται. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις περί κανονικών αδειών.

2. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το χρόνο απασχόλησης τους, όταν είναι συγχρόνως και μαθητές ή σπουδαστές σε αναγνωρισμένη σχολή, δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και άδεια δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, κατά την αίτησή τους, για κάθε ημέρα εξετάσεων, με την υποχρέωση να αποδεικνύουν τη συμμετοχή τους με σχετική βεβαίωση. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 14 ημερών συνολικά.

3. Οι άδειες της προηγούμενης παραγράφου είναι χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη. Οι αποδοχές των αδειών αυτών καταβάλλονται πάντοτε από τη Δ.ΥΠ.Α. και η δαπάνη των έξι πρώτων ημερών κατ’ έτος βαρύνει τον προϋπολογισμό αυτού, η δε λοιπή αποδίδεται στη Δ.ΥΠ.Α. από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στον οποίο εγγράφεται σχετική πίστωση.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζεται κάθε χρήσιμη λεπτομέρεια για την εφαρμογή αυτού του άρθρου.

Άρθρο 299
Βιβλιάριο εργασίας

1. Οι ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται, αν δεν είναι εφοδιασμένοι με Βιβλιάριο εργασίας, ειδικό για τη συγκεκριμένη εργασία ή ομάδα εργασιών.

2. Βιβλιάριο εργασίας δεν απαιτείται, όταν πρόκειται για απασχόληση ανηλίκου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 294.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζονται η διαδικασία έκδοσης, ανανέωσης, αφαίρεσης και αντικατάστασης του βιβλιαρίου, το περιεχόμενό του, ο χρόνος της ισχύος του και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 300
Τηρούμενα έντυπα από τους εργοδότες

1. Κάθε εργοδότης, που απασχολεί ανηλίκους, τηρεί σχετικό μητρώο στο οποίο αναγράφει το ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, τη χρονολογία γέννησης, τη διεύθυνση της κατοικίας του, τον αριθμό του βιβλιαρίου εργασίας, την ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του, το είδος της εργασίας, τη χρονολογία έναρξης και λήξης της σχέσης εργασίας.

2. Ο εργοδότης οφείλει να διατηρεί το μητρώο σε καλή κατάσταση και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων κρατικών οργάνων, όταν ζητηθεί.

Άρθρο 301
Μητρώο ανηλίκων

1. Σε κάθε Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας τηρείται μητρώο των ανηλίκων που έχουν εφοδιαστεί από αυτή με Βιβλιάριο εργασίας.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζονται η διαδικασία έκδοσης, το περιεχόμενο και ο τρόπος τήρησης του πιο πάνω μητρώου καθώς και κάθε αναγκαία σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 302
Διαδικασία ιατρικής πιστοποίησης

1. Για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι από την απασχόληση, που επέλεξαν οι ανήλικοι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία τους ή η σωματική ή η πνευματική ανάπτυξη τους. Η πιστοποίηση γίνεται από υγειονομικές υπηρεσίες ύστερα από ιατρικές εξετάσεις.

2. Η παραπομπή στις υγειονομικές υπηρεσίες γίνεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η διαδικασία της παραπομπής ρυθμίζεται με την απόφαση που προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 299.

Άρθρο 303
Αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες

Αρμόδιες για τις ιατρικές εξετάσεις είναι οι υπηρεσίες του Ε.Σ.Υ. και του e-Ε.Φ.Κ.Α., οι οποίες λειτουργούν στην περιοχή αρμοδιότητας του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας που χορηγεί το Βιβλιάριο εργασίας.

Άρθρο 304
Ιατρικές εξετάσεις

1. Οι ιατρικές εξετάσεις των ανηλίκων ενεργούνται δωρεάν και περιλαμβάνουν γενικές εξετάσεις, καθώς και κάθε ειδικότερη εξέταση κατά την κρίση του αρμόδιου ιατρού για την έκδοση της ιατρικής πιστοποίησης.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται ειδικές ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται για ορισμένες εργασίες ή ομάδα εργασιών.

3. Οι ιατρικές εξετάσεις ενεργούνται:

α) κάθε δώδεκα μήνες μέχρι να συμπληρωθεί το 18ο έτος της ηλικίας των ανηλίκων,

β) σε χρονικά διαστήματα μικρότερα από το δωδεκάμηνο κατά την κρίση ιατρού ή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας σε περίπτωση ατυχήματος ή ασθένειας και

γ) σε περίπτωση αλλαγής εργασίας ή ομάδας εργασιών.

Άρθρο 305
Ιατρική πιστοποίηση

1. Η πιστοποίηση γίνεται από τον προϊστάμενο των υπηρεσιών υγείας ή από τους οριζόμενους απ’ αυτόν ιατρούς και καταχωρείται σε ειδική βεβαίωση με την ένδειξη κατάλληλος ή ακατάλληλος ή ακατάλληλος για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία.

2. Όταν η πιστοποίηση ισχύει για ορισμένη εργασία που απαιτεί ειδικές συνθήκες απασχόλησης ή επισημαίνει ανωμαλία στην ανάπτυξη ή ειδικά προβλήματα υγείας του εξεταζομένου, καθορίζει και τη χρονολογία επανεξέτασης καθώς και τα μέτρα που πρέπει να λάβει η Επιθεώρηση Εργασίας, για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική επανακατάρτιση του ανηλίκου, σε συνεργασία με τις αρμόδιες για τα προγράμματα εξωσχολικού προσανατολισμού υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α. και τις υπηρεσίες υγείας.

Άρθρο 306
Αξιώσεις ανηλίκων

1. Ανήλικοι που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψη τους.

2. Οι διατάξεις του ν. 1346/1983 που ρυθμίζουν θέματα μαθητείας, καθώς και όσες δεν καταργήθηκαν με αυτόν, κατισχύουν των διατάξεων του άρθρου αυτού.

Άρθρο 307
Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι - Πρόληψη

1. Κάθε εργοδότης, εκτός από τα μέτρα υγείας και ασφάλειας που προβλέπονται για όλους τους εργαζομένους, οφείλει να λαμβάνει και πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων στο εργασιακό τους περιβάλλον, να ενημερώνει αυτούς κατά την έναρξη αλλά και περιοδικά κατά τη διάρκεια της εργασίας για τους κινδύνους που

απειλούν τη ζωή, την υγεία και τη φυσική, ψυχική και πνευματική τους ανάπτυξη και να τους καθοδηγεί στη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή των παραπάνω κινδύνων. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού που εκδίδονται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως μπορεί να ορίζονται εξειδικευμένα πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων για ορισμένες εργασίες και να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή τους.

2. Κάθε εργοδότης οφείλει να προστατεύει τους ανηλίκους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή βλάβης της ηθικής τους.

3. Δεν επιτρέπεται να είναι εργοδότες ανηλίκων, πρόσωπα που έχουν καταδικαστεί για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή για παράβαση των άρθρων 5 έως και 11 του ν. 1729/1987 (Α’ 144) και του ν. 1500/1984 (Α’ 191) όπως κάθε φορά ισχύουν.

4. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής, που από τη φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια ή να προσβάλλουν την ηθική τους. Οι εργασίες, τα έργα και οι δραστηριότητες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 2918/2001 (Α’ 119) με τον οποίο κυρώθηκε η 182 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας μετά από διάλογο με τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις και γνώμη του Α.Σ.Ε., αφού ληφθούν ιδιαιτέρως υπόψη και οι εξής συνθήκες:

α) το ανθυγιεινό περιβάλλον (όπως: επικίνδυνες ουσίες, παράγοντες και διαδικασίες, θερμοκρασία, θόρυβος και δονήσεις επιβλαβείς για την υγεία),

β) η πολύωρη απασχόληση ή η νυκτερινή απασχόληση ή η απασχόληση όπου ο ανήλικος είναι εκτεθειμένος σε φυσική, ψυχολογική ή σεξουαλική κακοποίηση ή εκμετάλλευση,

γ) η εργασία με τη χρήση επικίνδυνου εξοπλισμού, μηχανημάτων και εργαλείων ή εργασία που περιλαμβάνει χειρωνακτική διακίνηση ή μεταφορά βαρέων φορτίων,

δ) η εργασία που πραγματοποιείται κάτω από την επιφάνεια του εδάφους, του νερού, σε επικίνδυνα ύψη ή σε χώρους υπό περιορισμό.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Α.Σ.Ε., καθορίζονται Προγράμματα Δράσης για την προστασία των εργαζόμενων ανηλίκων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 2918/2001. Οι σκοποί των προγραμμάτων αυτών πρέπει να είναι σύμφωνοι με τα όσα προβλέπονται στην 182 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψη τους. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορεί να συνεργάζεται για το σκοπό αυτόν με άλλους συναρμόδιους φορείς, όργανα, αρχές και υπηρεσίες. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται οι όροι, ο τρόπος, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τις συνεργασίες αυτές.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται τα όργανα και οι κατάλληλοι μηχανισμοί για την ολοκληρωμένη και συστηματική επίβλεψη της εφαρμογής των διατάξεων του ν. 2918/2001 και του παρόντος άρθρου. Η Επιθεώρηση Εργασίας αναπτύσσει στοχευμένη δράση για την προστασία των ανηλίκων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 308
Απαγόρευση εργασίας

1. Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου αυτού ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας.

2. Οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας απαγορεύουν τη συνέχιση της εργασίας του ανηλίκου σε ορισμένη επιχείρηση, όταν απασχολείται σε συνθήκες που δεν διασφαλίζουν τη σωματική ή την ψυχική του υγεία.

Άρθρο 309
Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις

Εργοδότης που παραβιάζει τις διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού και απασχολεί ανηλίκους σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 307 παρ. 4, 5 και 6, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο ετών και με χρηματική ποινή. Με την ίδια ποινή τιμωρείται και όποιος έχει την επιμέλεια ανηλίκου που απασχολείται σε εργασία, έργο ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 307 παρ. 4, 5 και 6. Ο εργοδότης τιμωρείται επιπλέον και με τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ - ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Άρθρο 310
Μη λύση της σύμβασης

Η πρόσκληση υπό τα όπλα κάθε ιδιωτικού υπαλλήλου που υπηρετεί περισσότερο από έξι μήνες σε οποιοδήποτε γραφείο, κατάστημα ή επιχείρηση δεν αποτελεί λόγο διάλυσης της σύμβασης εργασίας του, με οποιονδήποτε τρόπο και αν καταρτίσθηκε αυτή. Ο υπάλληλος πρέπει, εντός μηνός από την απόλυσή του από τον στρατό, να δηλώσει προς τον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του αν προτίθεται να επανέλθει στην εργασία του, οπότε οφείλει να προσέλθει για τον σκοπό αυτό εντός 15 ημερών. Αν η μηνιαία προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο υπάλληλος εκπίπτει του ως άνω ευεργετήματος.

Κατ’ εξαίρεση από τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, οι υπάλληλοι που είναι τραυματίες πολέμου, ασθενείς εξαιτίας των κακουχιών του πολέμου ή αιχμάλωτοι έφεδροι στρατιωτικοί της ξηράς, της θάλασσας, του αέρα, δύνανται να προβούν στην ως άνω δήλωση προς τον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του εντός δύο μηνών από

την αποθεραπεία τους στο νοσοκομείο ή την επάνοδό τους από την αιχμαλωσία, οπότε οφείλουν να προσέλθουν για επαναπασχόληση στην εργασία τους εντός μηνός από τη δήλωσή τους.

Άρθρο 311
Έννοια στρατευόμενου ιδιωτικού υπαλλήλου

Ιδιωτικός υπάλληλος κατά την έννοια του άρθρου 310 θεωρείται κάθε πρόσωπο που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα με αντιμισθία, ανεξαρτήτως του τρόπου πληρωμής, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης εν γένει ή σε οποιαδήποτε εργασία, παρέχοντας εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική.

Δεν εξαιρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι και υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και κάθε πρόσωπο εν γένει το οποίο χρησιμοποιείται άμεσα στην παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικές εν γένει υπηρεσίες.

Άρθρο 312
Στρατευόμενοι υπάλληλοι

1. Μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ν.π.δ.δ.) και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), καθώς και ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εργάτες που κατατάσσονται στις Ένοπλες Δυνάμεις ως οπλίτες, μετά την απόλυσή τους, επανέρχονται στη θέση που κατείχαν.

2. Οι οπλίτες από την εφεδρεία, που κατατάσσονται στις Ένοπλες Δυνάμεις:

α. Εφόσον είναι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, ν.π.δ.δ. και Ο.Τ.Α. θεωρούνται ότι διατελούν σε άδεια και, μετά την απόλυσή τους, επανέρχονται στη θέση που κατείχαν.

β. Εφόσον είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εργάτες, μετά την απόλυσή τους, επανέρχονται στη θέση που κατείχαν.

3. Διατάξεις που ρυθμίζουν θέματα στρατευομένων, οι οποίοι δεν υπάγονται στις κατηγορίες των προηγούμενων παραγράφων, δεν θίγονται.

4. Οι παρ. 1 έως 3 εφαρμόζονται αναλόγως και στους αντιρρησίες συνείδησης που εκπληρώνουν την εναλλακτική τους υπηρεσία.

ΜΕΡΟΣ Ε’ - ΛΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ Ι - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Άρθρο 313
Λήξη της σύμβασης

Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε.

Σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της δεν ορίστηκε ούτε και συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή στη σύμβαση, η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από δεκαπέντε ημέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας. Δεν μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του εργοδότη προθεσμία συντομότερη από τη νόμιμη.

Άρθρο 314
Καταγγελία μακρόχρονης σύμβασης ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της ορίζεται για ολόκληρη τη ζωή ενός προσώπου ή υπερβαίνει την πενταετία μπορεί, όταν περάσουν πέντε χρόνια, να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποτεδήποτε, αφού τηρηθεί εξάμηνη προθεσμία καταγγελίας.

Άρθρο 315
Καταγγελία για σπουδαίο λόγο

Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία.

Άρθρο 316
Υποχρέωση σε αποζημίωση

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση.

Άρθρο 317
Εύλογη αποζημίωση

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Άρθρο 318
Θάνατος του ενός

Η σύμβαση εργασίας λύνεται με το θάνατο του εργαζομένου.

Με το θάνατο του εργοδότη η σύμβαση λύνεται μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του. Σε αυτή την περίπτωση το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Άρθρο 319
Πιστοποιητικό εργασίας

Κατά τη λήξη της σύμβασης ο εργαζόμενος μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη πιστοποιητικό για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας του. Μόνο αν το ζητήσει ειδικά ο εργαζόμενος, βεβαιώνεται και η ποιότητα της εργασίας του και η διαγωγή του.

Άρθρο 320
Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προ-

βλέπονται στην υπ’ αρ. 40331/13.9.2019 (Β’ 3520) υπουργική απόφαση στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα.

2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει χωρήσει οικειοθελής αποχώρησή του και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ - ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Άρθρο 321
Καταγγελία με προειδοποίηση από τον εργοδότη

1. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζομένου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

α) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) συμπληρωμένους μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.

β) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.

γ) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.

δ) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Άρθρο 322
Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προειδοποίηση 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 εργαζομένου 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 προειδοποίησης, χωρίς να επηρεάζονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης.

Άρθρο 323
Αποζημίωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση από τον εργοδότη

1. Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εργαζομένου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο εργαζόμενο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου, ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών αποζημίωση
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών αποζημίωση
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών αποζημίωση
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών αποζημίωση
10 έτη συμπλ.	6 μηνών αποζημίωση
11 έτη συμπλ.	7 μηνών αποζημίωση
12 έτη συμπλ.	8 μηνών αποζημίωση
13 έτη συμπλ.	9 μηνών αποζημίωση
14 έτη συμπλ.	10 μηνών αποζημίωση
15 έτη συμπλ.	11 μηνών αποζημίωση
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μηνών αποζημίωση

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 327 εξακολουθεί να ισχύει.

2. Ως τακτικές αποδοχές του εργαζομένου θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, όπως παροχές σε είδος, προμήθειες κ.λπ. . Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή συμμετοχή άλλης φύσης στην επιχείρηση, εφόσον χορηγούνται ανεξάρτητα από την κανονική αμοιβή της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή έθιμο.

3. Για εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στις 12 Νοεμβρίου 2012 στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στην προηγούμενη περίπτωση αποζημίωσης, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία:

Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	1 μηνός αποζημίωση
Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	2 μηνών αποζημίωση
Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	3 μηνών αποζημίωση
Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	4 μηνών αποζημίωση
Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	5 μηνών αποζημίωση
Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	6 μηνών αποζημίωση
Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	7 μηνών αποζημίωση
Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	8 μηνών αποζημίωση
Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	9 μηνών αποζημίωση
Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	10 μηνών αποζημίωση
Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	11 μηνών αποζημίωση
Για 28 έτη προϋπηρεσίας και άνω	12 μηνών αποζημίωση

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

i) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο εργαζόμενος στις 12 Νοεμβρίου 2012 ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσής του, και

ii) οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το ποσό των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Σε περίπτωση που συντρέχουν οι προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 325, λαμβάνονται υπόψη για τον ανωτέρω υπολογισμό οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 327.

4. Από τις 12 Νοεμβρίου 2012 οποιαδήποτε διάταξη ευνοϊκότερη των παρ. 1 και 3 προσαρμόζεται στα προβλεπόμενα από αυτές όρια.

Άρθρο 324
Αποζημίωση καταγγελίας με προειδοποίηση από τον εργοδότη

Εάν με την καταγγελία τάσσεται η προθεσμία που προβλέπεται στο άρθρο 321 ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον απολυόμενο, μόλις εκπνεύσει η προθεσμία αυτή, το ήμισυ της αποζημίωσης που προβλέπεται στο Κεφάλαιο αυτό για την περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση. Την ίδια ως άνω αποζημίωση δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που αποχωρούν από την εργασία τους με την συγκατάθεση του εργοδότη τους, ενόσω διαρκεί ο χρόνος προειδοποίησης.

Άρθρο 325
Αποζημίωση σε ειδικές περιπτώσεις

1. Εργαζόμενοι με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δεκαπενταετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, με την έννοια της παρ. 4 του άρθρου 333, ή το όριο ηλικίας που προβλέπεται από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό, και αν δεν υπάρχει τέτοιο το 65ο έτος της ηλικίας τους, αν αποχωρήσουν από την εργασία με τη συγκατάθεση του εργοδότη, δικαιούνται το ήμισυ της αποζημίωσης που προβλέπεται στο άρθρο 323 για την περίπτωση της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση, η οποία υπολογίζεται με βάση τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 327.

2. Εργαζόμενοι που υπάγονται στην ασφάλιση για χορήγηση σύνταξης οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, δύνανται είτε να αποχωρούν είτε να απομακρύνονται από την εργασία τους από τον εργοδότη τους, λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση το 40% -και όσοι δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι, το 50%- της αποζημίωσης που δικαιούνται με βάση τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση από τον εργοδότη. Για την αποζημίωση που χορηγείται κατά τα ανωτέρω στους εργαζομένους που αποχωρούν ή απομακρύνονται εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλα όσα ορίζονται από τις διατάξεις του Τμήματος αυτού.

3. Σε περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης ο εργαζόμενος λαμβάνει την προβλεπόμενη στο Κεφάλαιο αυτό πλήρη αποζημίωση κατατασσόμενος μεταξύ των προνομιακών δανειστών των άρθρων 975 επ. ΚΠολΔ και σύμφωνα με τη σειρά των άρθρων αυτών. Κατά τον ίδιο τρόπο ικανοποιείται και η υφιστάμενη απαίτηση για αποζημίωση σε περίπτωση αναγκαστικής εκτέλεσης κατά οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του εργοδότη. Εργαζόμενος απολυόμενος εξ αιτίας διακοπής της εργασίας λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας, για τον οποίο κίνδυνο έχει ασφαλιστεί ο εργοδότης, δικαιούται τα 2/3 της αποζημίωσης σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 323.

Άρθρο 326
Τμηματική καταβολή αποζημίωσης

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Άρθρο 327
Υπολογισμός αποζημίωσης

1. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Κατά τον υπολογισμό αυτό δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου, κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο

του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30.

2. Η αποζημίωση των εργαζομένων που αμείβονται με ποσοστά κατ’ αποκοπήν ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας υπολογίζεται με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών αυτών των τελευταίων δύο μηνών πριν από την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Πάντως, το ποσό αυτής δεν μπορεί να είναι κατώτερο από εκείνο που προκύπτει με βάση τη μισθολογική κλάση στην οποία κατατάσσεται ο εργαζόμενος σύμφωνα με το άρθρο 25 του α.ν. 1846/1951 (Α’ 179).

3. Ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Άρθρο 328
Ανώτατο όριο αποζημίωσης σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις

Στις περιπτώσεις που εργοδότης είναι το Δημόσιο ή νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή Τράπεζες ή Επιχειρήσεις και Οργανισμοί κοινής ωφέλειας ή Επιχειρήσεις επιχορηγούμενες από το Κράτος, η αποζημίωση που οφείλεται σύμφωνα με το Κεφάλαιο τούτο δεν δύναται να υπερβαίνει, σε κάθε περίπτωση, το ποσό των 15.000 ευρώ. Κάθε αντίθετη ειδική διάταξη νόμου ή σύμβασης οποιασδήποτε μορφής ή τυχόν υπάρχοντος εθίμου καταργείται.

Άρθρο 329
Υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης σε τραπεζικό λογαριασμό

Οι αποζημιώσεις απόλυσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και ο αντίστοιχος φόρος της παρ. 3 του άρθρου 15 του ν. 4172/2013 (Α’ 167) κατατίθενται από τους εργοδότες μέσω λογαριασμού πληρωμών και μεταφέρονται αντιστοίχως και αποδίδονται από τον οικείο πάροχο υπηρεσιών πληρωμών στους λογαριασμούς των δικαιούχων εργαζομένων και του Δημοσίου.

Άρθρο 330
Συνέπειες μη τήρησης προϋποθέσεων καταγγελίας

1. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το e-Ε.Φ.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

Η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης από τις κατά το άρθρο 326 οφειλόμενες και η μη καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζομένου στα μισθολόγια του e-Ε.Φ.Κ.Α. ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α. και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που κατέβαλε.

Η αποζημίωση που έχει καταβληθεί συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες λόγω της ακύρωσης της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλει στο e- Ε.Φ.Κ.Α. ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις αναλογούσες σε αυτόν εργοδοτικές εισφορές.

2. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 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.

Άρθρο 331
Καταγγελία κατόπιν υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας.

1. Ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση χωρίς την τήρηση κάποιας προθεσμίας, εάν έχει υποβληθεί εναντίον του εργαζομένου μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε στην ενάσκηση της εργασίας του ή απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα εν γένει, το οποίο έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

2. Αν ο εργαζόμενος απαλλαγεί με βούλευμα ή δικαστική απόφαση από τις ως άνω κατηγορίες, δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωση του άρθρου 323.

Άρθρο 332
Μονομερής βλαπτική μεταβολή

Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Ως τέτοια θεωρείται σε κάθε περίπτωση η μετάθεση του εργαζομένου σε γραφείο το οποίο λειτουργεί στην αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται τη μετάθεση ο μετατιθέμενος εργαζόμενος. Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.

Άρθρο 333
Εγγυήσεις εφαρμογής αναγκαστικών διατάξεων για την καταγγελία

1. Είναι άκυρη οποιαδήποτε σύμβαση αντίκειται στις διατάξεις του παρόντος Τμήματος, εκτός εάν είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Το ίδιο ισχύει και για τα έθιμα.

2. Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οποιαδήποτε σύμβαση, η οποία συνάπτεται πριν ή μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, είναι αυτοδίκαια άκυρη, εκτός εάν αυτή περιέχει αναγνώριση ή εξόφληση ειδικά των αξιώσεων του εργαζομένου που απορρέουν από το Κεφάλαιο αυτό ή εάν είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

3. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού εφαρμόζονται επίσης και στις συμβάσεις εργασίας με ορισμένη διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειάς της δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης αλλά τέθηκε σκόπιμα προς καταστρατήγηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για την υποχρεωτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

4. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, όπως κι αν επέλθει, κατ’ ουδένα τρόπο επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του εργαζομένου διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 334
Κατάργηση ρητρών μονιμότητας

1. Συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α’ 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α’ 101).

2. Διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990.

Άρθρο 335
Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου κατά την καταγγελία

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

Άρθρο 336
Θέση σε διαθεσιμότητα

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (Α’ 252) και του ν. 1767/1988 (Α’ 63).

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο εργαζόμενος λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, του e-Ε.Φ.Κ.Α. και της Δ.ΥΠ.Α. με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

Άρθρο 337
Καταγγελία της σύμβασης από τον εργαζόμενο

Ο εργαζόμενος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη οφείλει επίσης να καταγγείλει αυτήν προ χρόνου ίσου με το ήμισυ εκείνου που ορίζεται στο άρθρο 321 για τον εργοδότη. Ο χρόνος αυτός δεν θα υπερβαίνει όμως σε καμία περίπτωση τους τρεις μήνες, ούτε η αποζημίωση, σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης για καταγγελία, το ποσό που αντιστοιχεί σε τρεις μήνες, σύμφωνα με το άρθρο 323.

Άρθρο 338
Αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας.

Η αποχή του εργαζομένου από την εργασία, η οποία οφείλεται σε ασθένεια σχετικά βραχείας διάρκειας, η οποία αποδεικνύεται προσηκόντως ή, αν πρόκειται για γυναίκα, σε λοχεία, δεν θεωρείται ως λύση της σύμβασης εκ μέρους του.

Ως βραχείας διάρκειας ερμηνεύεται η ασθένεια που διαρκεί ένα μήνα για εργαζομένους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα έτη, τρεις μήνες για εργαζομένους που υπηρετούν για περισσότερα από τέσσερα έτη, όχι όμως περισσότερο από δέκα έτη, τέσσερις μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από δέκα έτη, όχι όμως περισσότερο από δεκαπέντε έτη, και έξι μήνες για εκείνους που υπηρετούν περισσότερο από δεκαπέντε έτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ - ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ
ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ
ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΩΝ ΑΥΤΗΣ

Άρθρο 339
Προστασία από τις απολύσεις

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

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

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

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

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

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

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

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 217 - 243 σύμφωνα με το άρθρο 240, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 224,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 216,

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το Τμήμα ΙΙ του Μέρους Γ’, όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 85,

γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 310,

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 346,

γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α’ 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α’ 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α’ 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982,

γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 106,

γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 και την περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 192, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 123.

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

Άρθρο 340
Αποσβεστικές προθεσμίες

1. Κάθε αξίωση του εργαζομένου που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σχέσης εργασίας είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός τρίμηνης ανατρεπτικής προθεσμίας από τη λύση της σχέσης εργασίας.

Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται μόνο σε καταγγελίες σχέσεων εξαρτημένης εργασίας.

2. Κάθε αξίωση του εργαζομένου για την καταβολή ή τη συμπλήρωση της αποζημίωσης που προβλέπεται στα άρθρα του Κεφαλαίου Α’ του Τμήματος αυτού είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός εξαμήνου από τότε που αυτή κατέστη απαιτητή.

3. Η λήψη από την πλευρά του εργαζομένου της αποζημίωσης που καταβάλλει σε εκείνον ο εργοδότης, ακόμη και αν έγινε χωρίς επιφύλαξη, δεν αποτελεί παραίτηση αυτού από την αξίωση που τυχόν έχει για μεγαλύτερη αποζημίωση.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ - ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Άρθρο 341
Έννοια

1. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου.

2. Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) Μέχρι έξι (6) εργαζομένους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζομένους.

β) Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζομένους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζομένους.

Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

3. Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στις παρ. 1 και 2, όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

Άρθρο 342
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του Τμήματος αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και του Δημοσίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

2. Οι διατάξεις του Τμήματος αυτού δεν εφαρμόζονται:

α) στους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού,

β) στο προσωπικό του Δημοσίου των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου,

γ) στους εργαζομένους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης,

δ) στα πληρώματα των πλοίων.

3. Για τους εργαζομένους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή ν.π.δ.δ., εφαρμόζονται οι διαδικασίες που ορίζονται από τα άρθρα 343, 344 και 345 παρ. 1 και 2.

Άρθρο 343
Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση

1. Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

2. Ο εργοδότης οφείλει:

α) να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και

β) να τους ανακοινώνει εγγράφως:

βα) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,

ββ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,

βγ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,

βδ) το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις,

βε) τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

Οι παραπάνω υποχρεώσεις εφαρμόζονται ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Για παραβάσεις των υποχρεώσεων της ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες. Η έλλειψη ενημέρωσης του εργοδότη από την επιχείρηση, που έλαβε την παραπάνω απόφαση, δεν αίρει την υποχρέωσή του.

3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε. .

4. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει

υπ’ όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζομένους, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τη Δ.ΥΠ.Α. αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.

Άρθρο 344
Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1. Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων κατά τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 343, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70 % των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

2. Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση χωρίς κανένα να καλύπτει το 70 % των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι υποδεικνυόμενοι από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι αυτοί υποδεικνύονται αναλογικά με τη δύναμη των σωματείων, εφόσον σ’ αυτή συνολικά ανήκε το 70 % των εργαζομένων και η πλειοψηφία εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις. Η υπόδειξη των εκπροσώπων αυτών πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση του εργοδότη που προβλέπει η παρ. 2 του άρθρου 343.

3. Εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία, που να καλύπτουν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή τριμελή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι έως πενήντα εργαζομένους και πενταμελή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα εργαζομένους. Τα μέλη της παραπάνω επιτροπής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η συνέλευση συνέρχεται μέσα σε επτά ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση ορίζει το θέμα, την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης και κοινοποιείται στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας. Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του 51% των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση και για την εκλογή των εκπροσώπων η σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επομένη της σύγκλησης της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

4. Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την παραπάνω διαδικασία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζομένους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Άρθρο 345
Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

1. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι τριάντα (30) ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε. . Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να καταθέτουν στο Α.Σ.Ε. υπόμνημα επί των διαβουλεύσεων.

2. Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο Α.Σ.Ε..

3. Αν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, το Α.Σ.Ε., με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδει εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης, διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και η υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με το άρθρο 343. Για τον σκοπό αυτόν, το Α.Σ.Ε. μπορεί να καλεί και να ακούει τόσο τους κατά το άρθρο 344 εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη όσο και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επιμέρους τεχνικά θέματα. Αν το Α.Σ.Ε. κρίνει πως οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη τηρήθηκαν, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε αντίθετη περίπτωση, το Α.Σ.Ε. παρατείνει τις διαβουλεύσεις των μερών ή τάσσει προθεσμία στον εργοδότη, ώστε εκείνος να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προς εκπλήρωση των ανωτέρω υποχρεώσεων. Αν το Α.Σ.Ε., με νέα απόφαση, διαπιστώσει πως τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε κάθε περίπτωση, οι απολύσεις ισχύουν εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης της παρ. 1.

4. Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παρ. 2 και 3.

Άρθρο 346
Γενικές διατάξεις

1. Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του Τμήματος αυτού είναι άκυρες.

2. Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση.

ΤΜΗΜΑ IV - ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Άρθρο 347
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Τμήματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1998 «για την τροποποίηση της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών- μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων» (Ε.Ε.L.201/17.7.1998).

Άρθρο 348
Πεδίο εφαρμογής

1. α) Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη.

β) Υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακολούθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, ως μεταβίβαση, κατά την έννοια του παρόντος Τμήματος, θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.

γ) Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες.

Η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ δημοσίων διοικητικών αρχών δεν θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια του παρόντος Τμήματος.

2. Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται όταν και εφόσον η μεταβιβαστέα επιχείρηση, ή εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης βρίσκεται στο πεδίο εδαφικής εφαρμογής της συνθήκης.

3. Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται σε μεταβίβαση θαλασσοπλοούντος πλοίου εγγεγραμμένου στο ελληνικό νηολόγιο, όταν αποτελεί μέρος μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης κατά την έννοια των παρ. 1 και 2, με τον όρο ότι ο εκδοχέας έχει την έδρα του ή η μεταβιβασθείσα επιχείρηση ή η εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης παραμένει εντός του πεδίου εδαφικής εφαρμογής της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ειδικότερα, εφόσον το πλοίο παραμένει εγγεγραμμένο σε νηολόγιο κράτους - μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το παρόν Τμήμα δεν εφαρμόζεται, όταν το αντικείμενο της μεταβίβασης αποτελείται αποκλειστικά από ένα ή περισσότερα θαλασσοπλοούντα πλοία.

Άρθρο 349
Ορισμοί

1. Για την εφαρμογή του παρόντος Τμήματος:

α) Μεταβιβάζων νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 348, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

β) Διάδοχος νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 348, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

γ) Εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (Α’ 252) και του ν. 1767/1988. Προκειμένου για επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που απασχολούν κάτω των πενήντα (50) εργαζομένων, εφόσον σ’ αυτές δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή που εκλέγεται από αυτούς κατά ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 1 παρ. 2 του ν. 1767/1988. Σε περίπτωση μεταβίβασης θαλασσοπλοούντος πλοίου, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 348 του παρόντος Κώδικα, εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στην περ. δ) του άρθρου 2 του π.δ. 190/2008 (Α’ 248).

δ) Εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος.

2. Στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος εμπίπτουν:

α) συμβάσεις εργασίας ή εργασιακές σχέσεις ανεξαρτήτως του αριθμού των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν ή θα πραγματοποιηθούν,

β) εργασιακές σχέσεις που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 1 της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ και

γ) πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 2 της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ.

Άρθρο 350
Διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων

1. Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο.

Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

2. Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας.

3. Σε ό, τι αφορά τα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιω-

τικό συνταξιοδοτικό ταμείο (PRIVATE PENSION FUND), σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ισχύουν τα εξής:

α) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης με τους ίδιους όρους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, ανανεώνεται η σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, ο διάδοχος ανανεώνει τη σύμβαση ασφάλισης και με αυτήν ή αυτό.

β) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης, με διαφορετικούς όρους από εκείνους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, στην περίπτωση αυτή πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη μεταβολή των όρων, διαβουλεύεται με αυτούς και με τον μεταβιβάζοντα και καταρτίζει νέα σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, στις διαβουλεύσεις συμμετέχει ή εκπρόσωπος της ασφαλιστικής επιχείρησης ή ο διαχειριστής (TRUSTEE) του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου για να υποβάλει νέες προτάσεις προς κατάρτιση νέας ασφαλιστικής σύμβασης, λαμβάνοντας υπόψη το υφιστάμενο μαθηματικό απόθεμα ή το υφιστάμενο πιστωτικό υπόλοιπο του λογαριασμού διαχειρίσεως των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων.

γ) Αν ο διάδοχος, πριν από τη μεταβίβαση, αρνηθεί τη συνέχιση της ασφαλιστικής σύμβασης είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, τα σχετικά κεφάλαια με μορφή είτε μαθηματικού αποθέματος είτε λογαριασμού συνταξιοδοτικών κεφαλαίων ανήκουν στους εργαζομένους. Στην περίπτωση αυτή, τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων ως και τα δικαιώματα προσδοκίας για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων, των οποίων η σχέση εργασίας λύθηκε κατά τον χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης, εξασφαλίζονται ως εξής:

γα) Στην περίπτωση ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση ή σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, τα σχετικά κεφάλαια τα οποία συγκεντρώνονται στην ασφαλιστική επιχείρηση ή στο ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζομένους από την ασφαλιστική επιχείρηση ή το ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο είτε με βάση το μαθηματικό απόθεμα, όταν πρόκειται για εγγυημένα ομαδικά προγράμματα {εγγυημένο τεχνικό (προεξοφλητικό) επιτόκιο, εγγυημένη παροχή}, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή (ACCRUED BENEFIT) ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (PROJECT BENEFIT) (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή).

γβ) Στην περίπτωση λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, τα σχετικά κεφάλαια εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζομένους, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή).

δ) Εφόσον στην επιχείρηση δεν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 του ν. 1767/1988, στις διαβουλεύσεις, στην εκκαθάριση και στη διανομή συμμετέχει τριμελής επιτροπή που εκλέγεται από τους εργαζομένους με άμεση, μυστική και καθολική ψηφοφορία, σε συνέλευση που συγκαλείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει τα περισσότερα μέλη στην επιχείρηση.

ε) Αντιρρήσεις κατά του πίνακα διανομής εκδικάζονται από το Μονομελές Πρωτοδικείο κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων.

στ) Υφιστάμενα δικαιώματα για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που η σχέση εργασίας τους λύθηκε κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης (παροχές επιζώντων) δεν παραβλάπτονται συνεπεία της μεταβίβασης και λαμβάνονται υπόψη κατά την διαδικασία διανομής των περ. γ), δ) και ε) ως ανωτέρω.

Άρθρο 351
Μεταβολή όρων
και καταγγελία εργασιακής σχέσης

1. Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ’ αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

2. Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη.

Άρθρο 352
Αφερεγγυότητα

1. Τα άρθρα 350 και 351 δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων βρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, όπως η αφερεγγυότητα ορίζεται στο άρθρο 161 παρ. 5, η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και σύμφωνα με διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση αρμόδιας Αρχής.

2. Η εφαρμογή της παρ. 1 αρχίζει από την έκδοση της σχετικής κατά περίπτωση δικαστικής απόφασης.

Άρθρο 353
Προστασία εκπροσώπων εργαζομένων

1. Κατά το μέτρο που η εγκατάσταση, επιχείρηση ή τμήμα εγκατάστασης ή επιχείρησης διατηρεί την αυτονομία της συνεχίζονται, όπως προβλέπονται από τις

διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, το καθεστώς και η λειτουργία των εκπροσώπων των εργαζομένων οι οποίοι θίγονται από μία μεταβίβαση, με την έννοια του άρθρου 348 παρ. 1.

Εφόσον πληρούνται οι όροι που απαιτούνται από τις ισχύουσες διατάξεις για την εκλογή νέων εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως μεταβολή αριθμητικών δεδομένων προσωπικού επιχείρησης, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου. Κατά το μέτρο που η εγκατάσταση, επιχείρηση ή τμήμα εγκατάστασης ή επιχείρησης δεν διατηρεί την αυτονομία της οι εκπρόσωποι των εργαζομένων της ή των μεταβιβαζομένων επιχειρήσεων διατηρούνται μέχρι την εκλογή νέων εκπροσώπων των εργαζομένων κατά τις κείμενες διατάξεις.

3. Αν η θητεία των εκπροσώπων των εργαζομένων που θίγονται από τη μεταβίβαση λήγει λόγω αυτής της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι αυτοί συνεχίζουν να προστατεύονται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις για όσο χρόνο θα προστατεύονταν εάν δεν είχε γίνει η μεταβίβαση.

Άρθρο 354
Πληροφόρηση και διαβούλευση

1. Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μία μεταβίβαση, για τα ακόλουθα σημεία:

α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης,

β) τους λόγους της μεταβίβασης,

γ) τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση,

δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

Ο μεταβιβάζων υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης. Ο διάδοχος υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, και οπωσδήποτε πριν οι εργαζόμενοί του θιγούν άμεσα από τη μεταβίβαση, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους.

2. Όταν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων τους, είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των εν λόγω εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία.

3. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων.

4. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο παρόν άρθρο ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση περί μεταβίβασης έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Επίσης, η μη παροχή πληροφοριών από την επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη δεν αποτελεί λόγο μη τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

5. Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως και εκ των προτέρων όλους τους εργαζομένους:

α) για την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία της μεταβίβασης,

β) για τους λόγους της μεταβίβασης,

γ) για τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης στους εργαζομένους,

δ) για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

6. Η ενημέρωση γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζομένους.

Άρθρο 355
Κυρώσεις

1. Για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου 354 επιβάλλεται στον μεταβιβάζοντα, τον διάδοχο ή τους εκπροσώπους τους, αυτοτελές πρόστιμο για κάθε παράβαση από εκατόν σαράντα επτά (147) ευρώ μέχρι οκτώ χιλιάδες οκτακόσια τέσσερα (8.804) ευρώ.

2. Το κατά τα ανωτέρω πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, που εκδίδεται μετά από ακρόαση του προσώπου στο οποίο επιβάλλεται το πρόστιμο για παροχή εξηγήσεων.

3. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά την παρ. 2 κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη και αποτελεί έσοδο του Δημοσίου. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας, μέσα σε εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίησή της, ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου. Κατά τα λοιπά ισχύουν τα προβλεπόμενα από την παρ. 5 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.

4. Για την επιβολή της παραπάνω διοικητικής κύρωσης συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν και ο βαθμός υπαιτιότητας.

5. Τα όρια του προστίμου, που προβλέπεται από την παρ. 1, αυξάνονται με τη διαδικασία της παρ. 7 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.

6. Για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου 354 όσον αφορά μεταβίβαση θαλασσοπλοούντος πλοίου, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 348, επιβάλλονται από τη λιμενική αρχή του λιμένα νηολόγησης του πλοίου οι κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 45 του Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου, που κυρώθηκε με το ν.δ. 187/1973 (Α’ 261), άρθρο που έχει εφαρμογή και για την άσκηση προσφυγής.

Άρθρο 356
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Το παρόν Τμήμα δεν θίγει τυχόν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ρυθμίσεις.

Άρθρο 357
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ		
Κωδικοποιητική διάταξη	Κωδικοποιούμενη διάταξη	Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών
Άρθρο 1	Άρθρο 648 ΑΚ	
Άρθρο 2	Άρθρο 649 ΑΚ	
Άρθρο 3	Άρθρο 651 ΑΚ	
Άρθρο 4	Άρθρο 652 ΑΚ	
Άρθρο 5	Άρθρο 653 ΑΚ	
Άρθρο 6	Άρθρο 654 ΑΚ	
Άρθρο 7	Άρθρο 655 ΑΚ	
Άρθρο 8	Άρθρο 656 ΑΚ	
Άρθρο 9	Άρθρο 657 ΑΚ	
Άρθρο 10	Άρθρο 658 ΑΚ	
Άρθρο 11	Άρθρο 659 παρ. 2 ΑΚ	
Άρθρο 12	Άρθρο 662 ΑΚ	
Άρθρο 13	Άρθρο 677 ΑΚ	
Άρθρο 14	Άρθρο 679 ΑΚ	
Άρθρο 15	Άρθρο 1 ν. 4443/2016	Άρθρα 1 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 1 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 1 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ
Άρθρο 16	Άρθρο 2 ν. 4443/2016 και άρθρο 47 ν. 4997/2022	Άρθρα 2 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 2 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 17	Άρθρο 3 ν. 4443/2016	Άρθρα 3 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 3 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ
Άρθρο 18	Άρθρο 4 ν. 4443/2016	Άρθρα 4 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 19	Άρθρο 5 ν. 4443/2016	Άρθρο 5 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 20	Άρθρο 6 ν. 4443/2016	Άρθρο 6 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 21	Άρθρο 7 ν. 4443/2016	Άρθρα 5 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 7 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 22	Άρθρο 8 ν. 4443/2016	Άρθρα 7 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 9 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 3 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ
Άρθρο 23	Άρθρο 9 ν. 4443/2016	Άρθρα 8 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 10 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 24	Άρθρο 10 ν. 4443/2016	Άρθρο 9 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, άρθρο 11 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 25	Άρθρο 11 ν. 4443/2016 και άρθρο 47 ν. 4997/2022	Άρθρα 15 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 17 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ
Άρθρο 26	Άρθρο 12 ν. 4443/2016	
Άρθρο 27	Άρθρο 13 ν. 4443/2016	Άρθρα 11 και 12 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 13 και 14 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 5 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ
Άρθρο 28	Άρθρο 14 ν. 4443/2016	Άρθρα 13 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ
Άρθρο 29	Άρθρο 15 ν. 4443/2016	
Άρθρο 30	Άρθρο 16 ν. 4443/2016	
Άρθρο 31	Άρθρο 17 ν. 4443/2016	Άρθρα 10 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 12 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 6 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ
Άρθρο 32	Άρθρο 21 ν. 4443/2016	Άρθρα 6 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 8 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 7 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ
Άρθρο 33	Άρθρο 1 ν. 3896/2010	Άρθρο 1 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ

Άρθρο 34	Άρθρο 2 ν. 3896/2010	Άρθρο 2 παρ. 1 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 35	Άρθρο 3 ν. 3896/2010	Άρθρο 2 παρ. 2 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 36	Άρθρο 4 ν. 3896/2010	Άρθρο 4 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 37	Άρθρο 5 ν. 3896/2010	Άρθρα 6, 7 και 8 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 38	Άρθρο 6 ν. 3896/2010	Άρθρο 5 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 39	Άρθρο 7 ν. 3896/2010	Άρθρο 9 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 40	Άρθρο 11 ν. 3896/2010	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 41	Άρθρο 12 ν. 3896/2010	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 42	Άρθρο 13 ν. 3896/2010	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. β’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 43	Άρθρο 14 ν. 3896/2010	Άρθρο 14 παρ. 1περ. γ’ και άρθρο 24 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 44	Άρθρο 15 ν. 3896/2010	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. δ’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 45	Άρθρο 16 ν. 3896/2010	Άρθρο 15 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 46	Άρθρο 17 ν. 3896/2010	
Άρθρο 47	Άρθρο 18 ν. 3896/2010	
Άρθρο 48	Άρθρο 19 ν. 3896/2010	Άρθρο 3 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 49	Άρθρο 20 ν. 3896/2010	
Άρθρο 50	Άρθρο 21 ν. 3896/2010	
Άρθρο 51	Άρθρο 22 ν. 3896/2010	Άρθρο 17 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 52	Άρθρο 23 ν. 3896/2010	Άρθρα 18 και 25 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 53	Άρθρο 24 ν. 3896/2010	Άρθρο 17 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 54	Άρθρο 25 ν. 3896/2010	
Άρθρο 55	Άρθρο 26 ν. 3896/2010	Άρθρα 26 και 30 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 56	Άρθρο 29 ν. 3896/2010	Άρθρα 21, 22 και 29 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ
Άρθρο 57	Άρθρο 2 ν. 4808/2021	
Άρθρο 58	Άρθρο 3 ν. 4808/2021	
Άρθρο 59	Άρθρο 4 ν. 4808/2021	
Άρθρο 60	Άρθρο 5 ν. 4808/2021	
Άρθρο 61	Άρθρο 9 ν. 4808/2021	
Άρθρο 62	Άρθρο 10 ν. 4808/2021	
Άρθρο 63	Άρθρο 11 ν. 4808/2021	
Άρθρο 64	Άρθρο 12 ν. 4808/2021	
Άρθρο 65	Άρθρο 13 ν. 4808/2021	
Άρθρο 66	Άρθρο 14 ν. 4808/2021	
Άρθρο 67	Άρθρο 15 ν. 4808/2021	
Άρθρο 68	Άρθρο 22 ν. 4808/2021	
Άρθρο 69	Άρθρο 1 π.δ. 156/1994	
Άρθρο 70	Άρθρο 2 π.δ. 156/1994	
Άρθρο 71	Άρθρο 3 π.δ. 156/1994	
Άρθρο 72	Άρθρο 4 π.δ. 156/1994	
Άρθρο 73	Άρθρο 5 π.δ. 156/1994	
Άρθρο 74	Άρθρο 6 π.δ. 156/1994	
Άρθρο 75	Άρθρο 7 ν. 3762/2009	
Άρθρο 76	Άρθρο 1 ν. 2643/1998	
Άρθρο 77	Άρθρο 2 ν. 2643/1998	

Άρθρο 78	Άρθρο 4 ν. 2643/1998	
Άρθρο 79	Άρθρο 5 ν. 2643/1998	
Άρθρο 80	Άρθρο 6 ν. 2643/1998	
Άρθρο 81	Άρθρο 7 ν. 2643/1998	
Άρθρο 82	Άρθρο 8 ν. 2643/1998	
Άρθρο 83	Άρθρο 9 ν. 2643/1998	
Άρθρο 84	Άρθρο 10 ν. 2643/1998	
Άρθρο 85	Άρθρο 11 ν. 2643/1998	
Άρθρο 86	Άρθρο 12 ν. 2643/1998	
Άρθρο 87	Άρθρο 1 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 88	Άρθρο 2 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 89	Άρθρο 3 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 90	Άρθρο 4 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 91	Άρθρο 5 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 92	Άρθρο 6 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 93	Άρθρο 7 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 94	Άρθρο 8 π.δ. 81/2003	
Άρθρο 95	Άρθρο 671 ΑΚ	
Άρθρο 96	Άρθρο 1 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 97	Άρθρο 2 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 98	Άρθρο 3 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 99	Άρθρο 4 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 100	Άρθρο 5 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 101	Άρθρο 6 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 102	Άρθρο 7 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 103	Άρθρο 8 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 104	Άρθρο 9 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 105	Άρθρο 10 π.δ. 164/2004	
Άρθρο 106	Άρθρο 38 ν. 1892/1990	
Άρθρο 107	Άρθρο 113 ν. 4052/2012	Άρθρο 2 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 108	Άρθρο 114 ν. 4052/2012	Άρθρο 1 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 109	Άρθρο 115 ν. 4052/2012	Άρθρο 3 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 110	Άρθρο 116 ν. 4052/2012	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 4 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 111	Άρθρο 117 ν. 4052/2012	Μέτρα εφαρμογής άρθρου 5, παρ. 1 και 5 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 112	Άρθρο 118 ν. 4052/2012	Άρθρο 6 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 113	Άρθρο 119 ν. 4052/2012	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 7 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 114	Άρθρο 120 ν. 4052/2012	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 8 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 115	Άρθρο 121 ν. 4052/2012	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 8 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ
Άρθρο 116	Άρθρο 122 ν. 4052/2012	
Άρθρο 117	Άρθρο 123 ν. 4052/2012	
Άρθρο 118	Άρθρο 124 ν. 4052/2012	
Άρθρο 119	Άρθρο 125 ν. 4052/2012	
Άρθρο 120	Άρθρο 126 ν. 4052/2012	

Άρθρο 121	Άρθρο 127 ν. 4052/2012	
Άρθρο 122	Άρθρο 128 ν. 4052/2012	
Άρθρο 123	Άρθρο 5 ν. 3846/2010	
Άρθρο 124	Άρθρο 68 ν. 4808/2021	
Άρθρο 125	Άρθρο 69 ν. 4808/2021	
Άρθρο 126	Άρθρο 70 ν. 4808/2021	
Άρθρο 127	Άρθρο 71 ν. 4808/2021	
Άρθρο 128	Άρθρο 72 ν. 4808/2021	
Άρθρο 129	Άρθρο 74 παρ. 9 ν. 3863/2010	
Άρθρο 130	Άρθρο 10 ν. 3667/2008	
Άρθρο 131	Άρθρο 10 ν. 4554/2018	
Άρθρο 132	Άρθρο 52 ν. 4611/2019	
Άρθρο 133	Άρθρο 1 ν. 2639/1998	
Άρθρο 134	Άρθρο 103 ν. 4172/2013	
Άρθρο 135	Άρθρο 1 ν. 1082/1980	
Άρθρο 136	Άρθρο 1 ΥΑ 19040/1981	
Άρθρο 137	Άρθρο 2 ΥΑ 19040/1981	
Άρθρο 138	Άρθρο 3 ΥΑ 19040/1981	
Άρθρο 139	Άρθρο 4 ΥΑ 19040/1981	
Άρθρο 140	Άρθρο 6 ΥΑ 19040/1981	
Άρθρο 141	Άρθρο 7 ΥΑ 19040/1981	
Άρθρο 142	Άρθρο 10 ΥΑ 19040/1981	
Άρθρο 143	ΥΑ Αριθ. 18310/1946 (Β’ 93)	
Άρθρο 144	ΥΑ 21091/2990/1946 (Β’142)	
Άρθρο 145	Άρθρο 9 ν. 2336/1995	
Άρθρο 146	Άρθρο 40 παρ. 2 ν. 3863/2010	
Άρθρο 147	Άρθρο 18 παρ. 1 ν. 1082/1980	
Άρθρο 148	Άρθρο 5 ν. 3227/2004	
Άρθρο 149	Άρθρο μόνο παρ. 1 α.ν. 690/1945	
Άρθρο 150	Άρθρο 664 ΑΚ	
Άρθρο 151	Άρθρο 665 ΑΚ	
Άρθρο 152	Άρθρο 1 π.δ. 1/1990	
Άρθρο 153	Άρθρο 2 π.δ. 1/1990	
Άρθρο 154	Άρθρο 3 π.δ. 1/1990	
Άρθρο 155	Άρθρο 4 π.δ. 1/1990	
Άρθρο 156	Άρθρο 5 π.δ. 1/1990	
Άρθρο 157	Άρθρο 5α π.δ. 1/1990	
Άρθρο 158	Άρθρο 5β π.δ. 1/1990	
Άρθρο 159	Άρθρο 6 π.δ. 1/1990	
Άρθρο 160	Άρθρο 7 π.δ. 1/1990	

Άρθρο 161	Άρθρο 16 ν. 1836/1989	
Άρθρο 162	Άρθρο 1 π.δ. 88/1999	Άρθρα 1 και 14 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 163	Άρθρο 2 π.δ. 88/1999	Άρθρο 2 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 164	Άρθρο 3 π.δ. 88/1999	Άρθρο 3 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 165	Άρθρο 4 π.δ. 88/1999	Άρθρο 4 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 166	Άρθρο 5 π.δ. 88/1999	Άρθρο 5 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 167	Άρθρο 6 π.δ. 88/1999	Άρθρα 6 και 16 παρ. 2 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 168	Άρθρο 7 π.δ. 88/1999	Άρθρο 7 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
ρθρο 169	Άρθρο 8 π.δ. 88/1999	Άρθρα 8 και 16 παρ. 3 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 170	Άρθρο 9 π.δ. 88/1999	Άρθρο 9 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 171	Άρθρο 10 π.δ. 88/1999	Άρθρο 10 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 172	Άρθρο 11 π.δ. 88/1999	Άρθρο 11 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 173	Άρθρο 12 π.δ. 88/1999	Άρθρο 12 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 174	Άρθρο 13 π.δ. 88/1999	Άρθρο 13 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 175	Άρθρο 14 π.δ. 88/1999	Άρθρο 17 Οδηγίας 93/104/ΕΚ
Άρθρο 176	Άρθρο 14α π.δ. 88/1999	Άρθρο 1 παρ. 7 Οδηγίας 2000/34/ΕΚ
Άρθρο 177	Άρθρο 14β π.δ. 88/1999	Άρθρο 1 παρ. 7 Οδηγίας 2000/34/ΕΚ
Άρθρο 178	Άρθρο 15 π.δ. 88/1999	
Άρθρο 179	Άρθρο 16 π.δ. 88/1999	
Άρθρο 180	Άρθρο 2 του από 27.06.1932 π.δ.	
Άρθρο 181	Άρθρο μόνο ν. 133/1975-άρθρο 6 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1975	
Άρθρο 182	Άρθρο 55 ν. 4808/2021	
Άρθρο 183	Άρθρο 4 του από 27.06.1932 π.δ.	
Άρθρο 184	Άρθρο 4 ν. 2874/2000	
Άρθρο 185	Άρθρο 2 παρ. 1 ν.δ. 515/1970	
Άρθρο 186	Άρθρο 8 ν. 3846/2010	
Άρθρο 187	Άρθρο 14 του από 27.06.1932 π.δ.	
Άρθρο 188	Άρθρο 15 του από 27.06.1932 π.δ.	
Άρθρο 189	Άρθρο 16 του από 27.06.1932 π.δ.	
Άρθρο 190	Άρθρο 40 ν. 1892/1990	
Άρθρο 191	Άρθρο 8 του από 27.06.1932 π.δ.	
Άρθρο 192	Άρθρο 41 ν. 1892/1990	
Άρθρο 193	Άρθρο 60 ν. 4808/2021	
Άρθρο 194	Άρθρο 4 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 195	Άρθρο 1 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 196	Άρθρο 2 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 197	Άρθρο 3 β.δ. 748/1966	

Άρθρο 198	Άρθρο 5 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 199	Άρθρο 6 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 200	Άρθρο 7 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 201	Άρθρο 9 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 202	Άρθρο 10 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 203	Άρθρο 11 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 204	Άρθρο 12 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 205	Άρθρο 13 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 206	Άρθρο 14 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 207	Άρθρο 15 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 208	Άρθρο 16 β.δ. 748/1966	
Άρθρο 209	Άρθρο 2 ν.δ. 3755/1957	
Άρθρο 210	Άρθρο 1 α.ν. 539/1945	
Άρθρο 211	Άρθρο 2 α.ν. 539/1945	
Άρθρο 212	Άρθρο 3 α.ν. 539/1945	
Άρθρο 213	Άρθρο 3 παρ. 16 ν. 4504/1966	
Άρθρο 214	Άρθρο 4 α.ν. 539/1945	
Άρθρο 215	Άρθρο 8 ν. 549/1977 - άρθρο 7 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1976	
Άρθρο 216	Άρθρο 5 α.ν. 539/1945	
Άρθρο 217	Άρθρο 24 ν. 4808/2021	Άρθρο 1 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 218	Άρθρο 25 σε συνδυασμό με το άρθρο 33 ν. 4808/2021	Άρθρο 2 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 219	Άρθρο 26 ν. 4808/2021	Άρθρα 1 και 3 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 220	Άρθρο 27 ν. 4808/2021	Άρθρα 4 και 8 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 221	Άρθρο 28 και 52 παρ. 1 ν. 4808/2021	Άρθρα 5 και 8 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 222	Άρθρο 29 και 52 παρ. 2 ν. 4808/2021	Άρθρο 6 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 223	Άρθρο 30 και 52 παρ. 3 ν. 4808/2021	Άρθρο 7 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 224	Άρθρο 31 ν. 4808/2021	Άρθρο 9 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 225	Άρθρο 32 ν. 4808/2021	Άρθρο 115 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 226	Άρθρο 44 παρ. 2 ν. 4488/2017 και άρθρο 8 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 227	Άρθρο 35 ν. 4808/2021	
Άρθρο 228	Άρθρο 142 ν. 3655/2008	
Άρθρο 229	Άρθρο 37 ν. 4808/2021	
Άρθρο 230	Άρθρο 38 ν. 4808/2021	
Άρθρο 231	Άρθρο 39 ν. 4808/2021	
Άρθρο 232	Άρθρο 40 ν. 4808/2021	
Άρθρο 233	Άρθρο 41 ν. 4808/2021	

Άρθρο 234	Άρθρο 42 ν. 4808/2021	
Άρθρο 235	Άρθρο 43 ν. 4808/2021	
Άρθρο 236	Άρθρο 44 ν. 4808/2021	
Άρθρο 237	Άρθρο 45 ν. 4808/2021	
Άρθρο 238	Άρθρο 46 ν. 4808/2021	Άρθρα 10 και 16 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 239	Άρθρο 47 ν. 4808/2021	Άρθρα 11 και 14 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 240	Άρθρο 48 ν. 4808/2021	Άρθρο 12 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 241	Άρθρο 49 ν. 4808/2021	Άρθρο 16 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 242	Άρθρο 50 ν. 4808/2021	
Άρθρο 243	Άρθρο 51 ν. 4808/2021	Άρθρο 17 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ
Άρθρο 244	Άρθρο 50 ν. 2224/1994 - άρθρα 5 και 6 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1994	
Άρθρο 245	Άρθρο 62 ν. 4808/2021	
Άρθρο 246	Άρθρο 1 π.δ. 30/2021	Άρθρο 1 Οδηγίας 96/71/ΕΚ και στοιχεία β) και γ) παρ. 1 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 247	Άρθρο 2 π.δ. 30/2021	Άρθρο 2 Οδηγίας 96/71/ΕΚ
Άρθρο 248	Άρθρο 3 π.δ. 30/2021	Άρθρο 3 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, παρ. 2 (α), (γ) και (δ) άρθρου 1 και στοιχείο β) περ. 1β. άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 249	Άρθρο 4 π.δ. 30/2021	Περ. β) παρ. 2 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 250	Άρθρο 5 π.δ. 30/2021	Άρθρο 4 Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 3 άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 251	Άρθρο 6 π.δ. 30/2021	Άρθρο 5 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 252	Άρθρο 7 π.δ. 30/2021	Άρθρο 5 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 253	Άρθρο 8 π.δ. 30/2021	Άρθρο 5 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 254	Άρθρο 9 π.δ. 30/2021	Άρθρο 6 Οδηγίας 96/71/ΕΚ
Άρθρο 255	Άρθρο 13 π.δ. 30/2021	Παρ. 7 άρθρου 3 Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 2 (γ) άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957
Άρθρο 256	Άρθρο 1 π.δ. 101/2016	Άρθρο 1 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 257	Άρθρο 2 π.δ. 101/2016	Άρθρο 2 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 258	Άρθρο 3 π.δ. 101/2016	Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 2, άρθρο 7 παρ. 1, 2, 5 και 6, άρθρο 10 παρ. 1 και 3 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 259	Άρθρο 4 π.δ. 101/2016	Άρθρο 3, άρθρο 5 παρ. 1, 2 και 5, άρθρο 9 παρ. 5 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 260	Άρθρο 5 π.δ. 101/2016	Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 και 10, άρθρο 7 παρ. 3, 4 και 5 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 261	Άρθρο 6 π.δ. 101/2016	Άρθρο 4 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 262	Άρθρο 7 π.δ. 101/2016	Άρθρο 9 παρ. 1α), β), γ), δ) και ε) και παρ. 4 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 263	Άρθρο 8 π.δ. 101/2016	Άρθρο 11 παρ. 1, 3, 4, 5 και 6 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 264	Άρθρο 9 π.δ. 101/2016	Άρθρο 12 παρ. 2 και 3 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 265	Άρθρο 10 π.δ. 101/2016	Άρθρο 13 και άρθρο 14 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 266	Άρθρο 11 π.δ. 101/2016	Άρθρο 15 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 267	Άρθρο 12 π.δ. 101/2016	Άρθρο 16 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ

Άρθρο 268	Άρθρο 13 π.δ. 101/2016	Άρθρο 17 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 269	Άρθρο 14 π.δ. 101/2016	Άρθρο 18 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 270	Άρθρο 15 π.δ. 101/2016	Άρθρο 19 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 271	Άρθρο 16 π.δ. 101/2016	Άρθρο 20 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 272	Άρθρο 17 π.δ. 101/2016	Άρθρο 21 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ
Άρθρο 273	Άρθρο 1 ν. 1483/1984	
Άρθρο 274	Άρθρο 2 ν. 1483/1984	
Άρθρο 275	Άρθρο 3 ν. 1483/1984	
Άρθρο 276	Άρθρο 4 ν. 1483/1984	
Άρθρο 277	Άρθρο 10 ν. 1483/1984	
Άρθρο 278	Άρθρο 11 ν. 1483/1984	
Άρθρο 279	Άρθρο 12 ν. 1483/1984	
Άρθρο 280	Άρθρο 14 ν. 1483/1984	
Άρθρο 281	Άρθρο 15 ν. 1483/1984	
Άρθρο 282	Άρθρο 16 ν. 1483/1984	
Άρθρο 283	Άρθρο 1 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 284	Άρθρο 2 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 285	Άρθρο 3 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 286	Άρθρο 4 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 287	Άρθρο 5 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 288	Άρθρο 6 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 289	Άρθρο 7 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 290	Άρθρο 10 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 291	Άρθρο 11 π.δ. 176/1997	
Άρθρο 292	Άρθρο 50 ν. 3850/2010	
Άρθρο 293	Άρθρο 51 ν. 3850/2010	
Άρθρο 294	Άρθρο 52 ν. 3850/2010	
Άρθρο 295	Άρθρο 53 ν. 3850/2010	
Άρθρο 296	Άρθρο 54 ν. 3850/2010	
Άρθρο 297	Άρθρο 55 ν. 3850/2010	
Άρθρο 298	Άρθρο 56 ν. 3850/2010	
Άρθρο 299	Άρθρο 57 ν. 3850/2010	
Άρθρο 300	Άρθρο 58 ν. 3850/2010	
Άρθρο 301	Άρθρο 59 ν. 3850/2010	
Άρθρο 302	Άρθρο 60 ν. 3850/2010	
Άρθρο 303	Άρθρο 61 ν. 3850/2010	
Άρθρο 304	Άρθρο 62 ν. 3850/2010	
Άρθρο 305	Άρθρο 63 ν. 3850/2010	
Άρθρο 306	Άρθρο 64 ν. 3850/2010	
Άρθρο 307	Άρθρο 65 ν. 3850/2010	
Άρθρο 308	Άρθρο 66 ν. 3850/2010	
Άρθρο 309	Άρθρο 67 ν. 3850/2010	
Άρθρο 310	Άρθρο 1 ν. 3514/1928	
Άρθρο 311	Άρθρο 10 ν. 3514/1928	

Άρθρο 312	Άρθρο 69 ν. 3421/2005	
Άρθρο 313	Άρθρο 669 ΑΚ	
Άρθρο 314	Άρθρο 670 ΑΚ	
Άρθρο 315	Άρθρο 672 ΑΚ	
Άρθρο 316	Άρθρο 673 ΑΚ	
Άρθρο 317	Άρθρο 674 ΑΚ	
Άρθρο 318	Άρθρο 675 ΑΚ	
Άρθρο 319	Άρθρο 678 ΑΚ	
Άρθρο 320	Άρθρο 38 ν. 4488/2017	
Άρθρο 321	Άρθρο 1 ν. 2112/1920	
Άρθρο 322	Άρθρο 65 ν. 4808/2021	
Άρθρο 323	Άρθρο 3 ν. 2112/1920	
Άρθρο 324	Άρθρο 4 ν. 3198/1955	
Άρθρο 325	Άρθρο 8 εδάφια πρώτο και δεύτερο ν. 3198/1955, άρθρο 6 παρ. 2 ν. 2112/1920	
Άρθρο 326	Άρθρο 74 παρ. 3 ν. 3863/2010	
Άρθρο 327	Άρθρο 5 παρ. 1, 2 ν. 3198/1955, άρθρο 64 παρ. 3 ν. 4808/2021	
Άρθρο 328	Άρθρο 2 παρ. 2 α.ν. 173/1967	
Άρθρο 329	Άρθρο 38 παρ. 9 εδάφιο δεύτερο ν. 4387/2016	
Άρθρο 330	Άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955, άρθρο 66 παρ. 5 ν. 4808/2021	
Άρθρο 331	Άρθρο 5 ν. 2112/1920	
Άρθρο 332	Άρθρο 7 ν. 2112/1920	
Άρθρο 333	Άρθρα 8, 6 παρ. 1 ν. 2112/1920	
Άρθρο 334	Άρθρο 5 ΠΥΣ 6/2012	
Άρθρο 335	Άρθρο 40 ν. 3986/2011	
Άρθρο 336	Άρθρο 10 ν. 3198/1955	
Άρθρο 337	Άρθρο 4 ν. 2112/1920	
Άρθρο 338	Άρθρο 5 παρ. 3 ν. 2112/1920	
Άρθρο 339	Άρθρο 66 ν. 4808/2021	
Άρθρο 340	Άρθρο 6 ν. 3198/1955	
Άρθρο 341	Άρθρο 1 ν. 1387/1983	
Άρθρο 342	Άρθρο 2 ν. 1387/1983	
Άρθρο 343	Άρθρο 3 ν. 1387/1983	
Άρθρο 344	Άρθρο 4 ν. 1387/1983	
Άρθρο 345	Άρθρο 5 ν. 1387/1983	
Άρθρο 346	Άρθρο 6 ν. 1387/1983	

Άρθρο 347	Άρθρο 1 π.δ.178/2002	
Άρθρο 348	Άρθρο 2 π.δ.178/2002	Άρθρο 1 Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 349	Άρθρο 3 π.δ.178/2002	Άρθρο 2 Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 350	Άρθρο 4 π.δ.178/2002	Άρθρο 3 Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 351	Άρθρο 5 π.δ.178/2002	Άρθρο 4 Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 352	Άρθρο 6 π.δ.178/2002	Άρθρο 4α Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 353	Άρθρο 7 π.δ.178/2002	Άρθρο 5 Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 354	Άρθρο 8 π.δ.178/2002	Άρθρο 6 Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 355	Άρθρο 9 π.δ.178/2002	Άρθρο 7α Οδηγίας 98/50/ΕΚ
Άρθρο 356	Άρθρο 10 π.δ.178/2002	Άρθρο 7 Οδηγίας 98/50/ΕΚ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ		
Κωδικοποιούμενη διάταξη	Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών	Κωδικοποιητική διάταξη
Αστικός Κώδικας		
Άρθρο 648		Άρθρο 1
Άρθρο 649		Άρθρο 2
Άρθρο 651		Άρθρο 3
Άρθρο 652		Άρθρο 4
Άρθρο 653		Άρθρο 5
Άρθρο 654		Άρθρο 6
Άρθρο 655		Άρθρο 7
Άρθρο 656		Άρθρο 8
Άρθρο 657		Άρθρο 9
Άρθρο 658		Άρθρο 10
Άρθρο 659 παρ. 2		Άρθρο 11
Άρθρο 662		Άρθρο 12
Άρθρο 664		Άρθρο 150
Άρθρο 665		Άρθρο 151
Άρθρο 669		Άρθρο 313
Άρθρο 670		Άρθρο 314
Άρθρο 671		Άρθρο 95
Άρθρο 672		Άρθρο 315
Άρθρο 673		Άρθρο 316
Άρθρο 674		Άρθρο 317
Άρθρο 675		Άρθρο 318
Άρθρο 677		Άρθρο 13
Άρθρο 678		Άρθρο 319
Άρθρο 679		Άρθρο 14
ν. 2112/1920 (Α’ 67)		
Άρθρο 1		Άρθρο 321
Άρθρο 3		Άρθρο 323
Άρθρο 4		Άρθρο 337
Άρθρο 5		Άρθρο 331
Άρθρο 5 παρ. 3		Άρθρο 338

Άρθρο 6 παρ. 1		Άρθρο 333
Άρθρο 6 παρ. 2		Άρθρο 325
Άρθρο 7		Άρθρο 332
Άρθρο 8		Άρθρο 333
ν. 3514/1928 (Α’ 264)		
Άρθρο 1		Άρθρο 310
Άρθρο 10		Άρθρο 311
α.ν. 539/1945 (Α’ 229)		
Άρθρο 1		Άρθρο 210
Άρθρο 2		Άρθρο 211
Άρθρο 3		Άρθρο 212
Άρθρο 4		Άρθρο 214
Άρθρο 5		Άρθρο 216
α.ν. 690/1945 (Α’ 29)		
Άρθρον μόνον παρ. 1		Άρθρο 149
ν. 3198/1955 (Α’ 98)		
Άρθρο 4		Άρθρο 324
Άρθρο 5 παρ. 1 και 2		Άρθρο 327
Άρθρο 6		Άρθρο 340
Άρθρο 8		Άρθρο 325
Άρθρο 10		Άρθρο 336
ν.δ. 3755/1957 (Α’ 182)		
Άρθρο 2		Άρθρο 209
ν. 4504/1966 Α’ 57)		
Άρθρο 3 παρ. 16		Άρθρο 213
α.ν. 173/1967 (Α’ 189)		
Άρθρο 2 παρ. 2		Άρθρο 328
ν.δ. 515/1970 (Α’ 95)		
Άρθρο 2 παρ. 1		Άρθρο 185
ν.133/1975 (Α’ 180)		
Άρθρο μόνον		Άρθρο 181
ν. 549/1977 (Α’ 55)		
Άρθρο 8		Άρθρο 215
ν. 1082/1980 (Α’ 250)		
Άρθρο 1		Άρθρο 135
Άρθρο 18 παρ.1		Άρθρο 147
ν. 1387/1983 (Α’ 110)		
Άρθρο 1		Άρθρο 341
Άρθρο 2		Άρθρο 342
Άρθρο 3		Άρθρο 343
Άρθρο 4		Άρθρο 344
Άρθρο 5		Άρθρο 345
Άρθρο 6		Άρθρο 346

ν. 1483/1984 (Α’ 153)		
Άρθρο 1		Άρθρο 273
Άρθρο 2		Άρθρο 274
Άρθρο 3		Άρθρο 275
Άρθρο 4		Άρθρο 276
Άρθρο 10		Άρθρο 277
Άρθρο 11		Άρθρο 278
Άρθρο 12		Άρθρο 279
Άρθρο 14		Άρθρο 280
Άρθρο 15		Άρθρο 281
Άρθρο 16		Άρθρο 282
ν. 1836/1989 (Α’ 79)		
Άρθρο 16		Άρθρο 161
ν. 1892/1990 (Α’ 101)		
Άρθρο 38		Άρθρο 106
Άρθρο 40		Άρθρο 190
Άρθρο 41		Άρθρο 192
ν. 2224/1994 (Α’ 112)		
Άρθρο 50		Άρθρο 244
ν. 2336/1995 (Α’ 189)		
Άρθρο 9		Άρθρο 145
ν. 2639/1998 (Α’ 205)		
Άρθρο 1		Άρθρο 133
ν. 2643/1998 (Α’ 220)		
Άρθρο 1		Άρθρο 76
Άρθρο 2		Άρθρο 77
Άρθρο 4		Άρθρο 78
Άρθρο 5		Άρθρο 79
Άρθρο 6		Άρθρο 80
Άρθρο 7		Άρθρο 81
Άρθρο 8		Άρθρο 82
Άρθρο 9		Άρθρο 83
Άρθρο 10		Άρθρο 84
Άρθρο 11		Άρθρο 85
Άρθρο 12		Άρθρο 86
ν. 2874/2000 (Α’ 286)		
Άρθρο 4		Άρθρο 184
Άρθρο 11		Άρθρο 226
ν. 3227/2004 (Α’ 31)		
Άρθρο 5		Άρθρο 148
ν. 3421/2005 (Α’ 302)		
Άρθρο 69		Άρθρο 312
ν. 3655/2008 (Α’ 58)		
Άρθρο 142		Άρθρο 228

ν. 3667/2008 (Α’ 114)		
Άρθρο 10		Άρθρο 130
ν. 3762/2009 (Α’ 75)		
Άρθρο 8		Άρθρο 75
ν. 3846/2010 (Α’ 66)		
Άρθρο 5		Άρθρο 123
Άρθρο 8		Άρθρο 186
Άρθρο 68		Άρθρο 124
Άρθρο 69		Άρθρο 125
Άρθρο 70		Άρθρο 126
Άρθρο 71		Άρθρο 127
Άρθρο 72		Άρθρο 128
ν. 3850/2010 (Α’ 84)		
Άρθρο 50		Άρθρο 292
Άρθρο 51		Άρθρο 293
Άρθρο 52		Άρθρο 294
Άρθρο 53		Άρθρο 295
Άρθρο 54		Άρθρο 296
Άρθρο 55		Άρθρο 297
Άρθρο 56		Άρθρο 298
Άρθρο 57		Άρθρο 299
Άρθρο 58		Άρθρο 300
Άρθρο 59		Άρθρο 301
Άρθρο 60		Άρθρο 302
Άρθρο 61		Άρθρο 303
Άρθρο 62		Άρθρο 304
Άρθρο 63		Άρθρο 305
Άρθρο 64		Άρθρο 306
Άρθρο 65		Άρθρο 307
Άρθρο 66		Άρθρο 308
Άρθρο 67		Άρθρο 309
ν. 3863/2010 (Α’ 115)		
Άρθρο 40 παρ. 2		Άρθρο 146
Άρθρο 74 παρ. 9		Άρθρο 129
Άρθρο 74 παρ. 3		Άρθρο 326
ν. 3896/2010 (Α’ 207)		
Άρθρο 1	Άρθρο 1 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 33
Άρθρο 2	Άρθρο 2 παρ. 1 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 34
Άρθρο 3	Άρθρο 2 παρ. 2 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 35
Άρθρο 4	Άρθρο 4 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 36
Άρθρο 5	Άρθρα 6, 7 και 8 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 37
Άρθρο 6	Άρθρο 5 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 38
Άρθρο 7	Άρθρο 9 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 39
Άρθρο 11	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. Υ’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 40

Άρθρο 12	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. Υ’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 41
Άρθρο 13	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. β’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 42
Άρθρο 14	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ’ και άρθρο 24 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 43
Άρθρο 15	Άρθρο 14 παρ. 1 περ. δ’ Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 44
Άρθρο 16	Άρθρο 15 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 45
Άρθρο 17		Άρθρο 46
Άρθρο 18		Άρθρο 47
Άρθρο 19	Άρθρο 3 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 48
Άρθρο 20		Άρθρο 49
Άρθρο 21		Άρθρο 50
Άρθρο 22	Άρθρο 17 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 51
Άρθρο 23	Άρθρα 18 και 25 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 52
Άρθρο 24	Άρθρο 17 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 53
Άρθρο 25		Άρθρο 54
Άρθρο 26	Άρθρα 26 και 30 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 55
Άρθρο 29	Άρθρα 21, 22 και 29 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ	Άρθρο 56
ν. 3986/2011 (Α’ 152)		
Άρθρο 40		Άρθρο 335
ν. 4052/2012 (Α’ 41)		
Άρθρο 113	Άρθρο 2 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 107
Άρθρο 114	Άρθρο 1 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 108
Άρθρο 115	Άρθρο 3 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 109
Άρθρο 116	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 4 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 110
Άρθρο 117	Μέτρα εφαρμογής άρθρου 5, παρ. 1 και 5 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 111
Άρθρο 118	Άρθρο 6 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 112
Άρθρο 119	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 7 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 113
Άρθρο 120	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 8 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 114
Άρθρο 121	Μέτρο εφαρμογής άρθρου 8 Οδηγίας 2008/104/ΕΚ	Άρθρο 115
Άρθρο 122		Άρθρο 116
Άρθρο 123		Άρθρο 117
Άρθρο 124		Άρθρο 118
Άρθρο 125		Άρθρο 119
Άρθρο 126		Άρθρο 120
Άρθρο 127		Άρθρο 121
Άρθρο 128		Άρθρο 122
ν. 4172/2013 (Α’ 167)		
Άρθρο 103		Άρθρο 134
ν. 4443/2016 (Α’ 232)		
Άρθρο 1	Άρθρα 1 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 1 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 1 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ	Άρθρο 15
Άρθρο 2	Άρθρα 2 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 2 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 16
Άρθρο 3	Άρθρα 3 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 3 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ	Άρθρο 17
Άρθρο 4	Άρθρα 4 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 18

Άρθρο 5	Άρθρο 5 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 19
Άρθρο 6	Άρθρο 6 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 20
Άρθρο 7	Άρθρα 5 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 7 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 21
Άρθρο 8	Άρθρα 7 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 9 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 3 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ	Άρθρο 22
Άρθρο 9	Άρθρα 8 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 10 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 23
Άρθρο 10	Άρθρα 9 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 11 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 24
Άρθρο 11	Άρθρα 15 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 17 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ	Άρθρο 25
Άρθρο 12		Άρθρο 26
Άρθρο 13	Άρθρα 11 και 12 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 13 και 14 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 5 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ	Άρθρο 27
Άρθρο 14	Άρθρα 13 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ	Άρθρο 28
Άρθρο 15		Άρθρο 29
Άρθρο 16		Άρθρο 30
Άρθρο 17	Άρθρα 10 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 12 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 6 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ	Άρθρο 31
Άρθρο 21	Άρθρα 6 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 8 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 7 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ	Άρθρο 32
ν. 4387/2016 (Α’ 85)		
Άρθρο 38 παρ. 9 εδάφιο δεύτερο		Άρθρο 329
ν. 4488/2017 (Α’ 137)		
Άρθρο 38		Άρθρο 320
ν. 4554/2018 (Α’ 130)		
Άρθρο 10		Άρθρο 131
ν. 4611/2019 (Α’ 73)		
Άρθρο 52		Άρθρο 132
ν. 4808/2021 (Α’ 101)		
Άρθρο 2		Άρθρο 57
Άρθρο 3		Άρθρο 58
Άρθρο 4		Άρθρο 59
Άρθρο 5		Άρθρο 60
Άρθρο 9		Άρθρο 61
Άρθρο 10		Άρθρο 62
Άρθρο 11		Άρθρο 63
Άρθρο 12		Άρθρο 64
Άρθρο 13		Άρθρο 65
Άρθρο 14		Άρθρο 66
Άρθρο 15		Άρθρο 67
Άρθρο 22		Άρθρο 68
Άρθρο 24	Άρθρο 1 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 217
Άρθρο 25 παρ. 1 (σε συνδυασμό με το άρθρο 33)	Άρθρο 2 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 218
Άρθρο 25	Άρθρο 1 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 219
Άρθρο 26	Άρθρο 3 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 219
Άρθρο 27	Άρθρα 4 και 8 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 220

Άρθρο 28	Άρθρα 5 και 8 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 221
Άρθρο 29	Άρθρο 6 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 222
Άρθρο 30	Άρθρο 7 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 223
Άρθρο 31	Άρθρο 9 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 224
Άρθρο 32	Άρθρο 115 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 225
Άρθρο 33 (σε συνδυασμό με το άρθρο 25 παρ. 1)		Άρθρο 218
Άρθρο 35		Άρθρο 227
Άρθρο 37		Άρθρο 229
Άρθρο 38		Άρθρο 230
Άρθρο 39		Άρθρο 231
Άρθρο 40		Άρθρο 232
Άρθρο 41		Άρθρο 233
Άρθρο 42		Άρθρο 234
Άρθρο 43		Άρθρο 235
Άρθρο 44		Άρθρο 236
Άρθρο 45		Άρθρο 237
Άρθρο 46	Άρθρα 10 και 16 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 238
Άρθρο 47	Άρθρα 11 και 14 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 239
Άρθρο 48	Άρθρο 12 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 240
Άρθρο 49	Άρθρο 16 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 241
Άρθρο 50		Άρθρο 242
Άρθρο 51	Άρθρο 17 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	Άρθρο 243
Άρθρο 55		Άρθρο 182
Άρθρο 60		Άρθρο 193
Άρθρο 62		Άρθρο 245
Άρθρο 64 παρ. 3		Άρθρο 327
Άρθρο 65		Άρθρο 322
Άρθρο 66 παρ. 1-4, 6		Άρθρο 339
Άρθρο 66 παρ. 5		Άρθρο 330
Άρθρο 68		Άρθρο 124
Άρθρο 69		Άρθρο 125
Άρθρο 70		Άρθρο 126
Άρθρο 71		Άρθρο 127
Άρθρο 72		Άρθρο 128
ν. 4997/2022 (Α’219)		
Άρθρο 47		Άρθρο 16 παρ. 3, άρθρο 25
π.δ. 27 Ιουνίου 1932 (Α’ 212)		
Άρθρο 2		Άρθρο 180
Άρθρο 8		Άρθρο 191
Άρθρο 14		Άρθρο 187
Άρθρο 15		Άρθρο 188
Άρθρο 16		Άρθρο 189

Άρθρο 41		Άρθρο 192
β.δ. 748/1966 (Α’ 179)		
Άρθρο 1		Άρθρο 195
Άρθρο 2		Άρθρο 196
Άρθρο 3		Άρθρο 197
Άρθρο 4		Άρθρο 194
Άρθρο 5		Άρθρο 198
Άρθρο 6		Άρθρο 199
Άρθρο 7		Άρθρο 200
Άρθρο 9		Άρθρο 201
Άρθρο 10		Άρθρο 202
Άρθρο 11		Άρθρο 203
Άρθρο 12		Άρθρο 204
Άρθρο 13		Άρθρο 205
Άρθρο 14		Άρθρο 206
Άρθρο 15		Άρθρο 207
Άρθρο 16		Άρθρο 208
π.δ. 1/1990 (Α’ 1)		
Άρθρο 1		Άρθρο 152
Άρθρο 2		Άρθρο 153
Άρθρο 3		Άρθρο 154
Άρθρο 4		Άρθρο 155
Άρθρο 5		Άρθρο 156
Άρθρο 5α		Άρθρο 157
Άρθρο 5β		Άρθρο 158
Άρθρο 6		Άρθρο 159
Άρθρο 7		Άρθρο 160
π.δ. 156/1994 (Α’ 102)		
Άρθρο 1		Άρθρο 69
Άρθρο 2		Άρθρο 70
Άρθρο 3		Άρθρο 71
Άρθρο 4		Άρθρο 72
Άρθρο 5		Άρθρο 73
Άρθρο 6		Άρθρο 74
π.δ. 176/1997 (Α’ 150)		
Άρθρο 1		Άρθρο 283
Άρθρο 2		Άρθρο 284
Άρθρο 3		Άρθρο 285
Άρθρο 4		Άρθρο 286
Άρθρο 5		Άρθρο 287
Άρθρο 6		Άρθρο 288
Άρθρο 7		Άρθρο 289
Άρθρο 8		Άρθρο 226
Άρθρο 10		Άρθρο 290
Άρθρο 11		Άρθρο 291

π.δ. 88/1999 (Α’ 94)		
Άρθρο 1	Άρθρα 1 και 14 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 162
Άρθρο 2	Άρθρο 2 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 163
Άρθρο 3	Άρθρο 3 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 164
Άρθρο 4	Άρθρο 4 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 165
Άρθρο 5	Άρθρο 5 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 166
Άρθρο 6	Άρθρα 6 και 16 παρ. 2 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 167
Άρθρο 7	Άρθρο 7 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 168
Άρθρο 8	Άρθρα 8 και 16 παρ. 3 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 169
Άρθρο 9	Άρθρο 9 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 170
Άρθρο 10	Άρθρο 10 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 171
Άρθρο 11	Άρθρο 11 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 172
Άρθρο 12	Άρθρο 12 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 173
Άρθρο 13	Άρθρο 13 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 174
Άρθρο 14	Άρθρο 17 Οδηγίας 93/104/ΕΚ	Άρθρο 175
Άρθρο 14Α	Άρθρο 1 παρ. 7 Οδηγίας 2000/34/ΕΚ	Άρθρο 176
Άρθρο 14Β	Άρθρο 1 παρ. 7 Οδηγίας 2000/34/ΕΚ	Άρθρο 177
Άρθρο 15		Άρθρο 178
Άρθρο 16		Άρθρο 179
π.δ. 178/2002 (Α’ 162)		
Άρθρο 1		Άρθρο 347
Άρθρο 2	Άρθρο 1 Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 348
Άρθρο 3	Άρθρο 2 Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 349
Άρθρο 4	Άρθρο 3 Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 350
Άρθρο 5	Άρθρο 4 Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 351
Άρθρο 6	Άρθρο 4α Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 352
Άρθρο 7	Άρθρο 5 Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 353
Άρθρο 8	Άρθρο 6 Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 354
Άρθρο 9	Άρθρο 7α Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 355
Άρθρο 10	Άρθρο 7 Οδηγίας 98/50/ΕΚ	Άρθρο 356
π.δ. 81/2003 (Α’ 77)		
Άρθρο 1		Άρθρο 87
Άρθρο 2		Άρθρο 88
Άρθρο 3		Άρθρο 89
Άρθρο 4		Άρθρο 90
Άρθρο 5		Άρθρο 91
Άρθρο 6		Άρθρο 92
Άρθρο 7		Άρθρο 93
Άρθρο 8		Άρθρο 94
π.δ. 164/2004 (Α’ 134)		
Άρθρο 1		Άρθρο 96
Άρθρο 2		Άρθρο 97
Άρθρο 3		Άρθρο 98
Άρθρο 4		Άρθρο 99

Άρθρο 5		Άρθρο 100
Άρθρο 6		Άρθρο 101
Άρθρο 7		Άρθρο 102
Άρθρο 8		Άρθρο 103
Άρθρο 9		Άρθρο 104
Άρθρο 10		Άρθρο 105
π.δ. 101/2016 (Α’ 75)		
Άρθρο 1	Άρθρο 1 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 256
Άρθρο 2	Άρθρο 2 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 257
Άρθρο 3	Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 2, άρθρο 7 παρ. 1, 2, 5 και 6, άρθρο 10 παρ. 1 και 3 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 258
Άρθρο 4	Άρθρο 3, άρθρο 5 παρ. 1, 2 και 5, άρθρο 9 παρ. 5 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 259
Άρθρο 5	Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 και 10, άρθρο 7 παρ. 3, 4 και 5 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 260
Άρθρο 6	Άρθρο 4 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 261
Άρθρο 7	Άρθρο 9 παρ. 1α), β), γ), δ) και ε) και παρ. 4 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 262
Άρθρο 8	Άρθρο 11 παρ. 1, 3, 4, 5 και 6 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 263
Άρθρο 9	Άρθρο 12 παρ. 2 και 3 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 264
Άρθρο 10	Άρθρο 13 και άρθρο 14 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 265
Άρθρο 11	Άρθρο 15 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 266
Άρθρο 12	Άρθρο 16 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 267
Άρθρο 13	Άρθρο 17 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 268
Άρθρο 14	Άρθρο 18 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 269
Άρθρο 15	Άρθρο 19 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 270
Άρθρο 16	Άρθρο 20 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 271
Άρθρο 17	Άρθρο 21 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ	Άρθρο 272
π.δ. 30/2021 (Α’ 75)		
Άρθρο 1	Άρθρο 1 Οδηγίας 96/71/ΕΚ και στοιχεία β) και γ) παρ. 1 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957	Άρθρο 246
Άρθρο 2	Άρθρο 2 Οδηγίας 96/71/ΕΚ	Άρθρο 247
Άρθρο 3	Άρθρο 3 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, παρ. 2 (α), (γ) και (δ) άρθρου 1 και στοιχείο β) περ. 1β. άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957)	Άρθρο 248
Άρθρο 4	Περ. β) παρ. 2 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957)	Άρθρο 249
Άρθρο 5	Άρθρο 4 Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 3 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957	Άρθρο 250
Άρθρο 6	Άρθρο 5 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957)	Άρθρο 251
Άρθρο 7	Άρθρο 5 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957)	Άρθρο 252
Άρθρο 8	Άρθρο 5 Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957)	Άρθρο 253
Άρθρο 9	Άρθρο 6 Οδηγίας 96/71/ΕΚ	Άρθρο 254
Άρθρο 13	Παρ. 7 άρθρου 3 Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 2 (γ) άρθρου 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957)	Άρθρο 255
Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012 (Α’ 38)		
Άρθρο 5		Άρθρο 334

υ.α. 19040/1981 (Β’ 742)		
Άρθρο 1		Άρθρο 136
Άρθρο 2		Άρθρο 137
Άρθρο 3		Άρθρο 138
Άρθρο 4		Άρθρο 139
Άρθρο 6		Άρθρο 140
Άρθρο 7		Άρθρο 141
Άρθρο 10		Άρθρο 142
υ.α. 18310/1946 (Β’ 93)		
Περίπτωση 5		Άρθρο 143
υ.α. 21091/2990/1946 (Β’142)		Άρθρο 144

Στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 3 Δεκεμβρίου 2022

Η Πρόεδρος της Δημοκρατίας

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΥ

Ο Υπουργός Εργασίας και
Κοινωνικών Υποθέσεων

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

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.

0100222041222013 2