

## ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Τίτλος αξιολογούμενης ρύθμισης

**ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
ΜΕ ΤΙΤΛΟ**

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

Επισπεύδον Υπουργείο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Στοιχεία επικοινωνίας

**Νατάσα Γ. Πετρούλια, Νομική Σύμβουλος Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τηλ.: 2103368352, email: n.petroulia@yeka.gr**

*Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:*

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ	(X)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ <sup>1</sup>	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ <sup>2</sup>	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ <sup>3</sup>	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ <sup>4</sup>	X
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ <sup>5</sup>	
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ <sup>6</sup>	

- 1 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων & Αθλητισμού και Υπουργείου Πολιτισμού.
- 2 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.
- 3 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας & Οικονομικών.
- 4 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υπουργείου Υγείας.
- 5 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.
- 6 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.



## A. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p>
	<p>ΜΕΡΟΣ Β΄ / ΜΕΡΟΣ Γ΄</p> <p>Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας, με την προώθηση περισσότερο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διατήρηση εύλογης ευελιξίας στην άτυπη απασχόληση, ούτως ώστε να διατηρούνται τα πλεονεκτήματά της για τους εργαζομένους και τους εργοδότες και να διασφαλίζεται η προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Δ΄</p> <p>Άρθρο 20</p> <p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται, αφενός η ανάγκη άμεσης ανταπόκρισης για την κάλυψη των αναγκών των ελληνικών επιχειρήσεων σχετικά με θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης και αφετέρου το ζήτημα της διασύνδεσής τους με στελέχη υψηλών δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδας. Ειδικότερα, η προσφορά των εξειδικευμένων θέσεων εργασίας από ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας θα αποτυπώνεται στην ψηφιακή πλατφόρμα με την επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αντίστοιχα, η εκδήλωση ενδιαφέροντος από τους υποψήφιους εργαζόμενους θα πραγματοποιείται στην εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα για τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, όπως αυτές θα δηλώνονται από τις επιχειρήσεις, με την συμπλήρωση ειδικών πεδίων. Η τελική αξιολόγηση των υποψηφίων, η διαδικασία συνεντεύξεων και όλες οι λοιπές απαιτούμενες διαδικασίες θα πραγματοποιούνται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.</p> <p>Άρθρο 21</p> <p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται, αφενός η ανάγκη της γνωστοποίησης των βασικών όρων της εργασίας και της ατομικής σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο, για ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου και αφετέρου η ανάγκη της δημιουργίας κατάλληλων προτύπων για την ανάρτηση των πληροφοριών αυτών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Συγκεκριμένα προβλέπεται αφενός ότι στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II θα διατίθεται πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας» και αφετέρου ότι κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, τους</p>

βασικούς όρους εργασίας του εργαζόμενου, άλλως την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει, και ότι για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο με φυσικό ή ψηφιακό τρόπο.

#### Άρθρο 22

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

#### Άρθρο 23

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

#### Άρθρο 24

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

#### Άρθρο 25

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη επίλυσης προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας εναλλασσόμενων βαρδιών, με το να καθίσταται επιτρεπτή η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον αυτή καταχωρίζεται από τον εργοδότη στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πριν από την

ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος αμείβεται προσαυξημένη κατά 40% και τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και ότι σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222). Ειδικά για τους απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, η αμοιβή της 6η ημέρας μπορεί να ορίζεται με συλλογική σύμβαση, πρόβλεψη που θα κατισχύει ως ειδικότερη.

#### Άρθρο 26

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται το ζήτημα της επίλυσης προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενήμερη εβδομαδιαία εργασία, με το να καθίσταται επιτρεπτή η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος αμείβεται προσαυξημένη κατά 40% και τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, και ότι σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222). Ειδικά για τους απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, η αμοιβής της 6ης ημέρας μπορεί να ορίζεται με συλλογική σύμβαση, πρόβλεψη που θα κατισχύει ως ειδικότερη.

#### Άρθρο 27

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

#### Άρθρο 28

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

#### Άρθρο 29

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

#### Άρθρο 30

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

#### Άρθρο 31

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

#### Άρθρο 32

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

#### Άρθρο 33

	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχονται οι αναγκαίες εξουσιοδοτήσεις, αφενός προς τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, καθώς και τον Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων για τη ρύθμιση τεχνικών και λεπτομερειακών ζητημάτων της ψηφιακής πλατφόρμας με την επωνυμία «REBRAIN GREECE», αφετέρου στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για τη ρύθμιση των αναγκαίων λεπτομερειών για τη συμμόρφωση των εργοδοτών προς τα μέτρα που έχουν λάβει οι αρμόδιες αρχές σε περίπτωση καταστροφών και τον τρόπο ενημέρωσης των εργαζομένων για αυτά.</p>
2.	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p>
	<p>ΜΕΡΟΣ Β΄ / ΜΕΡΟΣ Γ΄</p> <p>Οι συνεχείς και ταχείες εξελίξεις στην αγορά εργασίας επιβάλλουν την ταυτόχρονη εξέλιξη του νομικού πλαισίου που διέπει τις οικείες εργασιακές σχέσεις για την αποφυγή του κινδύνου δημιουργίας καθεστώτων αβεβαιότητας και ανασφάλειας για τους εργαζόμενους. Σε αυτό το πλαίσιο, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη ενίσχυσης, επέκτασης και επικαιροποίησης των ελάχιστων απαιτήσεων σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων για τα ουσιώδη στοιχεία και τους όρους της εργασιακής τους σχέσης.</p> <p>Συγκεκριμένα, με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις επιδιώκονται: α) η κατοχύρωση ελάχιστου επιπέδου προβλεψιμότητας και ασφάλειας στην απασχόληση, ακόμα και στις πλέον άτυπες μορφές της, μέσω της θέσπισης ελάχιστων δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους, β) η παροχή εγγυήσεων για την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων αυτών, μέσω της διασφάλισης της δυνατότητας προσφυγής στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές και στα αρμόδια δικαστήρια, γ) η αναχαίτιση της άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων λόγω του είδους της σχέσης ή της σύμβασης εργασίας, καθώς και δ) η αποτροπή του social dumping, μέσω της διαμόρφωσης βασικών εργασιακών προτύπων (minimum rights) και της διασφάλισης της τήρησής τους στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Δ΄</p> <p>Άρθρο 20</p> <p>Δεν υπάρχει αποτελεσματική διασύνδεση μεταξύ της προσφοράς θέσεων απασχόλησης υψηλής εξειδίκευσης από τις επιχειρήσεις και της ζήτησης εργασίας από στελέχη υψηλών δεξιοτήτων εντός και εκτός Ελλάδας, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται τα φαινόμενα της μετεγκατάστασης εξειδικευμένων εργαζομένων στο εξωτερικό και της αδυναμίας προσέλκυσης από τις επιχειρήσεις των κατάλληλων εργαζομένων.</p> <p>Άρθρο 21</p> <p>Οι εργαζόμενοι συχνά δεν έχουν πλήρη και εύκολη πρόσβαση στους βασικούς όρους εργασίας και στο περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας τους, με συνέπεια να μην προστατεύονται επαρκώς τα δικαιώματά τους.</p>

#### Άρθρο 22

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

#### Άρθρο 23

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

#### Άρθρο 24

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

#### Άρθρα 25 και 26

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

#### Άρθρο 27

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

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

#### Άρθρο 28

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

#### Άρθρο 29



	<p>Οι εργαζόμενοι μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο δεν είναι δικαιούχοι του ειδικού εποχιακού επιδόματος ανεργίας, όπως είναι οι εργαζόμενοι στους συγκεκριμένους κλάδους, με αποτέλεσμα να προκαλείται, με βάση το ισχύον πλαίσιο, άνιση μεταχείριση των δύο αυτών κατηγοριών εργαζομένων.</p> <p>Άρθρο 30</p> <p>Σήμερα ο αριθμός των ιατρών εργασίας είναι πολύ μικρός και απαιτείται η διεύρυνση των ειδικοτήτων, οι φορείς των οποίων δύνανται να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός τους και να προστατευθεί αποτελεσματικότερα η υγεία των εργαζομένων, να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθούν τα κατά τόπους κενά, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο.</p> <p>Άρθρο 31</p> <p>Δεν διασφαλίζεται η δυνατότητα ακώλυτης προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους κατά τη διάρκεια απεργιών ή κατάληψης του χώρου εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχει μη πλήρης προστασία του δικαιώματος στην εργασία.</p> <p>Άρθρο 32</p> <p>Παρατηρείται διστακτικότητα των εργοδοτών να διακόψουν τη λειτουργία των επιχειρήσεών τους, όταν αυτό απαιτείται για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών, όπως φυσικών καταστροφών ή έντονων καιρικών φαινομένων, με αποτέλεσμα την αποφυγή συμμόρφωσης με τα μέτρα που λαμβάνουν οι αρμόδιες αρχές για την αντιμετώπισή τους, αλλά και τη διακινδύνευση της ασφάλειας των εργαζομένων τους.</p>
3.	<p>Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;</p> <p>Αφορά τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων.</p>

<p style="text-align: center;">Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης</p>	
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν;</p> <p style="text-align: center;">ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>
<p>ΜΕΡΟΣ Β'</p>	

	<p>Το π.δ. 156/1994 (Α' 102), περί της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, το οποίο ενσωμάτωσε στην εθνική έννομη τάξη την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (L 288).</p> <p>ΜΕΡΟΣ Γ'</p> <p>Άρθρο 19, περ. Α' παρ. 2 άρθρου 74 ν. 3863/2010 (Α' 115)</p> <p>Άρθρο 20 -</p> <p>Άρθρο 21 -</p> <p>Άρθρο 22 παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013</p> <p>Άρθρο 23, άρθρο 320 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222)</p> <p>Άρθρο 24, παρ. 2 άρθρου 103 ν. 4808/2021</p> <p>Άρθρο 25 -</p> <p>Άρθρο 26 -</p> <p>Άρθρο 27 -</p> <p>Άρθρο 28, παρ. 6 άρθρου 192 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222)</p> <p>Άρθρο 29 -</p> <p>Άρθρο 30 -</p> <p>Άρθρο 31 -</p> <p>Άρθρο 32 -</p>
5.	<p>Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας</p>
	<p>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</p> <p>ΜΕΡΟΣ Β'</p> <p>Η ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας και η συστηματική ένταξη των νέων ρυθμίσεων στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο απαιτεί την ψήφιση τυπικού νόμου.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'</p> <p>Δεν υπάρχει εξουσιοδοτική διάταξη ή απαιτείται τροποποίηση υφιστάμενης διάταξης νόμου.</p>
	<p>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</p> <p>ΜΕΡΟΣ Β'</p> <p>Η ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας απαιτεί τροποποίηση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου και δεν αρκεί η αλλαγή της διοικητικής πρακτικής ή η επιλογή νέας ερμηνευτικής προσέγγισης.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'</p>

	Η επίτευξη των σκοπών των αξιολογούμενων ρυθμίσεων δεν μπορεί να επιτευχθεί με αλλαγή της διοικητικής πρακτικής ή επιλογή νέας ερμηνευτικής προσέγγισης.
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ' Η επίτευξη των σκοπών των αξιολογούμενων ρυθμίσεων δεν εξαρτάται από τη διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων.

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές;      ΝΑΙ   X      ΟΧΙ <input type="checkbox"/>  Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	ΜΕΡΟΣ Β' Έχουν ληφθεί υπόψιν πράξεις ενσωμάτωσης άλλων κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κύπρος, Μάλτα, Ολλανδία).
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/> 
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input checked="" type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input checked="" type="checkbox"/> 
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/> 



8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
i) βραχυπρόθεσμοι:		<p>ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'</p> <p>Επικαιροποιούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις του εργαζόμενου για ενημέρωση από τον εργοδότη αναφορικά με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας του και εισάγονται νέες απαιτήσεις για την παροχή πληροφοριών, για παράδειγμα σχετικά με τον χώρο εργασίας και τη διαδικασία λύσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας με καταγγελία, τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής υπηρεσίας, το δικαίωμα κατάρτισης και τις περιπτώσεις που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, λαμβάνοντας υπόψιν την επικράτηση συγκεκριμένων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπως οι συμβάσεις κατόπιν κλήσεως ή κατά παραγγελία και η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες. Επιπλέον, εισάγονται νέες απαιτήσεις για την παροχή πρόσθετων πληροφοριών στους εργαζόμενους που αποστέλλονται για εργασία σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Δ'</p> <p>Απλοποιούνται διοικητικές διαδικασίες, θωρακίζεται το δικαίωμα εργασίας για τους εργαζόμενους που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργία, προσδιορίζεται το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, μεταξύ άλλων και σε περιπτώσεις φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων, καταπολεμάται η αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία και διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.</p>
ii) μακροπρόθεσμοι:		<p>ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'</p> <p>Εμπεδώνεται κουλτούρα προστασίας των εργαζομένων και προβλεψιμότητας των εργασιακών σχέσεων, διασφαλίζονται τα εργασιακά δικαιώματα, μειώνονται οι εργασιακές ανισότητες, αποφεύγεται η κατάχρηση των άτυπων μορφών απασχόλησης και αποτρέπεται το social dumping.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Δ'</p> <p>Ενισχύονται η απασχόληση και η δημιουργία βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας.</p>



9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτηση
----	--

Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	<p>Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης:            ΑΜΕΣΗ <input checked="" type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/></p> <p>Δεν βρίσκει εφαρμογή            Δεν προβλέπεται χρήση πληροφοριακού συστήματος</p>
i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	<p>Άρθρο 20 – Αξιοποίηση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για τη φιλοξενία ψηφιακής πλατφόρμας με επωνυμία «REBRAIN GREECE».</p> <p>Άρθρο 21 – Αξιοποίηση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για την ανάρτηση των βασικών όρων εργασίας ατομικών συμβάσεων εργασίας.</p> <p>Άρθρο 22 - Αξιοποίηση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για την καταχώριση πληροφοριών που αφορούν στον χρόνο εργασίας του εργαζομένου.</p> <p>Άρθρο 23 - Αξιοποίηση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για την υποβολή περιπτώσεων λύσης της ατομικής σύμβασης εργασίας.</p> <p>Άρθρα 25 - Αξιοποίηση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για τη δήλωση της απασχόλησης εργαζομένων σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας.</p> <p>Άρθρα 26 - Αξιοποίηση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για τη δήλωση της απασχόλησης εργαζομένων σε επιχειρήσεις μη συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας.</p>
ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	Δεν βρίσκει εφαρμογή

11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	Δεν βρίσκει εφαρμογή
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	Δεν βρίσκει εφαρμογή
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	Δεν βρίσκει εφαρμογή

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	<b>1</b>	Ορίζονται οι σκοποί του αξιολογούμενου νομοσχεδίου, ήτοι: Α. Η ενίσχυση της εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης, με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας. Β. Η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας, η θέσπιση νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζόμενους, η καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.
	<b>2</b>	Καθορίζεται το αντικείμενο του αξιολογούμενου νομοσχεδίου, ήτοι:

	<p>A. Η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186).</p> <p>B. Η απλοποίηση των διαδικασιών εντός του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.</p>
<p><b>3</b> <b>(Άρθρα 1, 2 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p>	<p>Καθορίζονται ο σκοπός, το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 που ενσωματώνεται στο Τμήμα Ι του Μέρους Γ' του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και προβλέπεται ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν θίγουν την εφαρμογή διατάξεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους που προβλέπονται από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία και εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας. Επιπλέον, προβλέπονται εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής συγκεκριμένων ρυθμίσεων σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, λόγω των ειδικών καθηκόντων των εν λόγω εργαζόμενων και ορισμοί για το «ωράριο εργασίας», τις «ώρες και ημέρες αναφοράς» και το «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας».</p>
<p><b>4</b> <b>(Άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 )</b></p>	<p>Προβλέπεται το ανώτατο χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου, που δύναται να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, κατά τη διάρκεια της οποίας η εργασιακή σύμβαση τελεί υπό δοκιμή. Επιπλέον, προβλέπεται ότι, αν ο εργοδότης κρίνει πως η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζόμενου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του. Επίσης, θεσπίζεται για πρώτη φορά η δυνατότητα πρόβλεψης δοκιμαστικής περιόδου και σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Στόχος της διάταξης είναι η είσοδος του εργαζόμενου στην αγορά εργασίας ή η μετάβασή του σε νέα θέση εργασίας να μην υπόκειται σε παρατεταμένη ανασφάλεια.</p>
<p><b>5</b> <b>(Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p>	<p>Προβλέπονται οι τρόποι παροχής πληροφόρησης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, αναφορικά με τους όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Συγκεκριμένα, προβλέπεται συντομότερο, σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς, διάστημα ενημέρωσης του εργαζόμενου από τον εργοδότη του, αναφορικά με τους όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και εισάγεται διαφοροποίηση στις προθεσμίες ενημέρωσης, προκειμένου ο εργαζόμενος να ενημερώνεται για τις βασικές πληροφορίες το συντομότερο δυνατό.</p>



<p><b>6</b> <b>(Άρθρο 4</b> <b>της</b> <b>Οδηγίας</b> <b>(ΕΕ)</b> <b>2019/1152</b> <b>)</b></p>	<p>Καθορίζονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, με την εισαγωγή νέων στοιχείων, σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς, όπως η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, το δικαίωμα κατάρτισης και η γνωστοποίηση ειδικότερων όρων που αφορούν σε μορφές εργασίας στις οποίες το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο.</p>
<p><b>Άρθρο 7</b> <b>(Άρθρο 6</b> <b>της</b> <b>Οδηγίας</b> <b>(ΕΕ)</b> <b>2019/1152)</b></p>	<p>Προβλέπεται ότι, όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας, μεταξύ άλλων και επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.</p>
<p><b>Άρθρο 8</b> <b>(Άρθρο 7</b> <b>της</b> <b>Οδηγίας</b> <b>(ΕΕ)</b> <b>2019/1152)</b></p>	<p>Προβλέπεται ότι, αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που περιέχουν τις πληροφορίες που πρέπει να του γνωστοποιηθούν παραδίδονται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του.</p>
<p><b>9</b> <b>(Άρθρο 9</b> <b>της</b> <b>Οδηγίας</b> <b>(ΕΕ)</b> <b>2019/1152)</b></p>	<p>Προβλέπεται ότι δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του συμφωνημένου ωραρίου. Προς διασφάλιση των εργαζομένων και προς άρση της οποιασδήποτε αμφιβολίας προβλέπεται πάντως ρητώς ότι η παράλληλη απασχόληση επιτρέπεται με την επιφύλαξη των κείμενων διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών ισχύουν τα προβλεπόμενα στην περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4387/2016 (Α' 85). Διευκρινίζεται ότι για την αποφυγή καταχρηστικής εφαρμογής η παράλληλη απασχόληση δεν νοείται μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων, όπως αυτές ορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία.</p>

<p><b>10</b> <b>(Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p>	<p>Εισάγονται οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται σωρευτικά για να απασχοληθεί ο εργαζόμενος, όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, προκειμένου να επωφελείται ο εργαζόμενος από ένα ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας αναφορικά με το ωράριο εργασίας του, να είναι σε θέση να κάνει τον ανάλογο προγραμματισμό και να προστατεύεται από απώλεια εισοδήματος εξαιτίας καθυστερημένης ακύρωσης της συμφωνηθείσας εργασίας. Επίσης, προβλέπεται ότι, σε περίπτωση σύναψης σύμβασης κατά παραγγελία εργασίας ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας, τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας που δεν μπορεί να υπολείπεται του ¼ του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών εργασίας. Με τη θέσπιση της υποχρέωσης αυτής, η παραβίαση της οποίας συνεπάγεται την ακυρότητα της σύμβασης, επιδιώκεται έτσι η αποτελεσματική πρόληψη τυχόν καταχρηστικών πρακτικών εκ μέρους των εργοδοτών, κατ' εφαρμογή και της περ. (γ) του άρθρου 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152. Εξάλλου κάθε μετατροπή από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.</p>
<p><b>11</b> <b>(Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p>	<p>Προβλέπεται η δυνατότητα του εργαζόμενου να αιτηθεί, μετά από την ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου, την τροποποίηση της σύμβασής του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον υπάρχει αυτή η δυνατότητα. Παράλληλα προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να παράσχει γραπτή αιτιολογημένη απάντηση στο σχετικό αίτημα του εργαζόμενου, εντός μηνός ή εντός δύο (2) μηνών για τα φυσικά πρόσωπα και τις πολύ μικρές / μικρές / μεσαίες επιχειρήσεις από την υποβολή του.</p>
<p><b>12</b> <b>(Άρθρο 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p>	<p>Προβλέπεται ότι, εφόσον από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, προσμετράται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνει χώρα, εφόσον είναι αυτό εφικτό, εντός του συμβατικού ωραρίου.</p>
<p><b>13</b> <b>(Άρθρο 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p>	<p>Προβλέπεται η διατήρηση σε ισχύ ευνοϊκότερων ρυθμίσεων που τυχόν προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.</p>
<p><b>14</b></p>	<p>Προβλέπεται ότι, αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης στον εργαζόμενο όλων των</p>

<b>(Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b>	εγγράφων που περιέχουν τις πληροφορίες που πρέπει να του γνωστοποιηθούν και δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του εργαζόμενου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).
<b>15 (Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b>	Προβλέπεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να ζητήσει την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).
<b>16 (Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b>	Προβλέπεται η απαγόρευση οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης από τον εργοδότη σε βάρος των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι άλλων εργαζομένων, λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν κατά του εργοδότη ή λόγω κίνησης διαδικασιών με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που απορρέουν από τις παραπεμπόμενες διατάξεις.
<b>17 (Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b>	Προβλέπεται η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζόμενου, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζόμενου, που προκύπτει από τις διατάξεις με τις οποίες ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152.
<b>18 (Άρθρο 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b>	Προβλέπεται επιβολή κυρώσεων σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 για κάθε παράβαση των παραπεμπόμενων διατάξεων.
<b>19</b>	Προσαρμόζεται προς την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 και εντάσσεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) η υφιστάμενη ρύθμιση της περ. Α της παρ. 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115), σύμφωνα με την οποία η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη και προβλέπεται περαιτέρω ότι, σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο, η οποία κριθεί επιτυχής από τον εργοδότη, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών.

<p><b>20</b></p>	<p>Δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων – εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η ψηφιακή πλατφόρμα του πρώτου εδαφίου διασυνδέεται και διαλειτουργεί μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Η καταχώριση των ζητούμενων, εκ μέρους των επιχειρήσεων, προσόντων και δεξιοτήτων διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες/ικανότητες, τα προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).</p>
<p><b>21</b></p>	<p>Προβλέπεται ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση και συναινεί στους βασικούς όρους εργασίας του, μέσω μιας απλοποιημένης και εύχρηστης διαδικασίας. Ταυτόχρονα, προβλέπεται η δυνατότητα συνυπογραφής των ως άνω βασικών όρων από τον εργαζόμενο και με ψηφιακό τρόπο, καθώς και η διάθεση προτύπου Ατομικής Σύμβασης και Βασικών Όρων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.</p>
<p><b>22</b></p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, να μην καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποιήσής τους, με αποτέλεσμα να μειώνεται το σχετικό διοικητικό βάρος για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα της ψηφιακής κάρτας. Σημειώνεται άλλωστε ότι με τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποδεικνύονται σε πραγματικό χρόνο η έναρξη και η λήξη του χρόνου εργασίας, καθώς και η νόμιμη υπέρβαση του δηλωθέντος ωραρίου (υπερωρία) Έτσι, εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή</p>

	<p>απασχόληση από εργοδότη που εφαρμόζει την κάρτα εργασίας και επιλέγει τη μη προαναγγελία των μεταβολών του χρόνου εργασίας (ως ανωτέρω αναφερθήκαν) εν γένει και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.</p>
<p><b>23</b></p>	<p>Προβλέπεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης σύμβασης εργασίας (όπως στην περίπτωση εθελουσίας εξόδου) ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή οποιασδήποτε άλλης λύσης ή λήξης σύμβασης εργασίας.</p> <p>Επιπλέον, απλοποιείται η διαδικασία της ηλεκτρονικής αναγγελίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II της οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, βοηθώντας σημαντικά στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί, εξακολουθούν, ωστόσο, να εμφανίζονται ως εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση, με ταυτόχρονη πρόβλεψη ασφαλιστικών δικλίδων που αποτρέπουν την καταστρατήγηση της διάταξης από τους εργοδότες. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία, για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του, εφόσον όμως προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία, σωρευτικώς, όχι μόνο αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, αλλά και αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του ανωτέρω διαστήματος, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση, αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.</p>

24	Προσδιορίζεται η υποχρέωση της Επιθεώρησης Εργασίας να εφαρμόζει την νομοθεσία, όπως αυτή ερμηνεύεται με εγκυκλίους που εκδίδονται από τα κατά περίπτωση αρμόδια όργανα, προς τον σκοπό της διασφάλισης ενιαίας ερμηνευτικής προσέγγισης και αποτελεσματικής άσκησης των αρμοδιοτήτων της.
25	Επιχειρείται η επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση της εργασίας κατά την έκτη (6η) ημέρα, σε επιχειρήσεις που λειτουργούν επτά (7) ημέρες συνεχώς και έχουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.
26	Επιχειρείται η επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, κατά την οργάνωση της εργασίας κατά την έκτη (6η) ημέρα, επιχειρήσεις που έχουν εικοσιτετράωρη λειτουργία πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, και σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Προς διασφάλιση της θέσης των εργαζομένων, καθίσταται πάντως σαφές ότι η εν λόγω δυνατότητα παρέχεται αποκλειστικά σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον ο ιδιαίτερα αυξημένος φόρτος εργασίας έχει απρόβλεπτο χαρακτήρα. Η συνδρομή των ανωτέρω προϋποθέσεων γνωστοποιείται και ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
27	Παρέχεται δυνατότητα λειτουργίας και κατά την Κυριακή ή τις ημέρες αργίας για τα εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και για τα εκπαιδευτικά κέντρα προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες την ημέρα και για επτά (7) ημέρες την εβδομάδα, καθώς και για τη βιομηχανία τροφίμων και για τις επιχειρήσεις εμφιαλώσεως φυσικού μεταλλικού νερού και παραγωγής αναψυκτικών με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσης.
28	Παρέχεται η δυνατότητα, σε περίπτωση μη συμφωνίας συνδικαλιστικής οργάνωσης με τον εργοδότη ή ελλείψει συνδικαλιστικής οργάνωσης, να εφαρμόζεται το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, κατόπιν έγγραφης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Λαμβάνεται ταυτόχρονα μέριμνα για την προστασία της θέσης του εργαζόμενου σε περίπτωση που δεν συμφωνήσει στην ανωτέρω διευθέτηση.
29	Προβλέπεται η καταβολή του ειδικού εποχιακού βοηθήματος και στους εργαζόμενους που έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου.

	Επίσης, ρυθμίζεται πλέον νομοθετικά το ζήτημα της χορήγησης ειδικού εποχικού βοηθήματος από τη Δ.ΥΠ.Α. στους μισθωτούς της ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης και όταν παρέχουν την εργασία τους σε επιχειρήσεις με έδρα στην Ελλάδα και δραστηριότητες σε μία ή περισσότερες χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάτι που έως τώρα αντιμετωπιζόταν μέσω έκδοσης εγκυκλίων από τη Δ.ΥΠ.Α..
<b>30</b>	Παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση προς τους αρμόδιους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας να καθορίσουν με κοινή απόφασή τους περαιτέρω ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο. Επίσης με την ως άνω απόφαση καθορίζονται μεταξύ άλλων, οι όροι και οι προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλο σχετικό θέμα, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας. Επιδιώκεται έτσι η αποτελεσματικότερη προστασία της υγείας των εργαζομένων.
<b>31</b>	Ενισχύεται η προστασία της εργασίας των εργαζομένων εκείνων που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, αλλά, αντιθέτως, θέλουν να συνεχίσουν την εργασία τους, ενόψει του ότι το δικαίωμα στην απεργία, όπως και η συνδικαλιστική ελευθερία εν γένει, πρέπει να ισορροπούνται με το δικαίωμα στην εργασία με τρόπο ισότιμο και, άρα, να διασφαλίζεται η πρακτική εναρμόνιση μεταξύ των συνταγματικών αυτών δικαιωμάτων. Αντίστοιχη ρύθμιση εισάγεται και για την περίπτωση της κατάληψης των χώρων εργασίας, δεδομένου ότι αυτή παρακωλύει ουσιαστικά την άσκηση του δικαιώματος εργασίας.
<b>32</b>	Προβλέπεται ρητώς, προς άρση της οποιασδήποτε αμφιβολίας, η υποχρέωση των εργοδοτών να μεριμνούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης που προκαλείται από φυσικές ή άλλες καταστροφές, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές. Σε περίπτωση παραβίασης της ανωτέρω υποχρέωσης προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.

**Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών**

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ , ΔΙΑΦΑΝΕ ΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜ ΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚ ΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚ Ο ΠΕΡΙΒΑΛΛ ΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗ ΤΑ	
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣ ΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου	X	X	X		
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα					
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣ Α	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών					
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	X	X	X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	X	X	X		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων	X	X	X		
		Άλλο					

**Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:**

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'

Αναμένεται όφελος για τη διοίκηση και τους διοικούμενους από τη συμπλήρωση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου που συνδέεται με την εξοικονόμηση διοικητικού κόστους κατά την εφαρμογή των ρυθμίσεων και, επιπλέον, πολλαπλασιαστικά οφέλη για την κοινωνία και την αγορά, συνδεδεμένα με τη διασφάλιση διαφάνειας, προβλεψιμότητας και ασφάλειας στις εργασιακές σχέσεις, κουλτούρας προστασίας των εργαζομένων και προβλεψιμότητας των εργασιακών σχέσεων, την εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων, τη μείωση των



εργασιακών ανισοτήτων, την αποτροπή κατάχρησης των άτυπων μορφών απασχόλησης και την αποτροπή του social dumping.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ , ΔΙΑΦΑΝΕΙ Α	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜ ΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚ ΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚ Ο ΠΕΡΙΒΑΛΛΟ Ν	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗ ΤΑ	
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣ ΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓ ΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασί α					
		Υποδομή / εξοπλισμός					
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκομέν ων	X	X	X		
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση	X	X	X		
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'

Αναμένεται κόστος για τη διοίκηση και τους διοικούμενους που συνδέεται με την ενημέρωση για τις αλλαγές στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και τη διαχείριση των αλλαγών αυτών, το οποίο ωστόσο αντισταθμίζεται από τη μείωση του διοικητικού κόστους εφαρμογής των ρυθμίσεων.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙ Α	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜ ΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕ Σ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚ Ο ΠΕΡΙΒΑΛΛΟ Ν	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗ ΤΑ	
ΚΙΝΔΥΝΟ Ι ΡΥΘΜΙΣΗ Σ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣ Η ΚΙΝΔΥΝΩ Ν	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισ ης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩ Ν	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'

Δεν αναμένονται κίνδυνοι από την εφαρμογή των αξιολογούμενων ρυθμίσεων.

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).
-----	--

	Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.

#### Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών Υπουργείο Ανάπτυξης Υπουργείο Δικαιοσύνης Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής Υπουργείο Τουρισμού Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης
<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας, Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, Ελληνική Ένωση Τραπεζών, Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδας, Ελληνική Ένωση Ιατρών Εργασίας και Περιβάλλοντος, Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης, Σωματεία Εργαζομένων
<input type="checkbox"/>	Διεθνής διαβούλευση	
23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας <a href="http://www.opengov.gr">www.opengov.gr</a> (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)	
	Αριθμός συμμετασχόντων	64

Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	0
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	64
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	400
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	27
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	523

Έκθεση Δημόσιας Διαβούλευσης κατ' άρθρο

Άρθρο	Στόχος
1	Υποβλήθηκαν πενήντα τρία (53) σχόλια, τριάντα δύο (32) εκ των οποίων είναι γενικά, τίθενται κατά του νομοσχεδίου/ζητούν την απόσυρσή του και έντεκα (11) δεν έχουν συνάφεια με το νομοσχέδιο. Επιπλέον, έξι (6) σχόλια εμπεριέχουν συγκεκριμένες προτάσεις επί του νομοσχεδίου, δύο (2)

	αφορούν προτάσεις για το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, ένα (1) σχόλιο είναι γενικό και ουδέτερο και άλλο ένα (1) υπέρ του νομοσχεδίου. Τέλος, ένα (1) σχόλιο τέθηκε στα ανεπιθύμητα, καθώς η διατύπωσή του αντίκειται στους κανόνες της δημόσιας διαβούλευσης.
2	Υποβλήθηκαν δώδεκα (12) σχόλια, επτά (7) εκ των οποίων δεν έχουν άμεση συνάφεια με την προς ενσωμάτωση Οδηγία και τις λοιπές διατάξεις του νομοσχεδίου και δύο (2) αναφέρονται πολύ γενικά στο νομοσχέδιο. Στο τέταρτο σχόλιο παρατίθεται νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τον χρόνο εργασίας (εφημερία, ετοιμότητα κ.λπ.) των εργαζομένων στον τομέα υγείας. Το έκτο σχόλιο χαρακτηρίζει το νομοσχέδιο αντεργατικό στο σύνολό του, επισημαίνει την εφαρμογή του τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα και κρίνει ότι καταστρατηγεί βασικά εργασιακά δικαιώματα, μεταξύ αυτών, και διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας μέσω της πρόσθετης ευελιξίας που επιφέρει (ανάλογες απόψεις αντανακλώνται και στο έβδομο και όγδοο σχόλιο). Στο ενδέκατο σχόλιο προτείνεται η ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας και επισημαίνονται προβλήματα στο κλάδο των ξενοδοχοϋπαλλήλων.
3	Υποβλήθηκαν δεκατρία (13) σχόλια εκ των οποίων δέκα (10) είναι χωρίς άμεση συνάφεια με το περιεχόμενο του νομοσχεδίου. Στο τέταρτο σχόλιο εκφράζεται η άποψη ότι το σχέδιο νόμου και ειδικότερα οι διατάξεις της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 (εφεξής «Οδηγία») εισάγουν διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, των δημοσίων υπαλλήλων και των οικιακών μισθωτών. Διατηρήθηκε, ωστόσο, η διατύπωση του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου καθότι η Οδηγία επιτρέπει την εξαίρεση συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων από ορισμένες διατάξεις της. Στο έκτο και έβδομο σχόλιο επισημαίνεται ότι η Οδηγία έχει εφαρμογή και στη ναυτική εργασία, η οποία διέπεται από ιδιαίτερες διατάξεις και, κυρίως, ως εποπτευόμενη από το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, διέπεται από ιδιαίτερους μηχανισμούς και φορείς ελέγχου εφαρμογής των διατάξεων που την αφορούν και επιβολής κυρώσεων, σε περίπτωση παραβάσεων, ζητήματα που πάντως δεν αποτυπώνονται στο νομοσχέδιο.
4	Υποβλήθηκαν τριάντα (30) σχόλια, δέκα (10) εκ των οποίων αναφέρονται αφενός στην έλλειψη υποχρέωσης αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης με το πέρας του εξαμήνου και αφετέρου στη διατήρηση της υποχρέωσης αυτής μετά το πέρας των δώδεκα (12) μηνών, γεγονός το οποίο προκαλεί σύγχυση. Αναφέρεται, ακόμη, σε δεκαπέντε (15) σχόλια ότι εισάγεται με έμμεσο τρόπο η απόλυση χωρίς καμία επιβάρυνση του εργοδότη και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου πριν από τη λήξη τους, ενώ υπό το ισχύον καθεστώς απαιτείται η επίκληση σπουδαίου λόγου για τη λύση τους. Επισημαίνεται, δε, ότι η κρίση του εργοδότη για το αν η δοκιμαστική περίοδος ήταν επιτυχής ή όχι δεν μπορεί να είναι αυθαίρετη και ότι πρέπει να τεθούν κριτήρια αξιολόγησης του εργαζομένου, ώστε να αποφευχθούν καταχρηστικές πρακτικές. Σχολιάζεται, επίσης, ότι ενώ προβλέπεται αναλυτικά τι θα συμβεί εάν ο εργοδότης κρίνει πως ο εργαζόμενος είναι κατάλληλος ή όχι, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, δεν προβλέπεται κάτι αντίστοιχο για την σύμβαση ορισμένου χρόνου. Σε άλλο σχόλιο υποστηρίζεται ότι η δοκιμαστική περίοδος πρέπει να επανέλθει στους δύο (2) μήνες και μαζί της να επανέλθει και η αποζημίωση απόλυσης. Αναφορικά με τα ανωτέρω, στο υπό αξιολόγηση νομοσχέδιο διατηρήθηκε η διατύπωση όπως αναρτήθηκε στη δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση, καθώς συνάδει με το περιεχόμενο της Οδηγίας. Προτείνεται, επιπλέον, από σχετικό σχόλιο προσθήκη ως εξής: «... εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά από Ειδικές (Επιχειρησιακές) Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Εσωτερικούς Κανονισμούς της εταιρείας», διότι υπάρχουν εταιρείες οι οποίες συνάπτουν Επιχειρησιακές

	<p>Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και καταρτίζουν Εσωτερικούς Κανονισμούς Προσωπικού, όπου η δοκιμαστική περίοδος ορίζεται διαφορετικά.</p> <p>Τέλος, σε τέσσερα (4) σχόλια επισημαίνεται ότι θα πρέπει να λυθούν πρακτικά ζητήματα εντός του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.</p> <p>Αναφορικά με τα εν λόγω ζητήματα, προκρίνεται η αντιμετώπισή τους σε μελλοντικό στάδιο και όχι με το υπό κρίση νομοσχέδιο για την ενσωμάτωση της Οδηγίας.</p>
5	<p>Υποβλήθηκαν είκοσι τρία (23) σχόλια, ένα (1) εκ των οποίων δεν αναφέρεται καθόλου στη συγκεκριμένη διάταξη. Εν συνεχεία, εντός της θεματικής της συγκεκριμένης διάταξης, σε οκτώ (8) σχετικά σχόλια υποστηρίζεται ότι η αξίωση αποκλειστικώς «απόδειξης παραλαβής» αυξάνει τη γραφειοκρατία. Ομοίως υποστηρίζεται ότι αναφορικά με την υποχρεωτική ανάρτηση των βασικών όρων εργασίας ή της σύμβασης εργασίας με συνυπογραφή, μάλιστα, του εργαζομένου, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται των υποχρεώσεων ενημέρωσης εκ των άρθρων 5 και 6, εφόσον οι αναρτηθέντες βασικοί όροι ή η αναρτηθείσα σύμβαση εργασίας περιλαμβάνουν τους ουσιώδεις όρους των άρθρων 5 και 6 του νομοσχεδίου ή να προβλεφθεί η υποχρεωτική ανάρτηση των βασικών/ουσιωδών όρων εντός επτά (7) ημερών, ώστε να αποφεύγονται γραφειοκρατικές επιβαρύνσεις για τα ίδια ζητήματα.</p> <p>Προτείνεται, δε, να οριστούν ενιαία οι υποχρεώσεις του εργοδότη σχετικά με την ενημέρωση του εργαζόμενου για τους βασικούς όρους εργασίας και να του δοθεί επαρκής χρόνος για την ενημέρωση με υπογραφή του εργαζόμενου για τους όρους της σύμβασής του, τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδες από την πρόσληψη.</p> <p>Σε άλλο σχόλιο τονίζεται η αναγκαιότητα ανάρτησης του συνόλου των πληροφοριών μιας σύμβασης εργασίας με όλους τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας (βασικούς και ουσιώδεις). Επισημαίνεται, επιπρόσθετα, ότι η ενημέρωση για το σύνολο των στοιχείων και των πληροφοριών που περιγράφονται στο παρόν άρθρο, με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μία (1) εβδομάδα από την έναρξη της εργασίας του, έτσι ώστε να διασφαλίζεται ότι η περιγραφή προκύπτει από πραγματική συμφωνία των δύο συμβαλλόμενων μερών και όχι από μονομερή θέληση και επιβολή του εργοδότη.</p> <p>Τέλος, προτείνεται η δημιουργία δυνατότητας πρόσβασης του εργαζομένου, στο πλαίσιο ενημέρωσής του, σε κάποιο μηχανογραφικό σύστημα σχετικά με την καταβολή ή μη ενσήμων του, άμεσης λήψης σχετικού email προειδοποίησης περί μη καταβολής των ενσήμων του από τον εργοδότη, αλλά και η δημιουργία παραρτήματος με υποδείγματα εντύπων ενημέρωσης του εργαζομένου προς διευκόλυνση του εργοδότη.</p> <p>Αναφορικά με τα ανωτέρω ζητήματα, έγιναν αποδεκτές κάποιες εκ των προτάσεων προς άρση των διοικητικών βαρών (ενιαία προθεσμία) με παράλληλη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων και τήρησης των διατάξεων της Οδηγίας.</p>
6	<p>Υποβλήθηκαν είκοσι έξι (26) σχόλια, εκ των οποίων τα δώδεκα (12) προτείνουν να ακολουθηθεί το κείμενο της Οδηγίας και η περ. 6 της παρ. 1 του άρθρου 6 να διαμορφωθεί ως εξής: «γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και ή εναλλακτικώς συνοπτική περιγραφή του αντικειμένου της εργασίας του.». Αναφορικά με το εν λόγω ζήτημα, η διαζευκτική διατύπωση δεν έγινε αποδεκτή για λόγους μεγαλύτερης προστασίας του εργαζομένου.</p> <p>Σε ένα (1) σχόλιο, προτείνεται αναδιατύπωση «εάν έχει συμφωνηθεί δοκιμαστική περίοδος, η διάρκεια και οι όροι αυτής», ώστε να μην υπάρχει παρανόηση από μέρους των εργοδοτών πως η πληροφόρηση των στοιχείων της δοκιμαστικής περιόδου είναι προαιρετική, ενώ σε έτερο σχόλιο</p>

	<p>προτείνεται η παρ. 3 του άρθρου 6 να διαμορφωθεί ως εξής: «3. Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), πέραν των υποχρεώσεων του άμεσου εργοδότη που απορρέουν από την παρ. 1, ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να του γνωστοποιεί τα στοιχεία των περ. ιβ) και ιγ) της παρ. 1.».</p> <p>Σε τέσσερα (4) σχόλια αναφέρεται πως θα πρέπει να προβλεφθεί ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται των υποχρεώσεων ενημέρωσης εκ των άρθρων 5 και 6 του νομοσχεδίου, εφόσον οι αναρτηθέντες βασικοί όροι ή η αναρτηθείσα σύμβαση εργασίας καλύπτουν/περιλαμβάνουν τους ουσιώδεις όρους των άρθρων 5 και 6 του νομοσχεδίου ή να προβλεφθεί η υποχρεωτική ανάρτηση των βασικών/ουσιωδών όρων εντός επτά (7) ημερών, ώστε να αποφεύγονται γραφειοκρατικές επιβαρύνσεις για τα ίδια ζητήματα και πως εσφαλμένως επιλέγεται σωρευτική αναφορά θέσης/ειδικότητας και περιγραφής αντικειμένου, μολονότι η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 δεν απαιτεί κάτι τέτοιο.</p> <p>Προτείνεται, ακόμη, να αναφέρονται εγγράφως τυχόν συμφωνίες για απασχόληση σε βάρδιες, ο τρόπος πληρωμής των υπερωριών, οι εγγυημένες αμειβόμενες ώρες, η αμοιβή τους, η αμοιβή της υπέρβασής τους και ο ελάχιστος χρόνος ειδοποίησης του εργαζομένου. Υποστηρίζεται ότι δεν πρέπει να δίδεται η δυνατότητα της παρ. 2 περί «ενημέρωσης μέσω παραπομπής στην εργατική νομοθεσία», αλλά πρέπει να υπάρχει καταγραφή ρητά στη σύμβαση και όχι παραπομπές σε άλλους νόμους και άρθρα, την οποία θα συμπληρώνουν και θα υπογράφουν οι εργοδότες πριν την παραδώσουν στον υποψήφιο εργαζόμενο. Τέλος, προτείνεται στην εν λόγω διάταξη να γίνει τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 3198/1955 (Α' 98), σχόλιο, ωστόσο, που δεν είναι συναφές με τη διάταξη.</p>
7	<p>Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, στο οποίο αποτυπώνεται μια νομοτεχνική ασάφεια καθώς με την ισχύουσα διατύπωση της προτεινόμενης διάταξης (άρθρο 73 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), φαίνεται σαν να γίνεται αναφορά στην ειδική περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της ατομικής σύμβασης εργασίας μόνο λόγω παροχής εργασίας στο πλαίσιο απόσπασης του εργαζόμενου σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ενώ στην ουσία το σχέδιο της διάταξης αφορά οποιαδήποτε μεταβολή των στοιχείων της σχέσης εργασίας της παρ. 1 του άρθρου 70, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή επέρχεται στη σχέση εργασίας εξαιτίας της απόσπασης του εργαζόμενου στην αλλοδαπή.</p>
8	<p>Υποβλήθηκαν συνολικά τέσσερα (4) σχόλια, εκ των οποίων στο ένα προτείνεται η εφαρμογή των σχετικών διατάξεων της Οδηγίας και στην Ελβετία καθώς έχουν εφαρμογή οι διατάξεις περί απόσπασης εργαζομένων στην Ελβετία. Προτείνεται σε δεύτερο σχόλιο η θεσμοθέτηση ενός νομικού πλαισίου που θα επιτρέπει στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) να απασχολούν προσωπικό για σκοπούς εταιρειών εξωτερικού, οι οποίες δεν έχουν νομική εκπροσώπηση στην Ελλάδα κάτι που θα διευκολύνει τις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό κάθε είδους, θα προσθέσει στα δημόσια έσοδα και στον ασφαλιστικό οργανισμό (αυτό έχει θεσμοθετηθεί από τις διατάξεις περί απόσπασης εργαζομένων – απόσπαση μέσω ΕΠΑ).</p> <p>Το τρίτο σχόλιο συνηγορεί υπέρ της διάταξης.</p> <p>Το τέταρτο σχόλιο προτείνει τη θεσμοθέτηση της τηλεργασίας στην αλλοδαπή καθώς από 1η Ιουλίου 2023 έχει τεθεί σε ισχύ (για όσα κράτη την έχουν υπογράψει) η νέα συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία στα κράτη της Ε.Ε (Ε.Υ) και της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών (ΕΦΤΑ) που αντικαθιστά αυτή της περιόδου COVID και βασίζεται στην Ευρωπαϊκή οδηγία (ΕΚ) 883/04 social</p>

	<p>security. Το τεθέν σχόλιο αναφέρεται σε ζήτημα που απασχολεί τα κράτη μέλη σε ευρωπαϊκό επίπεδο.</p>
9	<p>Υποβλήθηκαν πενήντα τρία (53) σχόλια, σε δέκα (10) εκ των οποίων τίθεται το ζήτημα ασυμφωνίας της ρύθμισης με την υποχρεωτική 11ωρη ανάπαυση, αλλά και με τον προβλεπόμενο μέσο όρο σαράντα οκτώ (48) ωρών σε βάθος τεσσάρων (4) μηνών εργασίας.</p> <p>Τέσσερα (4) σχόλια αναφέρονται σε πολύ συγκεκριμένες περιπτώσεις εργαζομένων ή δεν έχουν άμεση συνάφεια με την εν λόγω διάταξη.</p> <p>Σε τέσσερα (4) σχόλια προτείνεται η διαγραφή της παρ. 1 του άρθρου, ενώ σε δύο (2) σχόλια επισημαίνεται η αναγκαιότητα διασφάλισης της πληροφόρησης του πρώτου εργοδότη για την παράλληλη απασχόληση του εργαζομένου.</p> <p>Τρία (3) σχόλια επισημαίνουν σαφώς ότι επέρχεται κατάργηση του 8ώρου, ενώ ένα (1) συγκεκριμένα επισημαίνει πως χρήζει διευκρίνισης αν ισχύει και στην παράλληλη απασχόληση το άρθρο 180 του π.δ. 80/2022, σύμφωνα με το οποίο ορίζεται ότι οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις οκτώ (8) ώρες κάθε ημέρα και τις σαράντα οκτώ (48) κάθε εβδομάδα, δεδομένου μάλιστα ότι η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται σε επείγουσες ή κατ' εξαίρεση περιπτώσεις, έως τρεις (3) ώρες την ημέρα και έως εκατόν πενήντα (150) ώρες το χρόνο.</p> <p>Σε πέντε (5) σχόλια τίθεται το ζήτημα της κατάχρησης της εν λόγω διάταξης από πλευράς εργοδοτών, σε περίπτωση που ένας επιχειρηματίας συμμετέχει σε πολλά ΑΦΜ πρόσληψης για παράλληλη απασχόληση σε επιχείρηση ιδίων συμφερόντων.</p> <p>Επιπρόσθετα, σε πέντε (5) σχόλια ζητείται η προσμέτρηση των ενσήμων της παράλληλης απασχόλησης στο συντάξιμο χρόνο του εργαζόμενου. Ως προς το ζήτημα αυτό έγινε η σχετική αναφορά στη διάταξη.</p> <p>Έτερο σχόλιο προτείνει ο εργαζόμενος να δικαιούται να αρνηθεί υπερωριακή απασχόληση, αν έχει παράλληλη απασχόληση, χωρίς καμία δυσμενή συνέπεια, ο εργοδότης να διευκολύνει τον εργαζόμενο που έχει παράλληλη απασχόληση, π.χ. να μην μπορεί να επιβάλλει σπαστό ωράριο και αν η παράλληλη απασχόληση απαγορεύεται, ο εργαζόμενος να δικαιούται επιπλέον αμοιβή.</p> <p>Τέλος, σε δύο (2) σχόλια επισημαίνεται ότι θα πρέπει να ελέγχεται αυτόματα από το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ το ωράριο εργασίας, καθώς και η εβδομαδιαία ανάπαυση του εργαζόμενου.</p> <p>Με την εν λόγω υπό διαβούλευση διάταξη διασφαλίζεται η τήρηση των ρυθμίσεων περί χρονικών ορίων εργασίας, καθώς και η ενημέρωση αμφοτέρων των εργοδοτών για την παράλληλη απασχόληση του εργαζόμενου, δεδομένου ότι προβλέπεται να καθορίζονται, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κάθε αναγκαίο ζήτημα ως προς την πληροφόρηση του εργοδότη αναφορικά με την ύπαρξη παράλληλης απασχόλησης και κάθε ειδικότερο ζήτημα για την εφαρμογή της διάταξης.</p>
10	<p>Υποβλήθηκαν τριάντα πέντε (35) σχόλια.</p> <p>Δώδεκα (12) σχόλια τίθενται σαφώς κατά της διάταξης, ενώ σε πολλά εξ αυτών αναφέρεται ότι με την εν λόγω ρύθμιση δίνεται στον εργοδότη η δυνατότητα για υπέρμετρη παρέμβαση στον προσωπικό χρόνο του εργαζομένου.</p> <p>Σε επτά (7) εκ του συνόλου των σχολίων ζητείται να διευκρινιστεί ρητώς ότι το υπό κρίση άρθρο αφορά αποκλειστικά στις συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία και όχι συμβάσεις εργαζομένων που απασχολούνται σε βάρδιες.</p> <p>Σε δύο (2) σχόλια υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι θα είναι ουσιαστικά άνεργοι και παράλληλα θα εξαιρούνται από όλες τις παροχές που προβλέπονται για τους ανέργους, ακόμα και στην περίπτωση</p>



	<p>που δεν εργαστούν καθόλου κατά τη διάρκεια της σύμβασης, ενώ όσοι είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης σε περίπτωση άρνησης προσφοράς τριών τέτοιων συμβάσεων μηδενικών ωρών (χωρίς εξασφαλισμένο εισόδημα) θα στερούνται του επιδόματος ανεργίας.</p> <p>Σε τέσσερα (4) σχόλια προτείνεται η παρ. 3 του άρθρου 10 να διαμορφωθεί ως εξής: «3. Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή και πάντως πριν από την ανάληψη της εργασίας ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεσή της, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που ανέρχεται στα ωρομίσθια των ωρών εργασίας που δεν του ανατέθηκαν.». Αναφορικά με το εν λόγω σχόλιο, σημειώνεται ότι έγινε αποδεκτό.</p> <p>Ένα (1) σχόλιο επισημαίνει ότι, ταυτόχρονα, με την ειδοποίηση προς τον εργαζόμενο, θα πρέπει να καταστεί υποχρεωτική και η υποβολή αναγγελίας της ανάθεσης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ από τον εργοδότη, τουλάχιστον είκοσι τέσσερις (24) ώρες πριν από την έναρξη της απασχόλησης, ενώ θα πρέπει να αποσαφηνιστεί εάν μετά την ακύρωση της ανάθεσης, παράλληλα με την υποχρέωση αποζημίωσης, ο εργαζόμενος δικαιούται και ασφάλισης.</p> <p>Σε ένα (1) σχόλιο ζητούνται διευκρινίσεις αναφορικά με το ημερομίσθιο (αν θα πληρώνεται το νόμιμο ή το συμφωνημένο) καθώς και αν θα συμπεριλαμβάνονται οι προσαυξήσεις νύχτας και αργίας, καθώς και αν σε περίπτωση πρόσκλησης για παροχή εργασίας και μετέπειτα ακύρωσης αυτής ο εργαζόμενος δικαιούται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο χωρίς προσαυξήσεις.</p>
11	<p>Υποβλήθηκαν πέντε (5) σχόλια, εκ των οποίων στο πρώτο ζητείται διευκρίνιση του όρου «με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας» (που αποτελεί όρο της Οδηγίας), προκειμένου να αποφεύγονται φαινόμενα κατάχρησης.</p> <p>Το δεύτερο σχόλιο εκφράζεται εναντίον της προτεινόμενης ρύθμισης με το επιχείρημα της έλλειψης προστασίας του εργαζόμενου.</p> <p>Στο τρίτο σχόλιο προτείνεται η καταβολή αναλογικής αποζημίωσης σε περίπτωση μη συνέχισης της σχέσης εργασίας μετά το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου και αιτιολόγηση εκ μέρους του εργοδότη της λύσης της σύμβασης εργασίας (σχόλιο μη συναφές με την προτεινόμενη ρύθμιση).</p> <p>Στο τέταρτο σχόλιο τίθεται το ερώτημα αν η μη αποδοχή από τον εργαζόμενο των πιο ασφαλών και προβλέψιμων όρων εργασίας ισοδυναμεί με παραίτηση του εργαζόμενου ή με βλαπτική μεταβολή.</p>
12	<p>Υποβλήθηκαν εννιά (9) σχόλια, τρία (3) εκ των οποίων δεν έχουν συνάφεια με το νομοσχέδιο.</p> <p>Ένα (1) σχόλιο προτείνει να αρθεί ο περιορισμός της περ. δ της παρ. 1 του άρθρου 110 του π.δ. 80/2022, εφόσον έχει προηγηθεί κατάρτιση του προσωρινά απασχολούμενου από τον έμμεσο εργοδότη, ίδια με αυτή που παρέχεται στους δικούς του απασχολούμενους.</p> <p>Δύο (2) σχόλια επισημαίνουν ότι είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί πως η κατάρτιση θα παρέχεται εντός των εργασίμων ωρών, καθώς και να διευκρινιστεί αν και πως θα αμείβεται ο εργαζόμενος/εκπαιδευόμενος αν η κατάρτισή του λαμβάνει χώρα τα σαββατοκύριακα.</p>
13	<p>Υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, το ένα εκ των οποίων δεν έχει συνάφεια με τη διάταξη και το άλλο επισημαίνει ότι η διάταξη διασφαλίζει πως με συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προβλεφθούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.</p>
14	<p>Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, εκ των οποίων στο ένα σχόλιο ζητούνται γενικές διευκρινίσεις.</p> <p>Σε άλλο σχόλιο ζητείται διευκρίνιση ως προς τη διάκριση των όρων «ουσιώδεις όροι εργασίας», «βασικοί όροι εργασίας» και ερωτάται κατά πόσο η παράλειψη γνωστοποίησης των όρων εργασίας αποκτά συστατικό ή αποδεικτικό χαρακτήρα.</p>

	Σε τρίτο σχόλιο αποτυπώνεται η έλλειψη προστασίας του εργαζόμενου.
15	Δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
16	Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, ένα εκ των οποίων δεν έχει συνάφεια με το νομοσχέδιο, άλλο ένα επαναλαμβάνει τη ρύθμιση, ενώ το τρίτο σχόλιο επισημαίνει την ανάγκη ειδικότερης ρύθμισης.
17	<p>Υποβλήθηκαν είκοσι (20) σχόλια, δέκα (10) εκ των οποίων υποστηρίζουν ότι η διάταξη της παρ. 1Α πρέπει να διαγραφεί. Προτείνεται, επίσης, σε έξι (6) εκ των ανωτέρω σχολίων, στην υποπερ. γιγ) της περ. γ) της παρ. 1, η φράση «και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη» να μετακινηθεί στο τέλος ως εξής:</p> <p>«γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση που έχει συμφωνηθεί συλλογικά, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 και την περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 192, καθώς και των εργαζομένων που δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, εφόσον η άρνηση των πρώτων και η μη συναίνεση των δεύτερων δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη».</p> <p>Άλλο σχόλιο επισημαίνει ότι, ως προς την παρ. 1Α, χρειάζεται διευκρίνιση τι νοείται με τον όρο «άλλο ισοδύναμο μέτρο που χρησιμοποιείται αντί καταγγελίας», να προσδιοριστεί το «εύλογο» χρονικό διάστημα από την ημερομηνία της καταγγελίας και να διευκρινιστεί με ποιόν τρόπο θα γίνεται «εγγράφως» η γνωστοποίηση.</p> <p>Ένα (1) ακόμη σχόλιο προτείνει η άρνηση εργασίας σε σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας που απορρέει και εφαρμόζεται από ΕΣΣΕ (Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) να μην θεωρείται άκυρος λόγος απόλυσης καθώς αντιβαίνει στην έννοια της καθολικής εφαρμογής μιας ΕΣΣΕ, άλλωστε ισχύουν οι διατάξεις του ΑΚ 281 περί καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος.</p> <p>Δύο (2) σχόλια επισημαίνουν ότι παρόμοιες προβλέψεις για προστασία από τις απολύσεις υπάρχουν στον ν. 4808/2021 (Α' 101), στα άρθρα 48 και 66 και, επομένως, δεν είναι κατανοητό τι προσθέτει σε σχέση με τις ήδη ισχύουσες ρυθμίσεις το νομοσχέδιο.</p> <p>Αναφορικά με τα ανωτέρω σχόλια, διατηρήθηκε η διατύπωση της διάταξης καθώς συνάδει με το περιεχόμενο της Οδηγίας.</p>
18	Δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
19	<p>Υποβλήθηκαν πέντε (5) σχόλια, εκ των οποίων στο ένα σχόλιο προτείνεται η καταβολή αποζημίωσης και η αιτιολόγηση της καταγγελίας της σύμβασης μετά την πάροδο του εξαμήνου.</p> <p>Το δεύτερο σχόλιο προτείνει κατάργηση της προτεινόμενης διάταξης καθώς δημιουργεί εμπόδια στην αλλαγή εργοδότη.</p> <p>Σε άλλο σχόλιο ζητείται διευκρίνιση ως προς το κατά πόσο οφείλεται αποζημίωση μετά την παράλειψη εξαμήνου ή δωδεκαμήνου.</p> <p>Σε τελευταίο σχόλιο σημειώνεται ότι η διάταξη παραβιάζει το διεθνές δίκαιο.</p> <p>Αναφορικά με τα ανωτέρω σχόλια, διατηρήθηκε η διατύπωση της διάταξης καθώς συνάδει με την αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας.</p>
20	Υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια εκ των οποίων τα τέσσερα είναι μη συναφή με το νομοσχέδιο και σε ένα εξ αυτών προτείνονται συνεκτικές πολιτικές για την προσέλκυση Ελλήνων εργαζομένων του εξωτερικού σε συνδυασμό με κίνητρα για στεγαστική πολιτική, με απώτερο σκοπό την επίλυση του δημογραφικού προβλήματος και την προσέλκυση εργαζομένων κυρίως στις περιφέρειες της χώρας, κάτι που συνδέεται άρρηκτα με την ευρωπαϊκή πολιτική για τη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Ενίσχυσης Ταλέντων.

21	<p>Υποβλήθηκαν τριάντα ένα (31) σχόλια, δεκαπέντε (15) εκ των οποίων επισημαίνουν ότι με την εν λόγω διάταξη εισάγεται πρόσθετη γραφειοκρατική διαδικασία.</p> <p>Επτά (7) σχόλια προτρέπουν σε συνολική επανεξέταση της ρύθμισης, ενώ σε άλλα πέντε (5) προτείνεται η προθεσμία να γίνει ενιαία (εβδομαδιαία), να μην αξιώνεται ανάρτηση των υπογεγραμμένων βασικών όρων πριν από την ανάληψη υπηρεσίας και να διευκρινιστεί ότι η ήδη προβλεπόμενη ηλεκτρονική υπογραφή δεν είναι απαραίτητο να προέρχεται ειδικώς από το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Αναφορικά με το σχόλιο αυτό, έγινε αποδεκτό η ανάρτηση να γίνεται πριν από την έναρξη της εργασίας, ως προς τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζομένου και, εντός των προθεσμιών του άρθρου 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), ως προς την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει.</p> <p>Ακόμη, σε τρία (3) σχόλια ζητούνται διευκρινίσεις αναφορικά με τη διαφορά των βασικών και των ουσιαστών όρων της σύμβασης εργασίας και, σε δύο (2) σχόλια, επισημαίνεται η ανάγκη πρόβλεψης της κατάθεσης του εντύπου Ε3 για κάθε εργαζόμενο πριν την ανάληψη εργασίας από τον εργοδότη (σημειώνεται ότι ισχύει η εν λόγω διαδικασία).</p> <p>Τέλος, σε ένα (1) σχόλιο ζητείται, με δεδομένο ότι οι εταιρείες πλέον χρησιμοποιούν για την υπογραφή των συμβάσεων εργασίας σύγχρονες ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίες διευκολύνουν την υπογραφή των συμβάσεων, ειδικά σε περιπτώσεις προσλήψεων στην περιφέρεια και διασφαλίζουν πλήρως την ασφάλεια των δεδομένων και την ψηφιακή αρχειοθέτηση των εγγράφων, να γίνονται δεκτές οι υπογραφές αυτές και όχι μόνο οι ιδιόχειρες ή αυτές που γίνονται μέσω gov.gr ή «MyErgani». Αναφορικά με το εν λόγω σχόλιο προστέθηκε η πρόβλεψη για τη δυνατότητα συνυπογραφής με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή.</p>
22	<p>Υποβλήθηκαν τριάντα (30) σχόλια, τέσσερα (4) εκ των οποίων δεν είχαν σχέση με την θεματική του άρθρου. Εν συνεχεία εντός της θεματικής του άρθρου σε αρκετά σχόλια υποστηρίζεται η ανάγκη αναλογικής επιβολής του προστίμου των δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ με βάση τις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων ή το μέγεθος της επιχείρησης.</p> <p>Σε άλλα σχόλια προτείνεται η μείωση του προστίμου των δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ. Ένας ικανός αριθμός σχολίων επισημαίνει την ανάγκη να προστεθεί στην διάταξη ότι οι κυρώσεις πρέπει να επιβάλλονται, κατόπιν επιτόπιου ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας και μετά από την παροχή εξηγήσεων από τον εργοδότη.</p> <p>Τέλος, ένα (1) σχόλιο από εκπροσώπους εργαζομένων, αναφέρει ότι θα πρέπει να συνεχίσει να ισχύει η προδήλωση αλλαγών ωραρίων και της υπερωριακής απασχόλησης καθότι η προδήλωση διαφυλάσσει τα συμφέροντα των εργαζομένων.</p> <p>Τα ανωτέρω σχόλια ελήφθησαν υπόψη, χωρίς τελικά, να ενσωματωθούν στην υπό διαβούλευση διάταξη.</p>
23	<p>Υποβλήθηκαν δεκαεπτά (17) σχόλια, έξι (6) εκ των οποίων αιτούνται την επανεξέταση της όλης ρύθμισης και συγκεκριμένα αιτούνται να προβλεφθεί εκ νέου ότι για την αναγγελία της οικειοθελούς αποχωρήσεως δεν απαιτείται η υπογραφή του/της μισθωτού στο έντυπο Ε5 του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ. Αν αυτό δεν είναι δυνατό, τότε ζητείται να απαλειφθεί σε κάθε περίπτωση η πρόβλεψη περί προηγούμενης πενθήμερης όχληση του εργοδότη, άλλως να μειωθεί σε τριήμερη που είναι πιο εύλογη. Σε κάθε περίπτωση, η υποχρέωση αναγγελίας την ακριβώς επόμενη ημέρα της παρέλευσης της περιόδου όχλησης στο Πληροφοριακό Σύστημα</p>

	<p>ΕΡΓΑΝΗ της οικειοθελούς αποχωρήσεως πρέπει να τροποποιηθεί και να προβλεφθεί η τετραήμερη προθεσμία που ισχύει και σήμερα.</p> <p>Υποστηρίζεται, ωστόσο, σε άλλο σχόλιο ότι θα πρέπει πάντα η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζόμενου, να φέρει την υπογραφή του, διότι έχουν παρατηρηθεί φαινόμενα ο εργοδότης ψευδώς να δηλώνει παραίτηση αντί απόλυση.</p> <p>Επιπλέον, ένα (1) σχόλιο προτρέπει σε σαφέστερο προσδιορισμό των τρόπων απόδειξης της όχλησης από την πλευρά του εργοδότη, ενώ άλλο ένα (1) σχόλιο προτείνει να επιτρέπονται συνδυασμοί υπογραφών (π.χ. ιδιόγραφο του ενός και ηλεκτρονική του άλλου) και να επεκταθεί η ηλεκτρονική υπογραφή και στην καταγγελία σύμβασης.</p> <p>Τέλος, προτείνεται προσθήκη στο άρθρο 23, παρ. 3 ως εξής: «...εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από Ειδικές (Επιχειρησιακές) Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Εσωτερικούς Κανονισμούς της εταιρείας όπου ορίζεται διαφορετικά η διαδικασία.».</p> <p>Αναφορικά με τα ανωτέρω σχόλια, σημειώνεται ότι με την υπό διαβούλευση διάταξη διασφαλίζεται η άρση διοικητικών εμποδίων και η ορθή απεικόνιση των εργαζομένων που αποχωρούν οικειοθελώς με ταυτόχρονη, όμως, διασφάλιση του αδιάβλητου της διαδικασίας.</p>
24	<p>Υποβλήθηκαν δεκατέσσερα (14) σχόλια. Σε τέσσερα (4) εξ αυτών διατυπώθηκε η άποψη ότι μέσω της εφαρμογής των εγκυκλίων από την Επιθεώρηση Εργασίας δημιουργείται κίνδυνος εξίσωσης των εγκυκλίων με τις νομοθετικές διατάξεις.</p> <p>Τέσσερα (4) σχόλια είναι μη συναφή με το νομοσχέδιο.</p> <p>Σε ένα εξ αυτών τίθεται το ζήτημα εκτελεστότητας εγκυκλίου που δεν αποτελεί διοικητική πράξη.</p> <p>Σε ένα σχόλιο προτείνεται η επαναφορά της Επιθεώρησης Εργασίας στην εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.</p> <p>Σε ένα άλλο σχόλιο που επαναλαμβάνεται επισημαίνεται η έλλειψη ενιαίας κατεύθυνσης από τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.</p>
25	<p>Υποβλήθηκαν τριάντα τρία (33) σχόλια, τρία (3) εκ των οποίων δεν είχαν σχέση με την θεματική του άρθρου. Εν συνεχεία εντός της θεματικής του άρθρου σε αρκετά σχόλια υποστηρίζεται ότι η εν λόγω διάταξη προωθεί την καταστρατήγηση της πενθήμερης εργασίας. Σε άλλα σχόλια προτείνεται η επανεξέταση του συνόλου της ρύθμισης και εκφράζεται διαφωνία με την επιπλέον αμοιβή για την έκτη ημέρα. Τα ανωτέρω σχόλια ελήφθησαν υπόψη χωρίς τελικά να ενσωματωθούν στην διάταξη.</p> <p>Σε συνέχεια ικανού αριθμού σχολίων προστέθηκε στον τίτλο του άρθρου η πρόταση «που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας» που διασαφηνίζει με πολύ καλύτερο τρόπο το περιεχόμενο της ρύθμισης.</p>
26	<p>Υποβλήθηκαν είκοσι εννέα (29) σχόλια, δύο (2) εκ των οποίων δεν είχαν σχέση με την θεματική του άρθρου. Σε συνέχεια ικανού αριθμού σχολίων από το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου εν τέλει δεν απαλείφθηκε η υποχρέωση του εργοδότη να δηλώνει στην Επιθεώρηση Εργασίας την ύπαρξη αυξημένου φόρτου εργασίας και να υπόκειται σε σχετικό έλεγχο ως προς αυτό.</p> <p>Σε άλλα σχόλια επισημαίνεται ότι η προσαύξηση σαράντα τοις εκατό (40%) επιβαρύνει τους εργοδότες που απασχολούν εκτάκτως κατά την έκτη (6<sup>η</sup>) ημέρα τους εργαζόμενους σε σχέση με την προσαύξηση του τριάντα τοις εκατό (30%) που προβλεπόταν για την παράνομη (6<sup>η</sup>) ημέρα απασχόλησης. Επιπλέον επισημαίνεται ότι η έκφραση «απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένος φόρτος εργασίας» δημιουργεί ερμηνευτικά προβλήματα.</p> <p>Τα ανωτέρω σχόλια ελήφθησαν υπόψη χωρίς τελικά να ενσωματωθούν στην διάταξη.</p>

27	<p>Υποβλήθηκαν δώδεκα (12) σχόλια. Σε συνέχεια ικανού αριθμού σχολίων τροποποιήθηκε το άρθρο και προστέθηκαν επιπλέον περιπτώσεις επιχειρήσεων που δύνανται να λειτουργούν την Κυριακή και τις αργίες. Ειδικότερα, στην περίπτωση (κε) του άρθρου προστέθηκαν τα εκπαιδευτικά κέντρα επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών.</p> <p>Επίσης προστέθηκε περίπτωση (κστ) που αφορά στη βιομηχανία τροφίμων και επιπλέον περίπτωση που αφορά στις επιχειρήσεις εμφιαλώσεως φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών και παρασκευής προϊόντων εμφιάλωσης τους.</p> <p>Επιπλέον σε ένα (1) σχόλιο προτείνεται η δυνατότητα λειτουργίας την Κυριακή και τις αργίες επιχειρήσεων που αφορούν στην προσαρμογή και αναβάθμιση πληροφοριακών συστημάτων χωρίς άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας.</p> <p>Τα ανωτέρω σχόλια ελήφθησαν υπόψη χωρίς τελικά να ενσωματωθούν στην διάταξη.</p>
28	<p>Υποβλήθηκαν δέκα έξι (16) σχόλια, πέντε (5) εκ των οποίων δεν είχαν σχέση με την θεματική του άρθρου. Η πλειοψηφία των λοιπών σχολίων δεν συμφωνεί με την εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μετά από ατομική συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου.</p> <p>Τα ανωτέρω σχόλια ελήφθησαν υπόψη χωρίς τελικά να ενσωματωθούν στην διάταξη.</p>
29	<p>Υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια. Σε τρία εξ αυτών προτείνεται η υπαγωγή στη ρύθμιση του κλάδου της επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, θερμοκηπιακών καλλιεργιών, εργαζομένων μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης στον τουρισμό. Αναφορικά με το σχόλιο αυτό σημειώνεται ότι η υπό διαβούλευση ρύθμιση αφορά στην κατηγορία των εργαζομένων τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου και σε αυτή περιλαμβάνονται και όσα άτομα έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης για να εργαστούν σε έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο.</p> <p>Σε ένα (1) σχόλιο προτείνεται η δυνατότητα διακοπής και επανέναρξης της επιδότησης ανεργίας για απασχόληση λίγων ημερών.</p>
30	<p>Υποβλήθηκαν εβδομήντα δύο (72) σχόλια.</p> <p>Τα σχόλια αφορούσαν κατά κύριο λόγο την κατοχύρωση της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας ως διακριτής ειδικότητας για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας στις υπόχρεες από τον νόμο επιχειρήσεις, λόγω της ειδικής εκπαίδευσης και τεχνογνωσίας που κατέχουν οι συγκεκριμένοι ιατροί για την αντιμετώπιση των πολλαπλών προκλήσεων που υφίστανται σε εργασιακούς χώρους, σχετικά με την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και την αποτροπή των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.</p> <p>Άλλα ζητήματα που τέθηκαν στα σχόλια αφορούσαν τους εν γένει όρους και συνθήκες λειτουργίας του θεσμού του ιατρού εργασίας (όπως το κόστος, η επάρκεια αριθμού, η παράλληλη άσκηση δυο ειδικοτήτων), ενώ διατυπώνονται και εναλλακτικές προτάσεις για τη διεύρυνση του διαθέσιμου αριθμού ιατρών για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας και την κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας.</p> <p>Τέλος τέσσερα (4) σχόλια τέθηκαν στα ανεπιθύμητα, καθώς η διατύπωσή τους αντίκειται στους κανόνες της δημόσιας διαβούλευσης.</p>
31	<p>Υποβλήθηκαν είκοσι (20) σχόλια, ενώ δύο (2) απορρίφθηκαν ως αντίθετα στους κανόνες της δημόσιας διαβούλευσης. Η πλειοψηφία των σχολίων και συγκεκριμένα δεκατρία (13) εκ του</p>

	συνόλου, θεωρεί απαράδεκτη την ποινικοποίηση, τονίζει ότι επιχειρείται εκφοβισμός των εργαζομένων και ότι η διάταξη καταργεί επί της ουσίας το δικαίωμα στην απεργία. Τέσσερα (4) σχόλια δεν έχουν συνάφεια με το νομοσχέδιο.
32	Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο χωρίς περιεχόμενο
33	Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο μη συναφές με το νομοσχέδιο
34	Υποβλήθηκαν δεκατρία (13) σχόλια, έξι (6) εκ των οποίων προτείνουν την κατάργηση της παρ. 4 του άρθρου 8 του ν.δ. 4020/1959 (Α' 250). Πέντε (5) εκ του συνόλου των σχολίων δεν έχουν συνάφεια με τη διάταξη, ενώ σε ένα (1) σχόλιο ζητούνται διευκρινίσεις, καθώς σε αρκετές από τις διατάξεις προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να δηλώνει-ενημερώνει τον εργαζόμενο και τις αρμόδιες αρχές/ΕΡΓΑΝΗ για κάθε συμφωνία του με τον εργαζόμενο, ενώ στις καταργούμενες διατάξεις προβλέπεται ότι από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργείται το π.δ. 156/1994 (Α' 102), περί της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.
35	Υποβλήθηκαν έξι (6) σχόλια, εκ των οποίων σε ένα (1) σχόλιο προτείνεται τροποποίηση διατάξεων για τους διευθύνοντες υπαλλήλους, η αύξηση των ημερησίων εξόδων σίτισης ανά εργαζόμενο και τίθεται το ζήτημα της έλλειψης δεξιοτήτων. Η Ένωση Σούπερ Μάρκετ Ελλάδας προτείνει τη μετάθεση της έναρξης ισχύος των διατάξεων στις 1η.1.2024 λόγω διοικητικού βάρους. Σε άλλο άρθρο ασκείται αρνητική κριτική επί του συνόλου του νομοσχεδίου. Το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς θίγει το ζήτημα της έλλειψης δεξιοτήτων, μεταξύ άλλων, αναφορικά με τις πράσινες δεξιότητες και τη ναυτική εργασία. Επισημαίνει τον χαμηλό αριθμό των επιτρεπόμενων υπερωριών, τη δυσκολία εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας στη ναυτιλία και προτείνει την κατάργηση υποβολής κάποιων εντύπων στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ για τις επιχειρήσεις με έως είκοσι (20) άτομα προσωπικό. Σε άλλο σχόλιο προτείνεται η στήριξη ευπαθών ομάδων εργαζομένων με αύξηση της ευελιξίας στο ωράριό τους. Τέλος, ένα (1) σχόλιο είναι μη συναφές.

#### Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Άρθρα 22 και 23. Άρθρο 25. Άρθρα 5 παρ. 5 και 21 παρ. 3.	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
□	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου	ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' Άρθρα 27 (δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης) και

	του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	31 (δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας) του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	ΜΕΡΟΣ Β΄ / ΜΕΡΟΣ Γ΄ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	.
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	
27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		<i>Στοιχεία &amp; βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
<input type="checkbox"/>	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία &amp; βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	

□	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
□	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	

## Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης</i>	<i>Υφιστάμενες διατάξεις</i>
	<p><b>Άρθρο 5</b>  <b>Παροχή πληροφοριών – Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης – Αντικατάσταση άρθρου 71 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1152)</b></p> <p>Το άρθρο 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί των τρόπων ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο71  Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης</p> <p>1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζομένους όλες τις πληροφορίες των άρθρων 70, 72 και 73 με έναν από τους παρακάτω τρόπους:  α) με παράδοση εντύπου ή  β) σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη αποστολής ή παραλαβής.  2. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. α), β), γ), δ), ε), ζ), ια), ιβ) και ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με</p>	<p>Άρθρο 71 π.δ. 80/2022  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 απασχολούμενους δύο μήνες από την έναρξη ισχύος του παρόντος Τμήματος, γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου εγγράφου, υπό τον όρο ότι αυτό θα περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στο άρθρο αυτό στοιχεία.  2. Αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας για οποιοδήποτε λόγο διαρκέσει λιγότερο από δύο μήνες, το ανωτέρω έγγραφο παραδίδεται στον εργαζόμενο κατά τη λήξη της.</p>



<p>παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, μία (1) εβδομάδα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.</p> <p>3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. στ), η), θ), ι), ιδ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, έναν (1) μήνα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.</p> <p>Ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που έχουν εφαρμογή και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας, δωρεάν, με σαφήνεια, διαφάνεια, λεπτομερή και εύκολα προσβάσιμο από απόσταση τρόπο, μέσω έντυπης ή ηλεκτρονικής μορφής, μεταξύ άλλων και μέσω υφιστάμενων επιγραμμικών πυλών.».</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 6</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης – Αντικατάσταση άρθρου 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p> <p>Το άρθρο 70 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 70 Υποχρέωση ενημέρωσης</p> <p>1. Οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, είναι οι ακόλουθοι:</p> <p>α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών,</p> <p>β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, η δυνατότητα επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη,</p> <p>γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του,</p>	<p>Άρθρο 70 π.δ. 80/2022 Υποχρέωση ενημέρωσης</p> <p>1. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.</p> <p>2. Η πληροφόρηση σύμφωνα με την παρ. 1 περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:</p> <p>α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων.</p> <p>β) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.</p> <p>γ) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.</p> <p>δ) Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια</p>

<p>η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του,</p> <p>δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας,</p> <p>ε) αν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η ημερομηνία λήξης ή η προβλεπόμενη διάρκεια αυτής,</p> <p>στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 118,</p> <p>ζ) η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, αν έχει συμφωνηθεί,</p> <p>η) η κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο,</p> <p>θ) η διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της,</p> <p>ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται,</p> <p>ια) οι πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και η περιοδικότητα και ο τρόπος καταβολής τους,</p> <p>ιβ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας,</p> <p>ιγ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο:</p> <p>ιγα) η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών,</p> <p>ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 69,</p> <p>ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης</p>	<p>αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.</p> <p>ε) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.</p> <p>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.</p> <p>ζ) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.</p> <p>η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου.</p> <p>θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου.</p> <p>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.</p>
---	---

<p>οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 182Α, ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.</p> <p>2. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περ. ζ), η), θ), ι), ια), ιβ) και ιε) της παρ. 1 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.</p> <p>3. Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) ή με σύμβαση δανεισμού, πέραν των υποχρεώσεων του άμεσου εργοδότη που απορρέουν από την παρ. 1, ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να του γνωστοποιεί τα στοιχεία των περ. ιβ) και ιγ) της παρ. 1.».</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 7</b>  <b>Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή – Αντικατάσταση άρθρου 73 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p> <p>Το άρθρο 73 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 73  Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή</p> <p>1. Όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 70 και στο άρθρο 72, επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της</p>	<p>Άρθρο 73 π.δ. 80/2022  Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

<p>μεταβολής.</p> <p>2. Το έγγραφο της παρ. 1 δεν απαιτείται σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σε αυτές τα έγγραφα της παρ. 2 του άρθρου 71 και, κατά περίπτωση, της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 72.».</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 8</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή –</b> <b>Αντικατάσταση άρθρου 72 Κώδικα Ατομικού</b> <b>Εργατικού Δικαίου</b> <b>(Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p> <p>Το άρθρο 72 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της εργασίας στην αλλοδαπή, αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 72</p> <p>Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή</p> <p>1. Αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που προβλέπονται στο άρθρο 71 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:</p> <p>α) τη χώρα ή τις χώρες όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,</p> <p>β) το νόμισμα στο οποίο πρόκειται να καταβάλλονται οι αποδοχές του,</p> <p>γ) τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας και</p> <p>δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατριsmός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατριsmό του.</p> <p>2. Αν ο εργαζόμενος αποσπασθεί σε κράτος μέλος στο πλαίσιο της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 18), όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο</p>	<p>Άρθρο 72 π.δ. 80/2022</p> <p>Εργασία στην αλλοδαπή</p> <p>Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην αλλοδαπή με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα του προηγούμενου άρθρου θα πρέπει να του παραδοθούν πριν την αναχώρησή του και να περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:</p> <p>α) Τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό.</p> <p>β) Το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του.</p> <p>γ) Τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με τον εκπατριsmό και</p> <p>δ) Τους τυχόν όρους επαναπατριsmού.</p>

<p>πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 173), με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν, πέραν των στοιχείων της παρ. 1 του παρόντος:</p> <p>α) τις αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του,</p> <p>β) αν προβλέπονται, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τις ρυθμίσεις για την επιστροφή των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης και</p> <p>γ) τον επίσημο εθνικό διαδικτυακό τόπο του κράτους μέλους υποδοχής, στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, μέσω του οποίου μπορεί να ενημερώνεται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 259.</p> <p>3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας του κράτους στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος.».</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 9</b> <b>Παράλληλη απασχόληση – Αντικατάσταση άρθρου 189 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p> <p>Στο άρθρο 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), και στο κωδικοποιηθέν άρθρο 16 του από 27.6/4.7.1932 π.δ. (Α' 212), περί απαγόρευσης της απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) τα εδάφια τρίτο και τέταρτο καταργούνται και β) προστίθενται νέα εδάφια τρίτο, τέταρτο, πέμπτο, έκτο, έβδομο και όγδοο ως εξής:</p> <p>«Δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία</p>	<p>Άρθρο 189 π.δ. 80/2022 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 εργάστηκαν σε άλλο εργοστάσιο ή σε άλλο τόπο εργασίας, καθ' όλο τον</p>

<p>σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων. Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες είναι άκυρες. Σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών προσαυξάνονται οι μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με την περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4387/2016 (Α' 85). Η παράλληλη απασχόληση του τρίτου εδαφίου επιτρέπεται με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του παρόντος. Κάθε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου από τον εργοδότη λόγω παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες απαγορεύεται. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε αναγκαίο ζήτημα ως προς την πληροφόρηση του εργοδότη αναφορικά με την ύπαρξη παράλληλης απασχόλησης και κάθε ειδικότερο ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος.».</p>	<p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 14</b>  <b>Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων –</b>  <b>Αντικατάσταση άρθρου 74 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου</b>  <b>(Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p> <p>Το άρθρο 74 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί των συνεπειών της παράλειψης του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα αναγκαία έγγραφα, αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 74  Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων</p> <p>1. Αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης όλων των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 και τα άρθρα 72 και 73 του παρόντος, ή αν δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του εργαζομένου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).</p> <p>2. Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 δεν συνεπάγεται ακυρότητα της</p>	<p>Άρθρο 74 π.δ. 80/2022  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.</p>

σύμβασης εργασίας.».	
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 17</b>  <b>Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης</b>  <b>– Τροποποίηση άρθρου 339 Κώδικα Ατομικού</b>  <b>Εργατικού Δικαίου</b>  <b>(Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)</b></p> <p>Στο άρθρο 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), και στο κωδικοποιηθέν άρθρο 66 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της προστασίας από τις απολύσεις, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην υποπερ. γιγ) της περ. γ) της παρ. 1 η φράση «δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση» αντικαθίσταται από τη φράση «δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας», β) μετά από την παρ. 1 προστίθεται παρ. 1α, γ) στην παρ. 2, στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 και στην παρ. 4, προς εναρμόνιση με την προηγούμενη τροποποίηση, επικαιροποιείται η νομοθετική παραπομπή με αναφορά και στην παρ. 1α, και το άρθρο 339 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 339  Προστασία από τις απολύσεις</p> <p>1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:</p> <p>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</p> <p>β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου ή</p> <p>γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση:</p> <p>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,</p> <p>γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το</p>	<p>Άρθρο 339 π.δ. 80/22</p> <p>Προστασία από τις απολύσεις</p> <p>1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:</p> <p>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</p> <p>β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή</p> <p>γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση:</p> <p>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,</p> <p>γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και</p>

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 μετεκπαιδευόμενων 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 συναίνεσαν σε διευθέτηση

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 μετεκπαιδευόμενων 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,

γιβ) 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,



του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 123.

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

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

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

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

5. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος

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,

γιδ) 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,

της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρευτεί αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των ενόμων 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.».

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.

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 22</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013</b></p> <p>Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88), περί καταχώρισης αλλαγής ωραρίου και υπερωριών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: (...) β) στην περ. γ', η φράση «και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος,» αντικαθίσταται από τη φράση «, η διαδικασία επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου» και η περ. γ'</p>	<p>Περ. γ' παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013</p> <p>γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.</p>

<p>διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται, η διαδικασία επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.».</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 23</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Διαδικασία υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 320 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου</b></p> <p>Στο άρθρο 320 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και στο κωδικοποιηθέν άρθρο 38 του ν. 4488/2017 (Α' 137), περί της αναγγελίας λύσης της σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1, αα) η φράση «που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 (Β' 3520) υπουργική απόφαση» αντικαθίσταται από τη φράση «που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 3520)», αβ) επικαιροποιείται η αναφορά στο πληροφοριακό σύστημα, αγ) προστίθεται η φράση «ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης σύμβασης εργασίας (όπως εθελουσία έξοδος)» και η φράση «ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας», β) αντικαθίσταται η παρ. 2, γ) προστίθενται παρ. 3 και 4, και το άρθρο 320 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 320 Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας</p> <p>1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 3520) στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης της σύμβασης εργασίας (όπως εθελουσία έξοδος) ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4)</p>	<p>Άρθρο 320 π.δ. 80/2022 Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας</p> <p>1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται 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.</p> <p>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</p>

<p>εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας.</p> <p>2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχειρώς από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο και από τους δύο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr – ΕΨΠ), σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 4727/2020 (Α' 184), περί της έκδοσης εγγράφων μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης.</p> <p>3. Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.</p> <p>4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.».</p>	<p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 24</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία της εργασίας – Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 103 ν. 4808/2021</b></p> <p>Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 103 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, προστίθεται η φράση «, όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των κατά περίπτωση αρμόδιων οργάνων» και το πρώτο εδάφιο της παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p>	<p>Πρώτο εδάφιο παρ. 2 άρθρου 103 ν. 4808/2021</p> <p>Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής</p>

<p>«Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των κατά περίπτωση αρμόδιων οργάνων, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζομένους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.».</p>	<p>και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζομένους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 28</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου – Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 192 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου</b></p> <p>Στην παρ. 6 του άρθρου 192 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και στην παρ. 6 του κωδικοποιηθέντος άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), περί της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τέταρτο εδάφιο: αα) διαγράφεται η φράση «, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου,» και αβ) μετά από τη φράση «μετά από έγγραφη συμφωνία» προστίθεται η φράση «του εργοδότη με τον εργαζόμενο», β) στο πέμπτο εδάφιο, προς εναρμόνιση με την προηγούμενη τροποποίηση, η φράση «δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση» αντικαθίσταται από τη φράση «δεν συναίνεσε σε διευθέτηση», και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«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.</p>	<p>Παρ. 6 άρθρου 192 π.δ. 80/2022</p> <p>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</p>

<p>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 να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν συναίνεσε σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας.».</p>	<p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Άρθρο 29</b> <b>Καταβολή ειδικού εποχιακού βοηθήματος –</b> <b>Τροποποίηση παρ. 1 και 3 άρθρου 22 ν. 1836/1989</b></p> <p>1. Στην παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 (Α' 79), περί του καθορισμού των επαγγελματιών που δικαιούνται ειδικού εποχιακού βοηθήματος, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, αα) η φράση «του ΙΚΑ» αντικαθίσταται από τη φράση «του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης λόγω σχέσης εξαρτημένης εργασίας» και οι λέξεις «μισθωτού τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου» αντικαθίσταται από τις λέξεις «εργαζομένου τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου», και β) προστίθενται δεύτερο και τρίτο εδάφιο και οι παρ. 1 και 3 διαμορφώνονται ως εξής:</p> <p>«1. Άτομα που παρέχουν την εργασία τους στην Ελλάδα δικαιούνται από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης ειδικό εποχιακό βοήθημα, εφόσον υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης λόγω σχέσης εξαρτημένης εργασίας και ασκούν ένα από τα παρακάτω επαγγέλματα:</p> <p>Οικοδόμου, λατόμου, ασβεστοποιού, κεραμοποιού, πλινθοποιού, αγγειοπλάστη, δασεργάτη, ρητινοσυλλέκτη, καπνεργάτη, μουσικού - μέλους του οικείου επαγγελματικού σωματείου, υποδηματεργάτη, μισθωτού ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, χειριστή εκσκαπτικών, ανυψωτικών, οδοποιητικών, γεωτρητικών κληματαογράφου και τηλεόρασης χειριστή και βοηθού χειριστή κληματαογράφου, ελεγκτή κληματαογράφου και θεάτρου, ταμία κληματαογράφου και θεάτρου, μισθωτού</p>	<p>Παρ. 1 άρθρου 22 ν. 1836/1989</p> <p>1. Άτομα που παρέχουν την εργασία τους στην Ελλάδα δικαιούνται από τον ΟΑΕΔ ειδικό εποχιακό βοήθημα, εφόσον υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΙΚΑ και ασκούν ένα από τα παρακάτω επαγγέλματα:</p> <p>Οικοδόμου, λατόμου, ασβεστοποιού, κεραμοποιού, πλινθοποιού, αγγειοπλάστη, δασεργάτη, ρητινοσυλλέκτη, καπνεργάτη, μουσικού - μέλους του οικείου επαγγελματικού σωματείου, υποδηματεργάτη, μισθωτού ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, χειριστή εκσκαπτικών, ανυψωτικών, οδοποιητικών, γεωτρητικών κληματαογράφου και τηλεόρασης χειριστή και βοηθού χειριστή κληματαογράφου, ελεγκτή κληματαογράφου και θεάτρου, ταμία κληματαογράφου και θεάτρου, μισθωτού</p>

<p>μηχανημάτων, ηθοποιού, τεχνικού κινηματογράφου και τηλεόρασης χειριστή και βοηθού χειριστή κινηματογράφου, ελεγκτή κινηματογράφου και θεάτρου, ταμιά κινηματογράφου και θεάτρου, εργαζομένου τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, σμυριδεργάτη, το επάγγελμα του ταξιθέτου θεάτρου - κινηματογράφου, του χορευτή - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων, καθώς και του τεχνικού απασχολούμενου σε ζωντανές οπτικοακουστικές εκδηλώσεις - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων. Στην κατηγορία των εργαζομένων τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, περιλαμβάνονται και όσα άτομα έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης για να εργαστούν σε έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο, όπως αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με τον εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 124 του ν. 4052/2012 (Α' 41), περί των όρων και προϋποθέσεων για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι της ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, εφόσον υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του Ηλεκτρονικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (τ. Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.), δικαιούνται από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης ειδικό εποχιακό βοήθημα και όταν παρέχουν την εργασία τους σε επιχειρήσεις με έδρα στην Ελλάδα και δραστηριότητες σε ένα ή περισσότερα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.».</p> <p>2. Η παρ. 3 του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«3. Δεν δικαιούνται το πιο πάνω επίδομα όσοι κατά την ημέρα καταβολής λαμβάνουν παροχές συνταξιοδοτικού χαρακτήρα.».</p>	<p>τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, σμυριδεργάτη, το επάγγελμα του ταξιθέτου θεάτρου - κινηματογράφου, του χορευτή - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων, καθώς και του τεχνικού απασχολούμενου σε ζωντανές οπτικοακουστικές εκδηλώσεις - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων.</p> <p>Παρ. 3 άρθρου 22 ν. 1836/1989</p> <p>3. Δε δικαιούνται το πιο πάνω επίδομα όσοι κατά την ημέρα καταβολής λαμβάνουν παροχές συνταξιοδοτικού χαρακτήρα, το ύψος των οποίων είναι ίσο ή ανώτερο από την κατώτερη σύνταξη γήρατος του Ι.Κ.Α.</p>	
30.	Κατάργηση διατάξεων	
	<p><i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i></p>	<p><i>Καταργούμενες διατάξεις</i></p>
<p>Καταργούμενες διατάξεις Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:</p>	<p>Π.Δ. 156/1994 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους</p>	



<p>α) το π.δ. 156/1994 (Α' 102), περί της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, και</p>	<p>που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας»</p> <p>Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ</p> <p>Έχοντας υπόψη :</p> <p>1. Τις διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 1338/1983 &lt;&lt;Εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου&gt;&gt;( Α' 34), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 6 του Ν. 1440/1984 &lt;&lt;Συμμετοχή της Ελλάδος στο κεφάλαιο στα αποθεματικά και στις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων , στο Κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακος και Χάλυβος και του Οργανισμού EVRATOM&gt;&gt; (Α' 70) και του άρθρου 31 του Ν. 2076/1992 &lt;&lt;Ανάληψη και άσκηση δραστηριότητας πιστωτικών ιδρυμάτων και άλλες συναφείς διατάξεις &gt;&gt; (Α' 130).</p> <p>2. Τις διατάξεις του άρθρου 29Α του Ν. 1558/1985 (άρθρο 27 του Ν. 2081/1992 ) (Α' 154) και το γεγονός ότι από την έκδοση του παρόντος διατάγματος δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού.</p> <p>3. Την αριθ. 132/1994 γνωμοδότηση του συμβουλίου Επικρατείας, με πρόταση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας, Εργασίας και Δικαιοσύνης, αποφασίζουμε:</p> <p>Άρθρο 1</p> <p>Σκοπός - Πεδίο εφαρμογής</p> <p>1. Σκοπός του διατάγματος αυτού είναι η εναρμόνιση της ελληνικής Εργατικής</p>
---	--

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 Π.Δ/τος εφαρμόζονται σε κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.

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

#### Άρθρο 2

##### 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 εργαζομένου, το βαθμό του,

	<p>την κατηγορία της απασχόλησης του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του,</p> <p>δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο,</p> <p>ε) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της,</p> <p>στ) το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία,</p> <p>ζ) τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους,</p> <p>η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου,</p> <p>θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου.</p> <p>3. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περιπτώσεων ε, στ, ζ και η της παραγράφου 2 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.</p> <p>Άρθρο 3 Τρόποι ενημέρωσης</p>
--	---

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

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 4

##### 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 επαναπατριsmού.

#### Άρθρο 5

	<p>Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας</p> <p>1. για κάθε μεταβολή των στοιχείων που προβλέπονται στο άρθρο 2 παράγραφος 2 και στο άρθρο 4, ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο ένα μήνα μετά την πραγματοποίηση της μεταβολής.</p> <p>2. Το έγγραφο της παραγράφου 1 δεν είναι υποχρεωτικό σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σ' αυτές τα έγγραφα της παραγράφου 1 του άρθρου 3.</p> <p>Άρθρο 6</p> <p>Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα της παρ. 1 του άρθρου 3 δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.</p> <p>Άρθρο 7</p> <p>Κυρώσεις</p> <p>Σε κάθε υπόχρεο που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του Επιθεωρητή εργασίας που εκδίδεται μετά από ακρόαση του ενδιαφερομένου, ως ακολούθως:</p> <p>α) Σε προσωπικές Επιχειρήσεις 30.000 – 100.000 δρχ,</p> <p>β) Σε προσωπικές Εταιρείες, Ομόρρυθμες Εταιρείες ή</p>
--	--

	<p>συμπράξεις Εταιρειών 101.000 – 200.000 δρχ,</p> <p>γ) Σε ανώνυμες εταιρείες και Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης 201.000- 500.000 δρχ,</p> <p>δ) Σε περίπτωση υποτροπής εντός τριετίας επιβάλλεται το ανωτέρω ποσό που προβλέπεται αντιστοίχως.</p> <p>Η πράξη επιβολής προστίμου του Επιθεωρητή Εργασίας κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη, ο οποίος καταβάλλει το πρόστιμο με κατάθεση του ποσού στο λογαριασμό του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) που τηρείται στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος.</p> <p>Ο παραβάτης ,μπορεί, μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από την κοινοποίηση , να προσφύγει στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια.</p> <p>Αντίγραφο του δικογράφου της προσφυγής κοινοποιείται με την επιμέλεια της γραμματείας του δικαστηρίου στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, εντός μηνός από της κατάθεσής της.</p> <p>Μετά την πάροδο της προθεσμίας για την άσκηση της προσφυγής, τα σχετικά έγγραφα διαβιβάζονται στην Δ.Ο.Υ. της έδρας της επιχείρησης , το ποσό του προστίμου βεβαιώνεται ως δημόσιο έσοδο, με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου και αποδίδεται κατά μήνα υπέρ του λογαριασμού του Ανωτάτου</p>
--	---

	<p>Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας.</p> <p>Αν ασκηθεί προσφυγή κατά της απόφασης επιβολής προστίμου ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων, αναστέλλεται η βεβαίωση του προστίμου στη Δ.Ο.Υ. μέχρι την κοινοποίηση της οριστικής απόφασης επί της προσφυγής , η οποία πλέον συνιστά και τον τίτλο βεβαίωσης του Δημόσιου Ταμείου.</p> <p>Άρθρο 8</p> <p>Έναρξη ισχύος</p> <p>Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από της δημοσίευσής του στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως.</p> <p>Στον υπουργό Εργασίας αναθέτουμε τη δημοσίευση και την εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.</p> <p>Αθήνα, 2 Ιουλίου 1994</p>
<p>β) η περ. Α της παρ. 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115), περί της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.</p>	<p>Περ. Α παρ. 2 άρθρου 74 ν. 3863/2010</p> <p>Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη. -</p>

#### Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων
-----	--

Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας
20	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων – εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η ψηφιακή πλατφόρμα του πρώτου εδαφίου διασυνδέεται και διαλειτουργεί μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Η καταχώριση των ζητούμενων, εκ μέρους των επιχειρήσεων, προσόντων και δεξιοτήτων



				διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες/ικανότητες, τα προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).
Άρθρο 30	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργός Υγείας, Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.), Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.).			Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύναται να ορίζονται επιπλέον κατηγορίες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο. Με την ίδια απόφαση καθορίζονται οι ειδικότητες, οι όροι και προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της συγκεκριμένης ρύθμισης.
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων			
Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)

30	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Ορίζονται επιπλέον κατηγορίες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο. Με την ίδια απόφαση καθορίζονται οι ειδικότητες, οι όροι και προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της συγκεκριμένης ρύθμισης.	-/-
----	-------------------------	---	--	-----

Αθήνα, 12 Σεπτεμβρίου 2023

**ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

KONSTANTINOS CHATZIDAKIS KONSTANTINOS CHATZIDAKIS  
12.09.2023 22:06

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

**ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ**

NIKI KERAMEOS NIKI KERAMEOS  
12.09.2023 21:57

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

**ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**

KONSTANTINOS SKREKAS KONSTANTINOS SKREKAS  
12.09.2023 22:20

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΚΡΕΚΑΣ

**ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ**

GEORGIOS FLORIDIS GEORGIOS FLORIDIS  
12.09.2023 22:11

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΛΩΡΙΔΗΣ

**ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ**

OLGA KEFALOGIANNI OLGA KEFALOGIANNI  
12.09.2023 21:59

ΟΛΓΑ ΚΕΦΑΛΟΓΙΑΝΝΗ

**ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ  
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ**

GEORGIOS GERAPETRITIS GEORGIOS GERAPETRITIS  
12.09.2023 21:53

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ

**ΥΓΕΙΑΣ**

MICHAEL CHRYSOCHOIDIS MICHAEL CHRYSOCHOIDIS  
12.09.2023 22:08

ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

SPYRIDON-ADONIS GEORGIADES SPYRIDON-ADONIS GEORGIADES  
12.09.2023 22:04

ΣΠΥΡΙΔΩΝ – ΑΔΩΝΙΣ  
ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

**ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ  
ΤΡΟΦΙΜΩΝ**

ELEFTHERIOS AVGENAKIS ELEFTHERIOS AVGENAKIS  
12.09.2023 21:55

ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΥΓΕΝΑΚΗΣ

**ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ**

DIMITRIOS PAPAISTERGIU DIMITRIOS PAPAISTERGIU  
12.09.2023 21:54

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΠΑΣΤΕΡΓΙΟΥ

**ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ**

NIKOLAOS DENDIAS NIKOLAOS DENDIAS  
12.09.2023 22:17

ΝΙΚΟΛΑΟΣ – ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
ΔΕΝΔΙΑΣ

**ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ  
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ**

CHRISTOS STAIKOURAS CHRISTOS STAIKOURAS  
12.09.2023 21:53

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ

**ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ**

IOANNIS OIKONOMOU IOANNIS OIKONOMOU  
12.09.2023 22:01

ΙΩΑΝΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

**ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ  
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

CHRISTOS STYLIANIDIS CHRISTOS STYLIANIDIS  
12.09.2023 21:54

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΥΛΙΑΝΙΔΗΣ

**ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ  
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ**

VASILEIOS KIKILIAS VASILEIOS KIKILIAS  
12.09.2023 22:31

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ