11.07.2025 21:31:57
ΨΗΦΙΑΚΑ
ΥΠΟΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟ
ΑΠΟ
VARVARA ZACHARAKI



ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ
ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

11 Ιουλίου 2025 | ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ | Αρ. Φύλλου 121

## ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 62

**Κώδικας Εργατικού Δικαίου.**

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ**
**ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Έχοντας υπόψη:

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

2. Την 38477/01.07.2024 κοινή απόφαση του Πρωθυπουργού και της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Ανάθεση αρμοδιοτήτων στον Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Κωνσταντίνο Καραγκούνη» (Β' 3805).

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

Με πρόταση της Υπουργού και του Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αποφασίζουμε:

Κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο με τον τίτλο «Κώδικας Εργατικού Δικαίου»

οι διατάξεις της νομοθεσίας του εργατικού δικαίου, ως εξής:

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ | |
|---|---|
| ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΩΤΟ | ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ |
| ΜΕΡΟΣ Α' | ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ |
| Άρθρο 1 | Σύμβαση εργασίας |
| Άρθρο 2 | Δοκιμαστική περίοδος - Δόκιμος εργαζόμενος |
| Άρθρο 3 | Έλλειψη συμφωνίας για το μισθό |
| Άρθρο 4 | Προσωπική φύση της σχέσης |
| Άρθρο 5 | Υποχρεώσεις του εργαζομένου |
| Άρθρο 6 | Υποχρεώσεις του εργοδότη |
| Άρθρο 7 | Υποχρέωση πληροφόρησης |
| Άρθρο 8 | Πότε καταβάλλεται ο μισθός |
| Άρθρο 9 | Υπερημερία του εργοδότη |
| Άρθρο 10 | Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο |
| Άρθρο 11 | Χρονική έκταση της αξίωσης |
| Άρθρο 12 | Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη |
| Άρθρο 13 | Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας |
| Άρθρο 14 | Άδειες για ανεύρεση άλλης εργασίας |
| Άρθρο 15 | Παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματά του |
| ΜΕΡΟΣ Β' | ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' | ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 16 | Σκοπός |
| Άρθρο 17 | Έννοια των διακρίσεων |
| Άρθρο 18 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 19 | Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων |
| Άρθρο 20 | Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση |
| Άρθρο 21 | Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας |
| Άρθρο 22 | Θετική δράση και ειδικά μέτρα |
| Άρθρο 23 | Παροχή προστασίας |
| Άρθρο 24 | Βάρος απόδειξης |
| Άρθρο 25 | Προστασία έναντι αντίμετρων |
| Άρθρο 26 | Κυρώσεις |
| Άρθρο 27 | Συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης |
| Άρθρο 28 | Κοινωνικός διάλογος |
| Άρθρο 29 | Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης |
| Άρθρο 30 | Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης |
| Άρθρο 31 | Συνεργασία φορέων |
| Άρθρο 32 | Ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών - Επιβράβευση επιχειρήσεων με Σήμα Διαφορετικότητας |
| Άρθρο 33 | Διατήρηση ευνοϊκότερων διατάξεων |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ |
| Άρθρο 34 | Σκοπός |
| Άρθρο 35 | Ορισμοί |
| Άρθρο 36 | Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων |
| Άρθρο 37 | Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές |
| Άρθρο 38 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 39 | Έκταση της απαγόρευσης |
| Άρθρο 40 | Περιπτώσεις διακρίσεων |
| Άρθρο 41 | Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης |
| Άρθρο 42 | Συνθήκες και όροι απασχόλησης - Επαγγελματική εξέλιξη |
| Άρθρο 43 | Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση |
| Άρθρο 44 | Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων |
| Άρθρο 45 | Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις |
| Άρθρο 46 | Επιστροφή στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας |
| Άρθρο 47 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 48 | Διάκριση λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας |
| Άρθρο 49 | Θετικά μέτρα |
| Άρθρο 50 | Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής |
| Άρθρο 51 | Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών |
| Άρθρο 52 | Έννομη προστασία |
| Άρθρο 53 | Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις |
| Άρθρο 54 | Βάρος απόδειξης |
| Άρθρο 55 | Φορείς παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών |
| Άρθρο 56 | Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων |
| Άρθρο 57 | Κοινωνικός διάλογος |

| | |
|---|---|
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ |
| Άρθρο 58 | Σκοπός |
| Άρθρο 59 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 60 | Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία |
| Άρθρο 61 | Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης |
| Άρθρο 62 | Πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης |
| Άρθρο 63 | Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών |
| Άρθρο 64 | Περιεχόμενο κανονισμών εργασίας και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων |
| Άρθρο 65 | Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης |
| Άρθρο 66 | Απαγόρευση αντιποίνων |
| Άρθρο 67 | Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων |
| Άρθρο 68 | Βάρος απόδειξης |
| Άρθρο 69 | Εξουσιοδοτικές διατάξεις |
| ΜΕΡΟΣ Γ’ | ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 70 | Σκοπός - Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής - Ορισμοί |
| Άρθρο 71 | Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης |
| Άρθρο 72 | Συλλογικές συμβάσεις εργασίας |
| Άρθρο 73 | Υποχρέωση ενημέρωσης |
| Άρθρο 74 | Υποχρεωτική κατάρτιση |
| Άρθρο 75 | Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης |
| Άρθρο 76 | Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή |
| Άρθρο 77 | Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή |
| Άρθρο 78 | Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων |
| Άρθρο 79 | Δικαίωμα επανόρθωσης |
| Άρθρο 80 | Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες |
| Άρθρο 81 | Κυρώσεις |
| Άρθρο 82 | Υποχρέωση εργοδότη για την τήρηση στοιχείων |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 83 | Προστατευόμενα πρόσωπα |
| Άρθρο 84 | Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα |
| Άρθρο 85 | Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων |
| Άρθρο 86 | Τοποθέτηση προστατευομένων - Περιορισμοί |
| Άρθρο 87 | Υποβολή στοιχείων - Διαδικασία |
| Άρθρο 88 | Πρόσθετα δικαιολογητικά |
| Άρθρο 89 | Επιχορήγηση εργοδοτών, εργονομική διευθέτηση, επαύξηση χρόνου άδειας, ηθικές αμοιβές |
| Άρθρο 90 | Πρωτοβάθμια Επιτροπή - Προσφυγή |
| Άρθρο 91 | Σύσταση και αρμοδιότητες Δευτεροβάθμιων Επιτροπών |
| Άρθρο 92 | Λύση σχέσης εργασίας |
| Άρθρο 93 | Διοικητικές κυρώσεις |

| | |
|---|---|
| ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ | ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ |
| Άρθρο 94 | Σκοπός |
| Άρθρο 95 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 96 | Ορισμοί |
| Άρθρο 97 | Αρχή της μη διάκρισης |
| Άρθρο 98 | Κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους |
| Άρθρο 99 | Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης |
| Άρθρο 100 | Ενημέρωση και διαβούλευση |
| Άρθρο 101 | Διατάξεις εφαρμογής |
| Άρθρο 102 | Σιωπηρή ανανέωση |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ |
| Άρθρο 103 | Σκοπός |
| Άρθρο 104 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 105 | Ορισμοί |
| Άρθρο 106 | Αρχή της μη διάκρισης |
| Άρθρο 107 | Διαδοχικές συμβάσεις |
| Άρθρο 108 | Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων |
| Άρθρο 109 | Συνέπειες παραβάσεων |
| Άρθρο 110 | Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης |
| Άρθρο 111 | Ενημέρωση και διαβούλευση |
| Άρθρο 112 | Ειδικές διατάξεις |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ |
| Άρθρο 113 | Μερική απασχόληση |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ | ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ |
| Άρθρο 114 | Σκοπός |
| Άρθρο 115 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 116 | Ορισμοί |
| Άρθρο 117 | Περιορισμοί ή απαγορεύσεις |
| Άρθρο 118 | Αρχή της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολούμενων |
| Άρθρο 119 | Πρόσβαση των προσωρινά απασχολουμένων σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση |
| Άρθρο 120 | Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων |
| Άρθρο 121 | Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων |
| Άρθρο 122 | Κυρώσεις |
| Άρθρο 123 | Αντικείμενο Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης |
| Άρθρο 124 | Σύσταση και λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης |
| Άρθρο 125 | Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων |
| Άρθρο 126 | Ασφάλεια και υγεία στην εργασία για τους προσωρινά απασχολούμενους |
| Άρθρο 127 | Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους |
| Άρθρο 128 | Έλεγχος των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης |
| Άρθρο 129 | Κυρώσεις |

| | |
|---|---|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ | ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ |
| Άρθρο 130 | Όροι παροχής τηλεργασίας |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’ | ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ |
| Άρθρο 131 | Ψηφιακές πλατφόρμες |
| Άρθρο 132 | Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών |
| Άρθρο 133 | Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων |
| Άρθρο 134 | Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών |
| Άρθρο 135 | Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ’ | ΜΑΘΗΤΕΙΑ |
| Άρθρο 136 | Σύμβαση μαθητείας |
| Άρθρο 137 | Πρακτική άσκηση μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών |
| Άρθρο 138 | Πρακτική άσκηση και μαθητεία |
| Άρθρο 139 | Υποχρέωση καταβολής μέσω παρόχου υπηρεσιών πληρωμών της αποζημίωσης και των ασφαλιστικών εισφορών των πρακτικώς ασκούμενων και των μαθητευόμενων |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ’ | ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΝΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ |
| Άρθρο 140 | Τεκμήριο υπέρ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας |
| ΜΕΡΟΣ Δ’ | ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ |
| Άρθρο 141 | Διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου |
| Άρθρο 141 Α | Διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για τα έτη 2025, 2026 και 2027 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ |
| Άρθρο 142 | Επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα |
| Άρθρο 143 | Δικαιούχοι επιδομάτων εορτών |
| Άρθρο 144 | Επιδόματα εορτών σε ειδικές περιπτώσεις |
| Άρθρο 145 | Υπολογισμός επιδομάτων εορτών |
| Άρθρο 146 | Ειδικές περιπτώσεις υπολογισμού επιδομάτων εορτών |
| Άρθρο 147 | Ύψος επιδομάτων εορτών |
| Άρθρο 148 | Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις |
| Άρθρο 149 | Χρόνος καταβολής επιδομάτων εορτών και περιορισμοί |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 150 | Επίδομα νυκτερινής εργασίας |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ | ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ |
| Άρθρο 151 | Ιδιαίτερη αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ | ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ |
| Άρθρο 152 | Παροχές σε είδος προς εργαζομένους για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς των επιχειρήσεων |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ | ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ |
| Άρθρο 153 | Συναλλαγές μέσω τραπεζικού συστήματος |
| Άρθρο 154 | Χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος |
| Άρθρο 155 | Εκκαθαριστικά αποδοχών και περιεχόμενό τους |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ | ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ |

| | |
|---|---|
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΛΟΓΩ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ |
| Άρθρο 156 | Ποινική ευθύνη για μη καταβολή αποδοχών |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ |
| Άρθρο 157 | Απαγόρευση συμψηφισμού και κατάσχεσης μισθού |
| Άρθρο 158 | Συμφωνία κρατήσεων από τον μισθό |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ | ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ |
| Άρθρο 159 | Σκοπός - Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 160 | Είσπραξη εργοδοτικής εισφοράς |
| Άρθρο 161 | Λειτουργία και διαχείριση του Λογαριασμού |
| Άρθρο 162 | Έλεγχος διαχείρισης |
| Άρθρο 163 | Πληρωμή αποδοχών - Περιορισμός - Άσκηση δικαιώματος - Δ.ΥΠ.Α. |
| Άρθρο 164 | Φορέας για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών |
| Άρθρο 165 | Γνωστοποίηση διαδικασιών |
| Άρθρο 166 | Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης |
| Άρθρο 167 | Επίλυση διαφορών |
| Άρθρο 168 | Σύσταση Λογαριασμού |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 169 | Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 170 | Ορισμοί |
| Άρθρο 171 | Ημερήσια ανάπαυση |
| Άρθρο 172 | Διαλείμματα |
| Άρθρο 173 | Ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας συνεχούς ανάπαυσης |
| Άρθρο 174 | Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας |
| Άρθρο 175 | Ετήσια άδεια |
| Άρθρο 176 | Διάρκεια της νυκτερινής εργασίας |
| Άρθρο 177 | Ιατρική εξέταση και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας |
| Άρθρο 178 | Εγγυήσεις για νυκτερινή εργασία |
| Άρθρο 179 | Ενημέρωση σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι τη νύχτα |
| Άρθρο 180 | Προστασία της ασφάλειας και της υγείας |
| Άρθρο 181 | Ρυθμός εργασίας |
| Άρθρο 182 | Παρεκκλίσεις |
| Άρθρο 183 | Μετακινούμενοι εργαζόμενοι και δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας |
| Άρθρο 184 | Εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία |
| Άρθρο 185 | Έλεγχος εφαρμογής |
| Άρθρο 186 | Κυρώσεις |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 187 | Ανώτατο όριο ωρών εργασίας |
| Άρθρο 188 | Συστήματα εβδομαδιαίας εργασίας |
| Άρθρο 189 | Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας |
| Άρθρο 190 | Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας - Προστατευτικά μέτρα |
| Άρθρο 191 | Κατ’ εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 192 | Κατ’ εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας |
| Άρθρο 193 | Υπέρβαση ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας |
| Άρθρο 194 | Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας |
| Άρθρο 195 | Παραγραφή αξιώσεων για υπερωριακή απασχόληση |
| Άρθρο 196 | Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος κατά παράβαση του πενθημέρου |
| Άρθρο 197 | Πραγματικός χρόνος εργασίας |
| Άρθρο 198 | Απαγόρευση υποχρέωσης παραμονής στον τόπο εργασίας κατά τον χρόνο ανάπαυσης |
| Άρθρο 199 | Απαγόρευση απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ | ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ |
| Άρθρο 200 | Πρόσθετες ομάδες εργασίας |
| Άρθρο 201 | Εξασφάλιση συνεχούς λειτουργίας με εναλλαγή προσωπικού |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’ | ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 202 | Διευθέτηση χρόνου εργασίας |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’ | ΚΥΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΡΓΙΕΣ |
| Άρθρο 203 | Αργία |
| Άρθρο 204 | Χρονικό πλαίσιο αργίας |
| Άρθρο 205 | Έκταση εφαρμογής |
| Άρθρο 206 | Εξαιρέσεις |
| Άρθρο 207 | Απαγόρευση απασχόλησης |
| Άρθρο 208 | Εξαιρέσεις για ορισμένες αργίες |
| Άρθρο 209 | Εξαιρέσεις για ορισμένες Κυριακές |
| Άρθρο 210 | Εξαιρέσεις από την ανάπαυση της Κυριακής |
| Άρθρο 211 | Εξαιρέσεις από τις διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας |
| Άρθρο 212 | Αναπληρωματική ανάπαυση |
| Άρθρο 213 | Ειδικές ρυθμίσεις για τα θέατρα |
| Άρθρο 214 | Επιχειρήσεις ημερήσιων εφημερίδων |
| Άρθρο 215 | Εφημεριδοπώλες |
| Άρθρο 216 | Οδηγοί ταξί |
| Άρθρο 217 | Σταυλίτες |
| Άρθρο 218 | Αναστολή διατάξεων εβδομαδιαίας ανάπαυσης |
| Άρθρο 219 | Προσαύξηση αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ | ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ |
| Άρθρο 220 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 221 | Δικαίωμα άδειας με αποδοχές |
| Άρθρο 222 | Αποδοχές άδειας |
| Άρθρο 223 | Επίδομα άδειας |
| Άρθρο 224 | Χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας |
| Άρθρο 225 | Χρονική κατάτμηση της άδειας |
| Άρθρο 226 | Προστασία του δικαιώματος της άδειας |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ |
| Άρθρο 227 | Σκοπός |
| Άρθρο 228 | Πεδίο εφαρμογής |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 229 | Ορισμοί |
| Άρθρο 230 | Άδεια πατρότητας |
| Άρθρο 231 | Γονική άδεια |
| Άρθρο 232 | Άδεια φροντιστή |
| Άρθρο 233 | Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας |
| Άρθρο 234 | Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας |
| Άρθρο 235 | Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα |
| Άρθρο 236 | Άδεια μητρότητας |
| Άρθρο 237 | Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής |
| Άρθρο 238 | Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας-Επέκταση παροχών και προνομίων σε ομόφυλους συζύγους και γονείς |
| Άρθρο 239 | Άδεια φροντίδας τέκνου |
| Άρθρο 240 | Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου |
| Άρθρο 241 | Άδεια γάμου |
| Άρθρο 242 | Άδεια προγεννητικών εξετάσεων και γυναικολογικού ελέγχου |
| Άρθρο 243 | Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία |
| Άρθρο 244 | Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους |
| Άρθρο 245 | Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων και νοσηλείας των παιδιών |
| Άρθρο 246 | Άδεια πενθούντων γονέων |
| Άρθρο 247 | Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες |
| Άρθρο 248 | Εργασιακά δικαιώματα |
| Άρθρο 249 | Απαγόρευση διακρίσεων |
| Άρθρο 250 | Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης |
| Άρθρο 251 | Έννομη προστασία |
| Άρθρο 252 | Κυρώσεις |
| Άρθρο 253 | Ενημέρωση εργαζομένων |
| Άρθρο 254 | Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις |
| Άρθρο 255 | Άδεια άνευ αποδοχών |
| ΤΜΗΜΑ IV | ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ |
| Άρθρο 256 | Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 257 | Ορισμοί άρθρων 257 έως 265 |
| Άρθρο 258 | Όροι εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων |
| Άρθρο 259 | Μακροχρόνια απόσπαση |
| Άρθρο 260 | Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών σχετικά με την παροχή πληροφοριών και την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος |
| Άρθρο 261 | Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων |
| Άρθρο 262 | Διοικητικές Κυρώσεις |
| Άρθρο 263 | Ποινικές κυρώσεις |
| Άρθρο 264 | Δικαστική αρμοδιότητα |
| Άρθρο 265 | Ευνοϊκότεροι όροι |
| Άρθρο 266 | Αντικείμενο |
| Άρθρο 267 | Ορισμοί άρθρων 267 έως 282 |
| Άρθρο 268 | Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής |
| Άρθρο 269 | Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 270 | Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών |
| Άρθρο 271 | Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων σε περιπτώσεις διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών |
| Άρθρο 272 | Μέτρα ελέγχου εφαρμογής |
| Άρθρο 273 | Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων - Διευκόλυνση των καταγγελιών - Καθυστερούμενες πληρωμές |
| Άρθρο 274 | Ευθύνη σε υπεργολαβία |
| Άρθρο 275 | Διασυνοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων - Πεδίο εφαρμογής και αρμόδιες αρχές |
| Άρθρο 276 | Γενικές αρχές - Αμοιβαία συνδρομή και αναγνώριση διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή/και προστίμων |
| Άρθρο 277 | Αίτημα κοινοποίησης ή είσπραξης υποβαλλόμενο από ελληνική αρχή |
| Άρθρο 278 | Λόγοι άρνησης |
| Άρθρο 279 | Αναστολή της διαδικασίας |
| Άρθρο 280 | Εισπραττόμενα ποσά και έξοδα |
| Άρθρο 281 | Διοικητικές Κυρώσεις |
| Άρθρο 282 | Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (Internal Market Information System - IMI) |
| ΤΜΗΜΑ V | ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ |
| Άρθρο 283 | Έκταση εφαρμογής |
| Άρθρο 284 | Εξαρτώμενα μέλη |
| Άρθρο 285 | Αποδεικτικά στοιχεία |
| Άρθρο 286 | Απαγόρευση διάκρισης |
| Άρθρο 287 | Δικαίωμα για πλήρη απασχόληση |
| Άρθρο 288 | Προγραμματισμός αδειών |
| Άρθρο 289 | Βρεφονηπιακοί σταθμοί |
| Άρθρο 290 | Λύση σχέσης εργασίας |
| Άρθρο 291 | Προστασία μητρότητας |
| Άρθρο 292 | Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις |
| Άρθρο 293 | Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 294 | Ορισμοί άρθρων 293 έως 301 |
| Άρθρο 295 | Εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων |
| Άρθρο 296 | Ενημέρωση |
| Άρθρο 297 | Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης |
| Άρθρο 298 | Απαγόρευση έκθεσης |
| Άρθρο 299 | Νυκτερινή εργασία |
| Άρθρο 300 | Απαγόρευση απόλυσης |
| Άρθρο 301 | Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| Άρθρο 302 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 303 | Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης |
| Άρθρο 304 | Καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις |
| Άρθρο 305 | Επαγγελματικός προσανατολισμός |
| Άρθρο 306 | Χρονικά όρια εργασίας |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 307 | Αμοιβή εργασίας |
| Άρθρο 308 | Άδειες |
| Άρθρο 309 | Βιβλιάριο εργασίας |
| Άρθρο 310 | Τηρούμενα έντυπα από τους εργοδότες |
| Άρθρο 311 | Μητρώο ανηλίκων |
| Άρθρο 312 | Διαδικασία ιατρικής πιστοποίησης |
| Άρθρο 313 | Αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες |
| Άρθρο 314 | Ιατρικές εξετάσεις |
| Άρθρο 315 | Ιατρική πιστοποίηση |
| Άρθρο 316 | Αξιώσεις ανηλίκων |
| Άρθρο 317 | Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι - Πρόληψη |
| Άρθρο 318 | Απαγόρευση εργασίας |
| Άρθρο 319 | Ποινικές και Διοικητικές κυρώσεις |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ | ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| Άρθρο 320 | Μη λύση της σύμβασης |
| Άρθρο 321 | Έννοια στρατευόμενου ιδιωτικού υπαλλήλου |
| Άρθρο 322 | Στρατευόμενοι εργαζόμενοι |
| ΜΕΡΟΣ Ε’ | ΛΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ |
| Άρθρο 323 | Λήξη της σύμβασης |
| Άρθρο 324 | Καταγγελία μακρόχρονης σύμβασης ορισμένου χρόνου |
| Άρθρο 325 | Καταγγελία για σπουδαίο λόγο |
| Άρθρο 326 | Υποχρέωση σε αποζημίωση |
| Άρθρο 327 | Εύλογη αποζημίωση |
| Άρθρο 328 | Θάνατος του ενός |
| Άρθρο 329 | Πιστοποιητικό εργασίας |
| Άρθρο 330 | Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ |
| Άρθρο 331 | Καταγγελία με προειδοποίηση από τον εργοδότη |
| Άρθρο 332 | Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προειδοποίηση καταγγελίας |
| Άρθρο 333 | Αποζημίωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση από τον εργοδότη |
| Άρθρο 334 | Αποζημίωση καταγγελίας με προειδοποίηση από τον εργοδότη |
| Άρθρο 335 | Αποζημίωση σε ειδικές περιπτώσεις |
| Άρθρο 336 | Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης |
| Άρθρο 337 | Τμηματική καταβολή αποζημίωσης |
| Άρθρο 338 | Υπολογισμός αποζημίωσης |
| Άρθρο 339 | Ανώτατο όριο αποζημίωσης σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις |
| Άρθρο 340 | Υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης σε τραπεζικό λογαριασμό |
| Άρθρο 341 | Συνέπειες μη τήρησης προϋποθέσεων καταγγελίας |
| Άρθρο 342 | Καταγγελία κατόπιν υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας. |
| Άρθρο 343 | Μονομερής βλαπτική μεταβολή |
| Άρθρο 344 | Εγγυήσεις εφαρμογής αναγκαστικών διατάξεων για την καταγγελία |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 345 | Κατάργηση ρητρών μονιμότητας |
| Άρθρο 346 | Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου κατά την καταγγελία |
| Άρθρο 347 | Θέση σε διαθεσιμότητα |
| Άρθρο 348 | Καταγγελία της σύμβασης από τον εργαζόμενο |
| Άρθρο 349 | Αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΩΝ ΑΥΤΗΣ |
| Άρθρο 350 | Προστασία από τις απολύσεις |
| Άρθρο 351 | Αποσβεστικές προθεσμίες |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ | ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ |
| Άρθρο 352 | Έννοια |
| Άρθρο 353 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 354 | Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση |
| Άρθρο 355 | Εκπρόσωποι των εργαζομένων |
| Άρθρο 356 | Διαδικασία ομαδικών απολύσεων |
| Άρθρο 357 | Γενικές διατάξεις |
| ΤΜΗΜΑ IV | ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ |
| Άρθρο 358 | Σκοπός |
| Άρθρο 359 | Πεδίο Εφαρμογής |
| Άρθρο 360 | Ορισμοί |
| Άρθρο 361 | Διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων |
| Άρθρο 362 | Μεταβολή όρων και καταγγελία εργασιακής σχέσης |
| Άρθρο 363 | Αφερεγγυότητα |
| Άρθρο 364 | Προστασία εκπροσώπων εργαζομένων |
| Άρθρο 365 | Πληροφόρηση και διαβούλευση |
| Άρθρο 366 | Κυρώσεις |
| Άρθρο 367 | Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις |
| ΒΙΒΛΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ | ΔΙΚΑΙΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ |
| ΜΕΡΟΣ Α’ | ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΣΙΣ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ |
| Άρθρο 368 | Αντικείμενο |
| Άρθρο 369 | Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων |
| Άρθρο 370 | Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων |
| Άρθρο 371 | Σκοποί συνδικαλιστικών οργανώσεων |
| Άρθρο 372 | Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων |
| Άρθρο 373 | Είσπραξη εισφορών |
| Άρθρο 374 | Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων |
| Άρθρο 375 | Γενική Συνέλευση μελών |
| Άρθρο 376 | Διοικητικά Συμβούλια - Ελεγκτικές Επιτροπές - Αντιπρόσωποι |
| Άρθρο 377 | Εκλογές |
| Άρθρο 378 | Διεξαγωγή εκλογών |
| Άρθρο 379 | Σύστημα εκλογών |
| Άρθρο 380 | Ψηφοφορία |
| Άρθρο 381 | Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 382 | Δημοκρατία στους τόπους εργασίας |
| Άρθρο 383 | Συνδικαλιστικές άδειες |
| Άρθρο 384 | Ρύθμιση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων |
| Άρθρο 385 | Ποινικές διατάξεις |
| Άρθρο 386 | Συνδικαλιστικές ελευθερίες και δικαιώματα δημοσίων υπαλλήλων |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ |
| Άρθρο 387 | Αντικείμενο και σκοπός |
| Άρθρο 388 | Σύσταση των επαγγελματικών οργανώσεων - Διακρίσεις |
| Άρθρο 389 | Βιβλία και πόροι των επαγγελματικών οργανώσεων |
| Άρθρο 390 | Εγγραφή - Δικαιώματα και υποχρεώσεις - Αποβολή των μελών |
| Άρθρο 391 | Όργανα των επαγγελματικών οργανώσεων - Γενική Συνέλευση |
| Άρθρο 392 | Διοικητικό συμβούλιο - Ελεγκτική επιτροπή και αντιπρόσωποι |
| Άρθρο 393 | Εκλογές |
| ΜΕΡΟΣ Β’ | ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΒΑΣΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ |
| Άρθρο 394 | Έκταση εφαρμογής |
| Άρθρο 395 | Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας |
| Άρθρο 396 | Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους |
| Άρθρο 397 | Διαδικασία διαπραγματεύσεων - Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση |
| Άρθρο 398 | Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας |
| Άρθρο 399 | Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων |
| Άρθρο 400 | Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας |
| Άρθρο 401 | Δέσμευση |
| Άρθρο 402 | Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας |
| Άρθρο 403 | Συρροή |
| Άρθρο 404 | Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής |
| Άρθρο 405 | Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας |
| Άρθρο 406 | Εφαρμογή στο Δημόσιο, νπδδ, Ο.Τ.Α. |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΕΙΔΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΟΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ |
| Άρθρο 407 | Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΘΕΣΜΟΙ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 408 | Συμφιλίωση |
| Άρθρο 409 | Μεσολάβηση - διαιτησία |
| Άρθρο 410 | Μεσολάβηση |
| Άρθρο 411 | Διαιτησία - πρώτος βαθμός |
| Άρθρο 412 | Έφεση κατά απόφασης διαιτησίας - δεύτερος βαθμός |
| Άρθρο 413 | Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων |
| Άρθρο 414 | Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ | ΔΙΚΑΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΑΠΕΡΓΙΑ |
| Άρθρο 415 | Δικαίωμα απεργίας |
| Άρθρο 416 | Κήρυξη απεργίας |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 417 | Προσωπικό ασφαλείας και ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας |
| Άρθρο 418 | Δημόσιος διάλογος |
| Άρθρο 419 | Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών - απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας |
| Άρθρο 420 | Προστασία δικαιώματος στην εργασία |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΕΠΙΤΑΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ |
| Άρθρο 421 | Απαγόρευση πολιτικής επιστράτευσης απεργών - επίταξη προσωπικών υπηρεσιών |
| ΜΕΡΟΣ Γ’ | Η ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 422 | Κανονισμοί εργασίας |
| Άρθρο 423 | Κύρωση Κανονισμών Εργασίας |
| Άρθρο 424 | Παράβολο για την κύρωση ή τροποποίηση Κανονισμών Εργασίας |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ |
| Άρθρο 425 | Σκοπός και πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 426 | Όργανα εκπροσώπησης εργαζομένων |
| Άρθρο 427 | Γενική συνέλευση εργαζομένων |
| Άρθρο 428 | Εκλογές |
| Άρθρο 429 | Εφορευτικές επιτροπές |
| Άρθρο 430 | Συγκρότηση και λειτουργία των συμβουλίων εργαζομένων |
| Άρθρο 431 | Ανάκληση - αντικατάσταση μελών συμβουλίων |
| Άρθρο 432 | Χώρος συνελεύσεων και γραφείων |
| Άρθρο 433 | Προστασία |
| Άρθρο 434 | Διευκολύνσεις |
| Άρθρο 435 | Κοινές συσκέψεις |
| Άρθρο 436 | Αρμοδιότητες των συμβουλίων εργαζομένων - σχέσεις με το συνδικαλιστικό κίνημα |
| Άρθρο 437 | Πληροφόρηση |
| Άρθρο 438 | Διαβουλεύσεις |
| Άρθρο 439 | Λοιπές αρμοδιότητες |
| Άρθρο 440 | Γενικές διατάξεις |
| Άρθρο 441 | Κυρώσεις παραβατών εργοδοτών |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ |
| Άρθρο 442 | Σκοπός και αρχές |
| Άρθρο 443 | Ορισμοί |
| Άρθρο 444 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 445 | Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης |
| Άρθρο 446 | Ενημέρωση και διαβούλευση βάσει συμφωνίας |
| Άρθρο 447 | Εμπιστευτικές πληροφορίες |
| Άρθρο 448 | Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων |
| Άρθρο 449 | Προστασία των δικαιωμάτων |
| Άρθρο 450 | Σχέση μεταξύ διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου και άλλων νομοθετικών διατάξεων |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’ | ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΘΕΣΜΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ | ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ |
| Άρθρο 451 | Ενημέρωση και διαβούλευση σε ομίλους επιχειρήσεων |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 452 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 453 | Ορισμοί |
| Άρθρο 454 | Ελέγχουσα επιχείρηση |
| Άρθρο 455 | Ευθύνη για τη σύσταση συμβουλίου εργαζομένων ή τη θέσπιση διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς |
| Άρθρο 456 | Ειδική διαπραγματευτική ομάδα |
| Άρθρο 457 | Λειτουργία και καθήκοντα ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας |
| Άρθρο 458 | Περιεχόμενο της συμφωνίας |
| Άρθρο 459 | Εφαρμογή συμπληρωματικών διατάξεων |
| Άρθρο 460 | Ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων |
| Άρθρο 461 | Σύνθεση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων |
| Άρθρο 462 | Αρμοδιότητες ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων |
| Άρθρο 463 | Λειτουργία ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων |
| Άρθρο 464 | Εμπιστευτικές πληροφορίες |
| Άρθρο 465 | Λειτουργία του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και διαδικασία για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς |
| Άρθρο 466 | Ρόλος, προστασία και διευκολύνσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων |
| Άρθρο 467 | Τήρηση υποχρεώσεων |
| Άρθρο 468 | Σχέση με άλλες ενωσιακές και εθνικές διατάξεις |
| Άρθρο 469 | Προσαρμογή |
| Άρθρο 470 | Ισχύουσες συμφωνίες |
| Άρθρο 471 | Υπολογισμός εργαζομένων ορισμένου χρόνου |
| Άρθρο 472 | Εκλογή εκπροσώπων εργαζομένων |
| Άρθρο 473 | Αρμοδιότητες κεντρικής διοίκησης |
| Άρθρο 474 | Πληροφόρηση |
| Άρθρο 475 | Κυρώσεις |
| Άρθρο 476 | Εφαρμογή, επέκταση, λήξη και επαναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας |
| Άρθρο 477 | Γνωστοποίηση στοιχείων στην Επιθεώρηση Εργασίας |
| ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’ | ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ |
| Άρθρο 478 | Σκοπός και πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 479 | Ορισμοί |
| Άρθρο 480 | Ίδρυση ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας |
| Άρθρο 481 | Περιεχόμενο της συμφωνίας |
| Άρθρο 482 | Διάρκεια των διαπραγματεύσεων |
| Άρθρο 483 | Διαδικασία διαπραγμάτευσης |
| Άρθρο 484 | Διατάξεις αναφοράς |
| Άρθρο 485 | Απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας |
| Άρθρο 486 | Λειτουργία του οργάνου εκπροσώπησης και διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους |
| Άρθρο 487 | Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων |
| Άρθρο 488 | Τήρηση υποχρεώσεων |
| Άρθρο 489 | Σχέση με άλλες διατάξεις |
| Άρθρο 490 | Παράρτημα Υποκεφαλαίου |

| | |
|---|---|
| ΒΙΒΛΙΟ ΤΡΙΤΟ | ΔΙΚΑΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΜΕΡΟΣ Α’ | ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ |
| Άρθρο 491 | Αντικείμενο |
| Άρθρο 492 | Έκταση εφαρμογής |
| Άρθρο 493 | Ορισμοί |
| Άρθρο 494 | Σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) – Εκπρόσωποι των εργαζομένων |
| Άρθρο 495 | Αρμοδιότητες Ε.Υ.Α.Ε. και εκπρόσωποι εργαζομένων |
| Άρθρο 496 | Αριθμός μελών Ε.Υ.Α.Ε. - Υποχρεώσεις εργοδοτών |
| Άρθρο 497 | Εκλογή μελών Ε.Υ.Α.Ε. - Προστασία |
| Άρθρο 498 | Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας της επιχείρησης |
| Άρθρο 499 | Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης |
| Άρθρο 500 | Κατάταξη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας |
| Άρθρο 501 | Προσόντα τεχνικού ασφαλείας |
| Άρθρο 502 | Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφαλείας |
| Άρθρο 503 | Ειδικότητες τεχνικού ασφαλείας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων |
| Άρθρο 504 | Συμβουλευτικές αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας |
| Άρθρο 505 | Επίβλεψη συνθηκών εργασίας |
| Άρθρο 506 | Προσόντα ιατρού εργασίας |
| Άρθρο 507 | Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας |
| Άρθρο 508 | Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων |
| Άρθρο 509 | Δικαίωμα για ιατρικό έλεγχο - Υποχρέωση ενημέρωσης |
| Άρθρο 510 | Συνεργασία τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας |
| Άρθρο 511 | Χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας |
| Άρθρο 512 | Επιμόρφωση τεχνικών ασφαλείας, ιατρών εργασίας και εκπροσώπων των εργαζομένων |
| Άρθρο 513 | Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) |
| Άρθρο 514 | Γνωμοδοτική επιτροπή για χορήγηση άδειας λειτουργίας ΕΞ.Υ.Π.Π. |
| Άρθρο 515 | Εξουσιοδοτικές διατάξεις |
| Άρθρο 516 | Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.) |
| Άρθρο 517 | Περιφερειακές Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Π.Ε.Υ.Α.Ε.) |
| Άρθρο 518 | Σύσταση μικτών επιτροπών ελέγχου των συνθηκών υγείας και ασφάλειας της εργασίας για τις οικοδομές και τα εργοταξιακά έργα και στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά-Δραπετσώνας-Κερατσινίου-Περάματος-Σαλαμίνας |
| Άρθρο 519 | Σχεδιασμός χώρων εργασίας |
| Άρθρο 520 | Σχέδιο διαφυγής και διάσωσης - Οδός διάσωσης και έξοδοι κινδύνου |
| Άρθρο 521 | Προστασία εργαζομένων σε περιπτώσεις φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών και έκτακτων καιρικών φαινομένων |
| Άρθρο 522 | Συντήρηση - Έλεγχος |
| Άρθρο 523 | Ανεμπόδιστη κυκλοφορία στους χώρους εργασίας |
| Άρθρο 524 | Κριτήρια διαμόρφωσης των χώρων και θέσεων εργασίας |
| Άρθρο 525 | Υποχρεώσεις κατασκευαστών, εισαγωγέων και προμηθευτών μηχανών, εργαλείων και συσκευών |
| Άρθρο 526 | Προστασία από μηχανικούς και ηλεκτρικούς κινδύνους |
| Άρθρο 527 | Ορισμοί |
| Άρθρο 528 | Υποχρεώσεις εργοδοτών, παρασκευαστών, εισαγωγέων και προμηθευτών |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 529 | Μέτρα προστασίας των εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες |
| Άρθρο 530 | Ιατρικός έλεγχος των εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες |
| Άρθρο 531 | Ειδική πληροφόρηση εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες |
| Άρθρο 532 | Εξουσιοδοτικές διατάξεις |
| Άρθρο 533 | Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών |
| Άρθρο 534 | Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών |
| Άρθρο 535 | Πρώτες βοήθειες, πυρασφάλεια, εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένου, σοβαρός και άμεσος κίνδυνος |
| Άρθρο 536 | Διαβουλεύσεις και συμμετοχή εργαζομένων |
| Άρθρο 537 | Ενημέρωση εργαζομένων |
| Άρθρο 538 | Εκπαίδευση εργαζομένων |
| Άρθρο 539 | Υποχρεώσεις εργαζομένων |
| Άρθρο 540 | Όργανα Ελέγχου |
| Άρθρο 541 | Παροχή στοιχείων - Εχεμύθεια οργάνων |
| Άρθρο 542 | Διοικητικές κυρώσεις |
| Άρθρο 543 | Σύστημα ελέγχου τήρησης δηλούμενου ωραρίου |
| Άρθρο 544 | Ποινικές κυρώσεις |
| Άρθρο 545 | Εξουσιοδοτικές διατάξεις |
| ΜΕΡΟΣ Β’ | ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ |
| Άρθρο 546 | Δικαίωμα αποζημίωσης |
| Άρθρο 547 | Πεδίο εφαρμογής |
| Άρθρο 548 | Ύψος αποζημίωσης |
| Άρθρο 549 | Υπολογισμός αποζημίωσης |
| Άρθρο 550 | Αποζημίωση συγγενών σε περίπτωση θανάτου του παθόντος |
| Άρθρο 551 | Έξοδα ιατρικά, φαρμακευτικά, νοσηλείας και κηδείας |
| Άρθρο 552 | Αλληλέγγυα ευθύνη |
| Άρθρο 553 | Βεβαίωση ατυχημάτων |
| Άρθρο 554 | Αναγγελία ατυχήματος |
| Άρθρο 555 | Όροι κύρους αντίθετων συμφωνιών |
| Άρθρο 556 | Ακατάσχετη αποζημίωση |
| Άρθρο 557 | Αποζημίωση κατά τις γενικές διατάξεις |
| Άρθρο 558 | Παραγραφή |
| Άρθρο 559 | Ευθύνη εργοδότη σε περίπτωση δόλου |
| Άρθρο 560 | Απαλλαγή εργοδότη σε περίπτωση κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης |
| ΜΕΡΟΣ Γ’ | ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| ΤΜΗΜΑ Ι | ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 561 | Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ) |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙ | ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» |
| Άρθρο 562 | Σύσταση ανεξάρτητης αρχής Επιθεώρησης Εργασίας |
| Άρθρο 563 | Αρμοδιότητες |
| Άρθρο 564 | Προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία |
| Άρθρο 565 | Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές |
| Άρθρο 566 | Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης |

| | |
|---|---|
| Άρθρο 567 | Σύσταση αυτοτελούς τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας |
| Άρθρο 568 | Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας για θέματα βίας και παρενόχλησης |
| Άρθρο 569 | Επίλυση εργατικών διαφορών |
| Άρθρο 570 | Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας |
| Άρθρο 571 | Είδος και εύρος κυρώσεων |
| Άρθρο 572 | Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας |
| Άρθρο 573 | Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας σε λοιπές περιπτώσεις |
| Άρθρο 574 | Έλεγχος τήρησης της ασφαλιστικής νομοθεσίας για την αποτροπή της αδήλωτης εργασίας |
| Άρθρο 575 | Κοινοποίηση πράξεων |
| Άρθρο 576 | Ποινικές κυρώσεις |
| ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ | ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| Άρθρο 577 | Σκοπός και λειτουργία |
| Άρθρο 578 | Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» - Ηλεκτρονική υπογραφή - Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας |
| Άρθρο 579 | Υποχρέωση αναγγελίας προσωπικού και όρων εργασίας |
| Άρθρο 580 | Ψηφιακή κάρτα εργασίας |
| Άρθρο 581 | Υποχρέωση αναγγελίας τροποποίησης ωραρίου |
| Άρθρο 582 | Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» εκπρόθεσμα |
| Άρθρο 583 | Πρόσβαση εργαζομένων στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» |
| Άρθρο 584 | Βιβλία ημερησίων δελτίων σε οικοδομικά και τεχνικά έργα |
| Άρθρο 585 | Βιβλίο Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού σε αγροτικές εργασίες και αλιεία |
| Άρθρο 586 | Εξουσιοδοτικές διατάξεις |
| | |
| | ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ |
| | |
| Άρθρο 587 | Καταργούμενες διατάξεις |
| Άρθρο 588 | Έναρξη ισχύος |
| | Πίνακας κωδικοποιητικών και κωδικοποιούμενων διατάξεων |
| | Πίνακας κωδικοποιούμενων και κωδικοποιητικών διατάξεων |


ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΩΤΟ
ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΜΕΡΟΣ Α’
ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

Άρθρο 1
Σύμβαση εργασίας

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

Άρθρο 2
Δοκιμαστική περίοδος - Δόκιμος εργαζόμενος

1. Ο εργοδότης δύναται, κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.

2. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του.

3. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκι-

μαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως και ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.

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

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

6. Σε κάθε περίπτωση και κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, ιδίως τα άρθρα 169 έως 186 και η παρ. 1 του άρθρου 350 του παρόντος Κώδικα.

Άρθρο 3
Έλλειψη συμφωνίας για το μισθό

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

Άρθρο 4
Προσωπική φύση της σχέσης

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

Άρθρο 5
Υποχρεώσεις του εργαζομένου

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε. Ο βαθμός της επιμέλειας του εργαζομένου κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει του είδους της ανατεθείσας εργασίας, της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει. Ο εργαζόμενος ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο. Σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη από αμέλεια του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας, το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την ευθύνη, ιδίως σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας, ή να κατανείμει τη ζημία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καταλογίζοντας στον εργοδότη τη ζημία που αναλογεί στον επιχειρηματικό του κίνδυνο ή που παρίσταται δυσανάλογη σε σχέση με την ωφέλεια του εργαζομένου από τη σύμβαση.

Άρθρο 6
Υποχρεώσεις του εργοδότη

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

Άρθρο 7
Υποχρέωση πληροφόρησης

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

Άρθρο 8
Πότε καταβάλλεται ο μισθός

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

Άρθρο 9
Υπερημερία του εργοδότη

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

Άρθρο 10
Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο

Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για τον μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από τον μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Άρθρο 11
Χρονική έκταση της αξίωσης

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για τον μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον έναν μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και τον μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.

Άρθρο 12
Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη

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

Άρθρο 13
Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας

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

Άρθρο 14

Άδειες για ανεύρεση άλλης εργασίας

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

Άρθρο 15
Παραίτηση του εργαζομένου
από τα δικαιώματά του

Είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία περιορίζονται τα δικαιώματα του εργαζομένου από τα άρθρα 9 έως 11, 12 παρ. 2, 13, 14, 157, 158, 324, 327, 329 του παρόντος Κώδικα και τα άρθρα 660, 661, 663, 666 και 667 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.) ή διευρύνεται η ευθύνη του εργαζομένου από το άρθρο 5 του παρόντος Κώδικα.

ΜΕΡΟΣ Β’
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΜΗΜΑ Ι
ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

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

Άρθρο 16
Σκοπός

Σκοπός των διατάξεων του Τμήματος Ι είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων: α) Λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών σύμφωνα με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, β) λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, γ) λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου στους τομείς της κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, των κοινωνικών παροχών και των φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων, της εκπαίδευσης, και της πρόσβασης στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης, μεταξύ άλλων και για δ) τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014.

Άρθρο 17
Έννοια των διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 16.

2. Για τους σκοπούς των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου:

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

β) Ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. «Έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 20 του παρόντος Κώδικα.

γ) Η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 16 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

δ) Ως «διάκριση» νοείται, επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 16.

ε) Ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου.

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

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

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

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

3. Απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση, άμεση ή έμμεση, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης και παραμονής στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, τους όρους, τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, τις προαγωγές, καθώς και τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού, που σχετίζονται με την ιδιότητα ενός ατόμου ως οροθετικού στον ιό της ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (Human Immunodeficiency Virus-HIV), καθώς και η διερεύνηση αυτής της ιδιότητας από τον εργοδότη πριν ή μετά την πρόσληψη ή τη σύναψη σύμβασης. Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται επαγγέλματα στα οποία, με ειδικές διατάξεις, επιβάλλεται η διερεύνηση της παραπάνω ιδιότητας για ιατρικούς λόγους. Τα άρθρα 23 έως 26 εφαρμόζονται αναλογικά.

Άρθρο 18
Πεδίο εφαρμογής

1. Με την επιφύλαξη των παρ. 3 και 4, καθώς και του άρθρου 19, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

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

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

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

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

2. Με την επιφύλαξη των παρ. 3 και 6 του παρόντος, καθώς και του άρθρου 19, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, και όσον αφορά:

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

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

γ) την εκπαίδευση,

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

3. Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 19, 20, 21 και 22 δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις του νομικού καθεστώτος των υπηκόων τρίτων χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των ατόμων άνευ ιθαγένειας που ζουν στην Επικράτεια.

4. Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 19, 20, 21 και 22 αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης δεν εφαρμόζονται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας.

Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 19, 20, 21 και 22 αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θίγουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας

ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

5. Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 19, 20, 21 και 22 δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης σχετικής με την Υπηρεσία.

6. Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 19, 20, 21 και 22 ως προς την παροχή φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων δεν εφαρμόζονται σε πρόσωπα, των οποίων η φορολογική κατοικία βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 19
Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση
λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 17, δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης του άρθρου 16, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

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

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

Άρθρο 20
Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα
με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

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

Άρθρο 21
Δικαιολογημένη διαφορετική
μεταχείριση λόγω ηλικίας

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 17 δεν συνιστά διάκριση η ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στον νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Η ανωτέρω διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

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

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

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

2. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 17, δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή, σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζομένους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Άρθρο 22
Θετική δράση και ειδικά μέτρα

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

2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων

ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Άρθρο 23
Παροχή προστασίας

1. Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και υπό τους όρους των άρθρων 24 έως και 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α’ 45).

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

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

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

Άρθρο 24
Βάρος απόδειξης

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

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

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

Άρθρο 25
Προστασία έναντι αντίμετρων

Η κατά το άρθρο 23 προστασία καταλαμβάνει και απόλυση ή δυσμενή, εν γένει, μεταχείριση προσώπου, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 26
Κυρώσεις

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

2. Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ’ οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

Άρθρο 27
Συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

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

Άρθρο 28
Κοινωνικός διάλογος

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

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρω-

ση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Ειδικότερα, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή του άρθρου 82 παρ. 3 του Συντάγματος και του ν. 2232/1994 (Α’ 140):

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

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

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

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

Άρθρο 29
Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης

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

Άρθρο 30
Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

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

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

3. Η Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εκ της αρμοδιότητάς της, μεταξύ άλλων, παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών για τα ζητήματα των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας, υποστηρίζει επιστημονικά την Επιθεώρηση Εργασίας και εν γένει συνεργάζεται με συναρμόδια Υπουργεία και φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

4. Επί θεμάτων αρμοδιότητάς τους οι Διευθύνσεις Μεταναστευτικής Πολιτικής του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου, Ευρωπαϊκών και Διεθνών Θεμάτων του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, Οργάνωσης και Λειτουργίας Νοσηλευτικών Μονάδων και Εποπτευόμενων Φορέων του Υπουργείου Υγείας, Εφαρμογής Άμεσης Φορολογίας της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς και η Γενική Γραμματεία Εμπορίου του Υπουργείου Ανάπτυξης συμβάλλουν στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 31
Συνεργασία φορέων

Ο κατά το άρθρο 29 φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και οι υπηρεσίες του άρθρου 30, συνεργάζονται μεταξύ τους, καθώς και με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ), την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΕ.Σ.Ε.Ε), καθώς και τις ενώσεις των εργοδοτών, τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), την Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.) και τον Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Κ.Α), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι), τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (Ε.Ο.Δ.Υ.), την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας, την Ένωση Περιφερειών Ελλάδας (Ε.Ν.Π.Ε.), καθώς και με φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, με στόχο τη συνεισφορά τους στην προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 32
Ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών - Επιβράβευση επιχειρήσεων με Σήμα Διαφορετικότητας

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

2. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να παρέχουν στοιχεία που ζητούνται στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των υπηρεσιών εποπτείας του άρθρου 30, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

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

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

Άρθρο 33
Διατήρηση ευνοϊκότερων διατάξεων

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Άρθρο 34
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά:

α) Την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»),

β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Άρθρο 35
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 36
Αρχή ίσης μεταχείρισης -
Απαγόρευση διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

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

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

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

4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 293 έως 301 και του άρθρου 238.

Άρθρο 37
Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές

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

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

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

Άρθρο 38
Πεδίο εφαρμογής

1. Πρόσωπα:

Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 39 και 40 εφαρμόζονται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, στους συνταξιούχους και στους αναπήρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εσωτερικό δίκαιο ή/και την πρακτική.

2. Καθ’ ύλην πεδίο εφαρμογής:

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

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

3. Εξαιρέσεις από το καθ’ ύλην πεδίο εφαρμογής

Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 39 και 40 δεν εφαρμόζονται:

α) Στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολούμενων.

β) Στα συστήματα των αυτοαπασχολούμενων που έχουν μόνο ένα μέλος.

γ) Στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης, στην περίπτωση των εργαζομένων.

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

- είτε συμπληρωματικές παροχές

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

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

Το παρόν άρθρο και τα άρθρα 39 και 40 δεν εμποδίζουν τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος, αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για τη χορήγηση σύνταξης από το εκ του νόμου σύστημα, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα τα οποία βρίσκονται στην ίδια κατάσταση και έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία για συνταξιοδότηση από το εκ του νόμου σύστημα, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν το προβλεπόμενο από το εκ του νόμου σύστημα όριο ηλικίας.

Άρθρο 39
Έκταση της απαγόρευσης

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

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

β) Την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών.

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

Άρθρο 40
Περιπτώσεις διακρίσεων

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

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

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

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

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

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

στ) Να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση.

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

η) Να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός εάν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων καθορισμένων εισφορών. Στην περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών τα οποία χρηματοδοτούνται με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία μπορεί να είναι άνισα, στον βαθμό που η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

θ) Να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα: θα) για τις εισφορές των εργαζομένων και θβ) για τις εισφορές των εργοδοτών εκτός από την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων εισφορών εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων και την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών.

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

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

Άρθρο 41
Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης

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

Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Άρθρο 42
Συνθήκες και όροι απασχόλησης - Επαγγελματική εξέλιξη

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

Άρθρο 43
Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση

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

α) Στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών

τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας.

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

Άρθρο 44
Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση:

α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,

β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, ή

γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 45
Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις

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

Άρθρο 46
Επιστροφή στην εργασία
μετά από άδεια μητρότητας

Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 238 δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούτο κατά την απουσία της.

Άρθρο 47
Πεδίο εφαρμογής

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

Άρθρο 48
Διάκριση λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 2 έως 4 του άρθρου 36, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω γονικής άδειας, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού.

Άρθρο 49
Θετικά μέτρα

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στα άρθρα 35 έως 46.

Άρθρο 50
Προστασία μητρότητας, πατρότητας
και οικογενειακής ζωής

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

2. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, με την επιφύλαξη των άρθρων 293 έως 301.

3. Η προστασία του άρθρου 46 ισχύει και για τους εργαζομένους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε άδειας, η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή, φροντίδα, υιοθεσία ή αναδοχή παιδιού.

Άρθρο 51
Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών

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

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

3. Οι ρυθμίσεις των παρ. 1 και 2 δεν θίγουν τις προϋποθέσεις χορήγησης των ανωτέρω επιδομάτων που δεν συνδέονται με το φύλο του εργαζόμενου, τα οποία κατά τα λοιπά χορηγούνται με βάση τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις. Επίσης, οι ρυθμίσεις των παρ. 1 και 2 δεν επεκτείνονται επί των προϋποθέσεων χορήγησης της οικογενειακής παροχής των υπαλλήλων του Δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (νπδδ) και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α), η οποία εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 4354/2015 (Α’ 176), όπως κάθε φορά ισχύει.

Άρθρο 52
Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 55. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

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

Άρθρο 53
Αστικές και διοικητικές κυρώσεις

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

2. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ’ αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 572, για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παρ. 2 αυτού.

Άρθρο 54
Βάρος απόδειξης

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

2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο ιδίως με τα άρθρα 236, 291 και 293 έως 301, καθώς και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τα άρθρα 227 έως 235 και 248 έως 253, του άρθρου 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (Α’ 26), του άρθρου 6 του π.δ. 193/1988 (Α’ 84) και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.

Άρθρο 55
Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

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

2. Δημόσιες υπηρεσίες με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως οι τοπικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών, ή νπδδ, καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Οι ως άνω φορείς οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

Άρθρο 56
Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων

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

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

3. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για τον σκοπό αυτόν λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική, μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη. Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, καθώς και στους αρμόδιους φορείς του άρθρου 55 και στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στα Γραφεία Ισότητας των Φύλων των Επιθεωρήσεων Εργασίας, όταν οι πληροφορίες αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

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

Άρθρο 57
Κοινωνικός διάλογος

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

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

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

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

Άρθρο 58
Σκοπός

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

Άρθρο 59
Πεδίο εφαρμογής

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

2. Ως προς τους εργαζομένους και απασχολουμένους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 60 έως 61, 66, 67, 68 και αναλογικά το άρθρο 65, καθώς και τα άρθρα 533 και 537.

Άρθρο 60
Απαγόρευση βίας
και παρενόχλησης στην εργασία

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

2. Για τους σκοπούς του παρόντος Τμήματος:

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

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

γ) Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 35 και την παρ. 2 του άρθρου 17. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση των άρθρων 35, 36 και 44, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος Τμήματος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 59 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

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

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

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

Άρθρο 61
Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη
και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

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

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

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

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

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

Άρθρο 62
Πολιτικές εντός της επιχείρησης για την
καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 59 και 60, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ’ ελάχιστον:

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

ε) Ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

στ) Την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Άρθρο 63
Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση
εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 59 και 60, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

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

α) Ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

γ) Την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου.

δ) Την περιγραφή των συνεπειών σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων.

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

Άρθρο 64
Περιεχόμενο κανονισμών εργασίας
και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων

Οι πολιτικές των άρθρων 62 και 63 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων και, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει απόψεις. Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.

Άρθρο 65
Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα
επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας
και παρενόχλησης

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 59 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 60, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τα Κεφάλαια Α’ και Β’ του Τμήματος Ι του παρόντος Μέρους, καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 63.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 59 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 59 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτή εφαρμόζεται το άρθρο 570.

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 59 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 573.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 60 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Άρθρο 66
Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 59, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο, κατά την έννοια του άρθρου 44, για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60.

Άρθρο 67
Προσφυγή από νομικά πρόσωπα
και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 59 από παραβάσεις του παρόντος Τμήματος, εφαρμόζεται

η παρ. 2 του άρθρου 52. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 68
Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία και παρενόχληση, σύμφωνα με το παρόν Τμήμα, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 54.

Άρθρο 69
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 62 και 63 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 573, συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από τις παρ. 1 έως 8 του άρθρου 569.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατηγοριοποιούνται περαιτέρω οι παραβάσεις του άρθρου 573, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται.

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

ΜΕΡΟΣ Γ’
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΗ
ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ Ι
ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 70
Σκοπός - Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής - Ορισμοί

1. Με το άρθρο 2, το παρόν άρθρο και τα άρθρα 73 έως 81, 190, 199 και 350 ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186).

2. Το άρθρο 2, το παρόν άρθρο και τα άρθρα 73 έως 81, 190, 199 και 350:

α) Δεν θίγουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων διατάξεων για τους εργαζομένους που προβλέπονται από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία και

β) εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων δανεισμού εργαζομένου, με την επιφύλαξη των οικείων διατάξεων και ιδίως του άρθρου 125.

3. Τα άρθρα 2, 71, 72, 74, 190 και 199 δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), εφόσον ισχύουν για τα ζητήματα αυτά ειδικές διατάξεις.

4. Τα άρθρα 71 και 74 δεν εφαρμόζονται σε εργοδότες οικιακών μισθωτών.

5. Στους ναυτικούς και στους θαλάσσιους αλιείς: α) τα άρθρα 73, 75, 76 και 77 του παρόντος εφαρμόζονται με την επιφύλαξη του ν.δ. 187/1973 (Α’ 261), του ν. 4078/2012 (Α’ 179), του π.δ. 171/2014 (Α’ 268), του π.δ. 13/2018 (Α’ 26), του π.δ. 49/2020 (Α’ 107) και του ν. 5020/2023 (Α’ 29), β) δεν εφαρμόζονται οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στις περ. ιγ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 73 και στα άρθρα 71, 190 εκτός της παρ. 4 και στο άρθρο 199.

6. Στο παρόν άρθρο και στα άρθρα 73 έως 81, 190 και 199 ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) Ως «ωράριο εργασίας» νοείται το χρονοδιάγραμμα που καθορίζει τις ώρες και ημέρες έναρξης και λήξης της εκτέλεσης της εργασίας.

β) Ως «ώρες και ημέρες αναφοράς» νοούνται χρονικές περίοδοι σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη.

γ) Ως «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας» νοούνται η μορφή οργάνωσης του χρόνου εργασίας και η κατανομή της σύμφωνα με ορισμένο τρόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη.

Άρθρο 71
Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

1. Εργαζόμενος με έξι (6) τουλάχιστον μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική περίοδο, σύμφωνα με το άρθρο 2, δύναται να υποβάλει αίτημα για την τροποποίηση της σύμβασής του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή η απασχόληση είναι δυνατή.

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

Άρθρο 72
Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας δύνανται να περιλαμβάνουν όρους εργασίας για τους εργαζομένους ευνοϊκό-

τερους από αυτούς που προβλέπονται στα άρθρα 2, 71, 74, 190 και 199.

Άρθρο 73
Υποχρέωση ενημέρωσης

1. Οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, είναι οι ακόλουθοι:

α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών,

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,

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

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

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

στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 125,

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

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

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

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

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

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

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

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,

ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 70,

ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 190,

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.

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.

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.

Άρθρο 74
Υποχρεωτική κατάρτιση

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

Άρθρο 75
Παροχή πληροφοριών -
Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζομένους όλες τις πληροφορίες των άρθρων 73, 76 και 77 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 73 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, μία (1) εβδομάδα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. στ), η), θ), ι), ιδ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 73 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 περι-

λαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.

4. 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.

Άρθρο 76
Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή

1. Αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίσθηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που προβλέπονται στο άρθρο 75 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

α) τη χώρα ή τις χώρες όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,

β) το νόμισμα στο οποίο πρόκειται να καταβάλλονται οι αποδοχές του,

γ) τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας και

δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατρισμός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του.

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 πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 173), με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίσθηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 75 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν, πέραν των στοιχείων της παρ. 1 του παρόντος:

α) τις αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του,

β) αν προβλέπονται, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τις ρυθμίσεις για την επιστροφή των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης και

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 269.

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.

Άρθρο 77
Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή

1. Όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 73 και στο άρθρο 76, επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.

2. Το έγγραφο της παρ. 1 δεν απαιτείται σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σε αυτές τα έγγραφα της παρ. 2 του άρθρου 75 και, κατά περίπτωση, της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 76.

Άρθρο 78
Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων

1. Αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης όλων των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 75 και τα άρθρα 76 και 77 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 το άρθρο 569.

2. Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 75 δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 79
Δικαίωμα επανόρθωσης

Σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων του εργαζομένου λόγω μη τήρησης των άρθρων 2, 70 έως 78, 80 και των άρθρων 190 και 199 του παρόντος, κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, σύμφωνα με το άρθρο 569.

Άρθρο 80
Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση σε βάρος εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι άλλων εργαζομένων, λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν κατά του εργοδότη ή λόγω κίνησης διαδικασιών με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 2, 70 έως 74, 190 και 199. Σε περίπτωση παράβασης του πρώτου εδαφίου, επιβάλλονται στον εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

Άρθρο 81
Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των άρθρων 2, 70 έως 80 και των άρθρων 190 και 199, επιβάλλονται στον εργοδότη διοικητικές κυρώσεις, ύστερα από προηγούμενη πρόσκλη-

ση για παροχή εξηγήσεων, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 572.

Άρθρο 82
Υποχρέωση εργοδότη για την τήρηση στοιχείων

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να διατηρούν στο αρχείο τους επί μία διετία από την ημερομηνία λήξης τους αντίγραφα των συμβάσεων εργασίας, γνωστοποιήσεων και λοιπών εγγράφων που υποχρεούνται να χορηγούν στους εργαζομένους, σύμφωνα με τα άρθρα 70, 78 και το άρθρο 140, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ
ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 83
Προστατευόμενα πρόσωπα

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

α) Οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα (4) τέκνα και άνω, οι τρίτεκνοι γονείς, ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας, ένα από τα τέκνα τρίτεκνης οικογένειας και ο επιζών ή ο άγαμος γονέας τριών ανήλικων τέκνων. Για την εφαρμογή του Τμήματος αυτού ως πολύτεκνη οικογένεια νοείται εκείνη που έχει τουλάχιστον τέσσερα (4) ζώντα τέκνα.

β) Τα άτομα, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, οι οποίες διαπιστώνονται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού. Κατ’ εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική στέρηση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό.

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

δ) οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης, εφόσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και οι ανάπηροι πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους. Επίσης, προστατεύονται τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974.

2. Όπου με τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα παρέχεται προστασία σε περισσότερους από έναν δικαιούχους μιας οικογένειας (γονείς, τέκνα, συζύγους, αδελφούς) η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από έναν δικαιούχο αποκλείει τους υπολοίπους. Η παρούσα διάταξη δεν έχει εφαρμογή για τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον όπως αυτά ορίζονται στην πρώτη περίπτωση του δεύτερου εδαφίου, της περ. β) της παρ. 1, τα οποία θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα προστασίας. Η άσκηση του ως άνω αυτοτελούς δικαιώματος από τον δικαιούχο δεν επιτρέπεται σε περίπτωση χρησιμοποίησης της αναπηρίας αυτής για την προσαύξηση κατά την παρ. 8 του άρθρου 85 από άλλο άτομο της ίδιας οικογένειας.

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

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

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

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

Άρθρο 84
Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα

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

α) Ποσοστό τρία τοις εκατό (3%) στα πρόσωπα της περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 83.

β) Ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) στα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83.

γ) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) στα πρόσωπα της περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 83.

δ) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) στα πρόσωπα του δεύτερου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83.

ε) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) στα πρόσωπα της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 83.

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

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

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

β) Τα πρόσωπα που τοποθετήθηκαν αναγκαστικά σε κάθε υπόχρεη επιχείρηση με τον ν. 1648/1986 (Α’ 147) ή με οποιαδήποτε προηγούμενη προστατευτική διάταξη ή με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Δεν συνυπολογίζονται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στο άρθρο 83, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού αυτών που προσλαμβάνονται, αν υπερβαίνει τη μισή μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.

3. Σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που διατηρούν υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε περισσότερες από μία περιφερειακές ενότητες, για τον υπολογισμό του αριθμού των προστατευόμενων προσώπων που τοποθετούνται υποχρεωτικά, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού που υπηρετεί στην έδρα και τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης ή του φορέα. Στην περίπτωση αυτή, ο υπολογισμός εκείνων που τοποθετούνται, γίνεται χωριστά για τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν σε κάθε περιφερειακή ενότητα ανάλογα με το απασχολούμενο σε αυτές προσωπικό. Η υποχρέωση της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του φορέα να προσλαμβάνει τα πρόσωπα που αναφέρονται στο άρθρο 83 έχει εκπληρωθεί, όταν, πανελλαδικά, έχει τοποθετηθεί στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή τον φορέα ο αριθμός προσώπων που αναλογεί στο συνολικό προβλεπόμενο ποσοστό της παρ. 1.

4. Η αρμόδια υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. (Περιφερειακή Διεύθυνση ή Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης 2 - ΚΠΑ2) καταρτίζει την προκήρυξη η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των θέσεων εργασίας των φορέων της παρ. 1 που θα καλυφθούν από προστατευόμενα πρόσωπα, κατά περιφερειακή ενότητα, φορέα, κατηγορία προστασίας, κλάδο και ειδικότητα, κατά τα οριζόμενα στην παρ. 4 του άρθρου 87. Η προκήρυξη εγκρίνεται από την Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του ν. 2643/1998 (Α’ 220) και κοινοποιείται από τον περιφερειακό διευθυντή ή τον προϊστάμενο του ΚΠΑ2 στην οικεία Επιτροπή του άρθρου 90. Η προκήρυξη αναρτάται στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας και στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α. Δελτίο τύπου σχετικά με τη δημοσίευση της προκήρυξης αναρτάται στην ιστοσελίδα και αποστέλλεται στον ημερήσιο τύπο.

5. α) Οι ενδιαφερόμενοι να προσληφθούν στις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και φορέων της παρ. 1, υποβάλλουν ηλεκτρονικά ειδική αίτηση - υπεύθυνη δήλωση, στην οποία δηλώνουν όλα τα στοιχεία που απαιτούνται για τη μοριοδότησή τους, κατ’ εφαρμογή του άρθρου 85, καθώς και τις συγκεκριμένες θέσεις της προκήρυξης, στις οποίες επιθυμούν να τοποθετηθούν κατά σειρά προτίμησης.

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

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

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

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

6. α) Οι ενδιαφερόμενοι να προσληφθούν στις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και φορέων της παρ. 1, υποβάλλουν στην οικεία Επιτροπή του άρθρου 90 τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, με τα οποία τεκμηριώνεται η ακρίβεια των δηλούμενων στην αίτηση - υπεύθυνη δήλωση στοιχείων, τα οποία θα πρέπει να έχουν εκδοθεί και συνταχθεί μέχρι τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της αίτησης - υπεύθυνης δήλωσης και όχι πέραν αυτής, εκτός αυτών που προσδιορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ότι επιτρέπεται να εκδοθούν και μετά τη λήξη της ανωτέρω προθεσμίας. Για την υποβολή των δικαιολογητικών του προηγούμενου εδαφίου εφαρμόζεται η παρ. 4 του άρθρου 10 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α’ 45).

β) Η υποβολή των δικαιολογητικών της περ. α) γίνεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας, η οποία αρχίζει από την επομένη της ανάρτησης της προκήρυξης στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας και στην ιστοσελίδα της Δ.ΥΠ.Α., δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριάντα πέντε (35) ημερών και καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η εκπρόθεσμη υποβολή των δικαιολογητικών καθιστά απαράδεκτη την αίτηση.

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

γα) αριθμό προστατευομένων αντίστοιχο προς τις προκηρυσσόμενες θέσεις του παρόντος άρθρου κατά κατηγορία προστασίας,

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

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

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

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

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

εα) αριθμό προστατευομένων αντίστοιχο προς τις προκηρυσσόμενες θέσεις του παρόντος άρθρου κατά κατηγορία προστασίας,

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

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

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

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

8. Οι Επιτροπές του άρθρου 90 τοποθετούν με απόφασή τους τα προστατευόμενα πρόσωπα στις θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και φορέων της παρ. 1, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την αποστολή σε αυτές του οριστικού πίνακα μοριοδότησης. Η αδικαιολόγητη μη τήρηση της αποκλειστικής προθεσμίας συνιστά πειθαρχικό αδίκημα των αρμόδιων για την τοποθέτηση υπαλλήλων. Ο πίνακας τοποθετήσεων γνωστοποιείται στους ενδιαφερομένους με τον ίδιο τρόπο κατά τον οποίο δημοσιοποιούνται οι πίνακες μοριοδότησης (προσωρινός και οριστικός).

9. Ο αρμόδιος περιφερειακός διευθυντής της Δ.ΥΠ.Α., με απόφασή του, ύστερα από σύμφωνη γνώμη της οικείας Επιτροπής του άρθρου 90, μπορεί να απαλλάσσει από την υποχρέωση πρόσληψης ή να περιορίζει το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που έχουν ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες τους ή δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς τη λειτουργία τους. Με την ίδια διαδικασία μπορεί να επιτρέπεται στις παραπάνω επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς να απολύουν όλους ή ορισμένους από τους προστατευομένους που έχουν τοποθετηθεί σε αυτές αναγκαστικά με οποιονδήποτε νόμο καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας τους. Για την έκδοση της παραπάνω απόφασης, η ενδιαφερόμενη επιχείρηση υποβάλλει στον αρμόδιο περιφερειακό διευθυντή της Δ.ΥΠ.Α. σχετική αίτηση που συνοδεύεται από όλα τα απαραίτητα για την υποστήριξή της στοιχεία.

Αν ο περιφερειακός διευθυντής αποφασίσει τη μείωση του ποσοστού υποχρεωτικής πρόσληψης ή επιτρέψει την απόλυση ορισμένου αριθμού προστατευομένων, με την απόφασή του ορίζει, κατά περίπτωση, το ποσοστό της μείωσης ή τον συγκεκριμένο αριθμό απολυομένων και τα κριτήρια για την επιλογή των προσώπων που απολύονται. Τέτοια κριτήρια είναι ο χρόνος πρόσληψης του απολυομένου, η οικονομική ή η οικογενειακή του κατάσταση, η ηλικία του και ο βαθμός τυχόν αναπηρίας του. Κατά των αποφάσεων αυτών του περιφερειακού διευθυντή της Δ.ΥΠ.Α. χωρεί προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 91, η οποία ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι ανωτέρω εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

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

α) Στο ογδόντα τοις εκατό (80%) των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφω-

νητών που εποπτεύονται από τα Υπουργεία Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων, εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.

β) Στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών- καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και αναπήρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και αναπήρους του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83 ή τέκνα των αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης ή θανόντων αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια όπου προσλαμβάνονται και είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται.

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

Άρθρο 85
Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων

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

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

3. Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο των τυπικών προσόντων καθορίζεται ως εξής: α) για απολυτήριο τίτλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης δέκα (10) μόρια, β) για απολυτήριο τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είκοσι (20) μόρια, γ) για πτυχιούχους Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.) τριάντα (30) μόρια, δ) για πτυχιούχους Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) πενήντα (50) μόρια, ε) για πτυχιούχους Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) εβδομήντα (70) μόρια, ζ) για κατόχους διδακτορικού τίτλου σπουδών εκατόν δέκα (110) μόρια. Οι κάτοχοι αναγνωρισμένου πτυχίου ξένης γλώσσας λαμβάνουν είκοσι (20) επιπλέον μόρια για κάθε γλώσσα. Τα ως άνω κατά περίπτωση μόρια δικαιούνται και οι κάτοχοι πτυχίων, αναγνωρισμένων κατά τις κείμενες διατάξεις, πανεπιστημίων της αλλοδαπής, καθώς και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής.

4. Ο αριθμός των μορίων, με βάση το κριτήριο της αναπηρίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, καθορίζεται, με βάση τον ακέραιο αριθμό, στον οποίο ανέρχεται το ποσοστό αναπηρίας τους, πολλαπλασιαζόμενο με συντελεστή επτά (7). Για τα άτομα που έχουν στην οικογένειά τους τέκνα ή αδελφούς ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, που συνεπάγονται ισόβια ανικανότητα για εργασία ή έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) και πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό που συνεπάγεται ισόβια ανικανότητά τους για εργασία, ο αριθμός των μορίων καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό, στον οποίο ανέρχεται το ποσοστό αναπηρίας, πολλαπλασιαζόμενο με συντελεστή επτά (7). Σε περίπτωση που στην οικογένεια του προστατευόμενου προσώπου, επιπλέον του ατόμου με αναπηρία από το οποίο θεμελιώνει την υπαγωγή του στις διατάξεις του δεύτερου και τρίτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83, υπάρχει σύζυγος ή τέκνα που είναι άτομα με αναπηρία κατά την έννοια των διατάξεων των εδαφίων αυτών, ο αριθμός των μορίων προσαυξάνεται κατά εκατό (100) ανεξάρτητα από τον αριθμό των αναπήρων αυτών ατόμων.

5. Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης για όλες τις κατηγορίες των προστατευόμενων από το παρόν Κεφάλαιο προσώπων, εκτός από τους πολυτέκνους, καθορίζεται ως εξής: α) για τον άγαμο είκοσι (20) μόρια, β) για τον έγγαμο χωρίς τέκνα, σαράντα (40) μόρια, γ) για τον έγγαμο με ένα τέκνο, εξήντα (60) μόρια, δ) για τον έγγαμο με δύο τέκνα, ογδόντα (80) μόρια, ε) για τον έγγαμο με τρία τέκνα, εκατό (100) μόρια, στ) για τον διαζευγμένο ή τον άγαμο που έχει την επιμέλεια ενός ή περισσότερων τέκνων υπολογίζονται, κατά περίπτωση, τα αντίστοιχα μόρια του εγγάμου με τέκνα, ζ) για τον επιζώντα σύζυγο χωρίς τέκνα υπολογίζονται τα αντίστοιχα μόρια του άγαμου. Αν ο άλλος σύζυγος δεν εργάζεται τα πιο πάνω μόρια προσαυξάνονται κατά είκοσι (20). Αν ο ίδιος ο προστατευόμενος είναι τέκνο ορφανό από ένα γονέα και έχει ηλικία μέχρι 25 ετών ή αν στην οικογένεια του προστατευομένου υπάρχει τέκνο ή τέκνα ορφανά ηλικίας μέχρι 25 ετών και άγαμα, ο αριθμός των μορίων που προκύπτει κατά τα ανωτέρω προσαυξάνεται με εκατό (100) επιπλέον μόρια συνολικά, ανεξαρτήτως αριθμού τέκνων. Αν ο προστατευόμενος είναι τέκνο ορφανό και από τους δύο γονείς και έχει ηλικία μέχρι 25 ετών, ο αριθμός αυτός προσαυξάνεται με διακόσια (200) επιπλέον μόρια.

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

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

μόρια. Για τον επιζώντα ή τον άγαμο γονέα τριών ανήλικων τέκνων υπολογίζονται τετρακόσια (400) μόρια. Ο αριθμός των μορίων για τους τρίτεκνους γονείς, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης καθορίζεται ως εξής: για γονέα με τρία τέκνα διακόσια (200) μόρια. Αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ανήλικο τέκνο. Στην περίπτωση που ο ένας από τους συζύγους δεν εργάζεται, προστίθενται πενήντα (50) μόρια.

7. Ο αριθμός των μορίων για τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, καθορίζεται ως εξής: Για πολύτεκνη οικογένεια με τέσσερα τέκνα τριακόσια (300) μόρια, τα οποία προσαυξάνονται κατά πενήντα (50) για κάθε επιπλέον τέκνο. Αν μεταξύ αυτών υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ανήλικο τέκνο. Ο αριθμός των μορίων για τα τέκνα τρίτεκνης οικογένειας, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, καθορίζεται ως εξής: Για τρίτεκνη οικογένεια εκατό (100) μόρια. Αν μεταξύ αυτών υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ανήλικο τέκνο.

8. Ο αριθμός μορίων που προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων προσαυξάνεται κατά ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) εφόσον το προστατευόμενο πρόσωπο υπάγεται σε περισσότερες από μία κατηγορίες του άρθρου 83. Ομοίως λαμβάνουν την ως άνω προσαύξηση: α) οι προστατευόμενοι του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83, που έχουν στην οικογένειά τους τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, που προστατεύεται κατά το δεύτερο ή τρίτο εδάφιο της ίδιας περίπτωσης και β) οι προστατευόμενοι στο πρόσωπο των οποίων συντρέχουν οι ιδιότητες του πολύτεκνου γονέα και του τέκνου πολύτεκνης οικογένειας. Όταν το προστατευόμενο πρόσωπο υπάγεται σε περισσότερες από μία κατηγορίες του άρθρου 83, υπολογίζονται τα μόρια της κατηγορίας προστασίας σχετικά με τις θέσεις για τις οποίες έχει καταθέσει την αίτηση - υπεύθυνη δήλωση και λαμβάνει προσαύξηση είκοσι τοις εκατό (20%) λόγω υπαγωγής του και σε άλλες κατηγορίες προστασίας, χωρίς να μοριοδοτείται σωρευτικά και η δεύτερη κατηγορία προστασίας.

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

10. Αν περισσότερα πρόσωπα συγκεντρώνουν ίσο αριθμό μορίων, η μεταξύ τους σειρά προτεραιότητας καθορίζεται με κλήρωση. Η κλήρωση διενεργείται από την αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 90 και κατά τη διενέργειά της μπορούν να παρίστανται οι ενδιαφερόμενοι, ύστερα από έγκαιρη ειδοποίησή τους.

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

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

Άρθρο 86
Τοποθέτηση προστατευομένων - Περιορισμοί

1. Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι δικηγόροι γίνεται από την Επιτροπή του άρθρου 90 και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη.

2. Η τοποθέτηση αυτή γίνεται με την ιδιότητα του δικηγόρου, υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, ανάλογα με τα προσόντα του προστατευομένου και τη σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση ή στον φορέα της παρ. 8 του άρθρου 84. Οι τοποθετούμενοι εξομοιώνονται πλήρως, ανάλογα με τα προσόντα τους, με το υπόλοιπο προσωπικό, ως προς τους όρους εργασίας, την αμοιβή, τις προαγωγές και γενικά τις συνθήκες εργασίας, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του άρθρου 92 για την απόλυσή τους.

3. Ο τοποθετούμενος υποχρεούται, μέσα σε ένα (1) μήνα από την κοινοποίηση σε αυτόν της απόφασης για την τοποθέτησή του, να παρουσιαστεί στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση ή στον φορέα της παρ. 8 του άρθρου 84 για να αναλάβει υπηρεσία. Αν μέσα στην ανωτέρω προθεσμία ο τοποθετούμενος δεν παρουσιαστεί ή δεν δεχτεί τη θέση στην οποία τοποθετήθηκε από την Επιτροπή, χάνει την προστασία που του παρέχει το παρόν Κεφάλαιο, εκτός εάν συντρέχουν, κατά την κρίση της Επιτροπής, σοβαροί λόγοι που δικαιολογούν τη μη ανάληψη υπηρεσίας, οπότε η Επιτροπή τον τοποθετεί πάλι στην ίδια ή άλλη επιχείρηση.

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

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

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

την αντικατάσταση του προστατευομένου κοινοποιείται στον εργοδότη, το αργότερο μέσα σε ένα δίμηνο από την υποβολή της αίτησής του. Μέχρι την κοινοποίηση της απόφασης στον εργοδότη ή μέχρι τη λήξη του διμήνου, αν δεν γίνει κοινοποίηση, ο προστατευόμενος εξακολουθεί να εργάζεται και να αμείβεται από τον εργοδότη. Ο προστατευόμενος χάνει την προστασία, αν αντικατασταθεί δύο φορές με απόφαση της Επιτροπής, για υπαίτια ακαταλληλότητα.

Άρθρο 87
Υποβολή στοιχείων - Διαδικασία

1. Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς της παρ. 8 του άρθρου 84 που υπάγονται στις διατάξεις του Τμήματος αυτού, υποχρεούνται να υποβάλλουν ετησίως στις Επιτροπές του άρθρου 90 ειδική έντυπη δήλωση που παρέχεται από τη Δ.ΥΠ.Α., με την οποία δηλώνουν τον αριθμό του απασχολούμενου σε αυτές προσωπικού, τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων των παρ. 5 και 6 του άρθρου 84, τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων που προστατεύονται από το άρθρο 83, τα οποία τοποθετήθηκαν σε αυτές αναγκαστικά, ανεξάρτητα από το χρόνο τοποθέτησής τους, τον αριθμό των απασχολούμενων σε αυτές αναπήρων της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83, καθώς και τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη για να καλύψουν τα ποσοστά της υποχρεωτικής πρόσληψης που προβλέπονται από το άρθρο 84. Η ανακρίβεια των δηλούμενων στοιχείων επισύρει τις ποινικές κυρώσεις του ν. 1599/1986 (Α’ 75).

2. Η δήλωση, συνοδευόμενη από τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία, υποβάλλεται στην Επιτροπή του άρθρου 90 στην Περιφέρεια της οποίας έχει την έδρα της η επιχείρηση, η εκμετάλλευση, ή ο φορέας, κατά τη χρονική περίοδο από 2 Ιανουαρίου έως 31 Μαΐου κάθε έτους. Επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που διατηρούν υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε περισσότερες από μία Περιφερειακές Ενότητες υποχρεούνται να υποβάλλουν δήλωση και στις οικείες Επιτροπές του άρθρου 90. Στη δήλωση αυτή περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία της προηγούμενης παραγράφου για κάθε υποκατάστημα ή εκμετάλλευση που βρίσκεται στην περιφέρεια της οικείας Επιτροπής. Αν οι επιχειρήσεις, οι εκμεταλλεύσεις ή οι φορείς δεν υποβάλλουν εμπροθέσμως τα στοιχεία που προβλέπονται στην παρ. 1, η Επιτροπή προβαίνει στις τοποθετήσεις με βάση τα στοιχεία που λαμβάνει από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

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

4. Οι υποβαλλόμενες δηλώσεις μαζί με τα συνοδευτικά τους στοιχεία και δικαιολογητικά προωθούνται το μήνα Ιούνιο κάθε έτους, από τις Επιτροπές του άρθρου 90, στην αντίστοιχη Περιφερειακή Διεύθυνση ή τοπικές υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α. για να γίνει ο έλεγχος και η μηχανογραφική τους επεξεργασία και να καταρτιστεί η προκήρυξη των θέσεων που καλύπτονται με αναγκαστική τοποθέτηση. Εάν οι θέσεις του φορέα ή της επιχείρησης που προκύπτει ότι πρέπει να καλυφθούν με αναγκαστική τοποθέτηση υπερβαίνουν τις τέσσερις (4) και μέχρι δώδεκα (12), προκηρύσσεται μέχρι το ήμισυ (1/2) αυτών και αν υπερβαίνουν τις δώδεκα (12) προκηρύσσεται μέχρι το ένα τρίτο (1/3) αυτών προς αποφυγή της αιφνίδιας υπέρμετρης οικονομικής επιβάρυνσης του φορέα ή της επιχείρησης. Η προκήρυξη που θα καταρτιστεί αποστέλλεται στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις που αναφέρονται σε αυτήν, προκειμένου να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους προς τον περιφερειακό διευθυντή ή τον προϊστάμενο της τοπικής υπηρεσίας της Δ.ΥΠ.Α. που έχει την έδρα της η Πρωτοβάθμια Επιτροπή, εντός δεκαημέρου από την κοινοποίησή της. Μετά την εξέταση των διατυπωθεισών αντιρρήσεων διαμορφώνεται η προκήρυξη και αποστέλλεται προς την Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του Τμήματος αυτού μαζί με τις τυχόν κατατεθείσες αντιρρήσεις επί της αρχικής προκήρυξης για έγκριση.

5. Η προκήρυξη των θέσεων αυτών για κάθε Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση γίνεται κατά το χρονικό διάστημα από την 1η Σεπτεμβρίου έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε έτους και τοιχοκολλάται στο κατάστημα, στο οποίο έχει την έδρα της η Επιτροπή του άρθρου 90. Ακόμα η προκήρυξη αυτή δημοσιεύεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και σε μία τοπική εφημερίδα ημερήσια ή εβδομαδιαία. Ανακοίνωση σχετικά με την προκήρυξη μεταδίδεται από τα κρατικά ραδιοτηλεοπτικά μέσα.

6. Οι πίνακες αυτοί συντάσσονται κατά Περιφερειακή Ενότητα και κατά κατηγορία προστατευόμενων προσώπων, όπως οι κατηγορίες αυτές προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 84 και περιλαμβάνουν κατά σειρά προτεραιότητας τα ονόματα και κάθε άλλο αναγκαίο προσδιοριστικό στοιχείο των προσώπων που τοποθετούνται αναγκαστικά, διαμορφώνονται δε με βάση τα μόρια που συγκεντρώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα σύμφωνα με το άρθρο 85.

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

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

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

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

δ) Η γραμματειακή και γενικότερη υποστήριξη των Επιτροπών του άρθρου 90 καθώς και των αρμόδιων υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α., προκειμένου να εκπληρώνουν πληρέστερα το έργο που τους ανατίθεται με το νόμο αυτόν.

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

στ) Κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 88
Πρόσθετα δικαιολογητικά

1. Οι προστατευόμενοι της παρ. 1 του άρθρου 83, για να τοποθετηθούν ή διατεθούν σε εργασίες, υποχρεούνται με την αίτησή τους να προσκομίζουν στην αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 90 και τα εξής δικαιολογητικά:

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

β) Απόσπασμα ποινικού μητρώου.

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

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

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

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

ζ) Απόφαση πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής αναπηρίας σύμφωνα με τα άρθρα 103 επ. του ν. 4961/2022 (Α’ 146) του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), με την οποία προσδιορίζεται η χρόνια σωματική ή πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη του αιτούντος, καθώς και το ποσοστό αναπηρίας του. Κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Επιτροπών μπορεί να υποβληθεί ένσταση. Η ένσταση ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης των Πρωτοβάθμιων Επιτροπών στους ενδιαφερομένους. Δικαίωμα ένστασης έχουν: ζα) τα άτομα με αναπηρία τα οποία αφορά η απόφαση της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής αναπηρίας του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.) και τα οποία επιθυμούν τοποθέτηση σε θέση εργασίας με βάση το παρόν Κεφάλαιο και ζβ) γονείς, σύζυγος ή αδέλφια του ατόμου με αναπηρία από την αναπηρία του οποίου τυγχάνουν της προστασίας των διατάξεων του παρόντος Τμήματος.

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

2. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83 τοποθετούνται ή διατίθενται σε εργασία στις υπόχρεες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς, εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα άνεργων αναπήρων της Δ.ΥΠ.Α. και προσκομίζουν τα δικαιολογητικά των περ. β) έως και η) της προηγούμενης παραγράφου.

Άρθρο 89
Επιχορήγηση εργοδοτών, εργονομική διευθέτηση, επαύξηση χρόνου άδειας, ηθικές αμοιβές

1. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 84 που απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83, δύναται να επιχορηγούνται από τη Δ.ΥΠ.Α. για μέρος των αποδοχών που τους καταβάλλουν. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου της Δ.ΥΠ.Α., καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις, τα ειδικότερα προσόντα κατά κατηγορία προστατευόμενων ατόμων, η φύση της εργασίας και τα λοιπά κριτήρια για τη χορήγηση της επιδότησης αυτής, καθώς και η διαδικασία και ο τρόπος καταβολής της και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

2. Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 84 που απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες της προηγούμενης παραγράφου, μπορεί να καταβάλλεται από τη Δ.ΥΠ.Α. μέρος της δαπάνης για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων αυτών. Το ύψος της συμμετοχής της Δ.ΥΠ.Α. στη δαπάνη αυτή καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Δ.ΥΠ.Α.

3. Με βάση τα στοιχεία που υποβάλλουν σύμφωνα με το άρθρο 87 οι υπόχρεες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς, σχετικά με τις ανάγκες τους σε ειδικότητες, η Δ.ΥΠ.Α. καταρτίζει κάθε χρόνο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με ειδικές ανάγκες του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83 για την κάλυψη των αναγκών σε ειδικότητες που ζητούνται από τις επιχειρήσεις αυτές. Ο καθορισμός των ειδικοτήτων αυτών γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά από γνώμη του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. Η επαγγελματική κατάρτιση γίνεται στις εκπαιδευτικές μονάδες της Δ.ΥΠ.Α. μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον τα παραπάνω άτομα με ειδικές ανάγκες μπορούν να παρακολουθήσουν τα προγράμματα που εφαρμόζονται σε αυτές ή σε ειδικά ιδρύματα ή φορείς που καθορίζονται με κοινές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Υπουργού στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγονται τα ιδρύματα αυτά. Για όσους παραπέμπονται στα ειδικά ιδρύματα ή φορείς, η Δ.ΥΠ.Α. μπορεί να καταβάλει μέρος ή το σύνολο της δαπάνης που απαιτείται για την επαγγελματική τους κατάρτιση. Οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία καταβολής της δαπάνης αυτής καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. Επίσης, προβλέπεται η

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

4. Η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των εργαζομένων που προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, επαυξάνεται κατά έξι (6) εργάσιμες ημέρες για άτομα με ειδικές ανάγκες της διάταξης του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83, καθώς και για αναπήρους, μόνιμους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των λοιπών νπδδ, εφόσον συντρέχουν και γι’ αυτούς οι ουσιαστικές προϋποθέσεις της παραπάνω διάταξης. Την επαύξηση αυτή δικαιούνται όλα τα παραπάνω άτομα με ειδικές ανάγκες και όλοι οι ανάπηροι ανεξάρτητα από τον τρόπο και τον χρόνο της πρόσληψής τους. Ευνοϊκότεροι όροι που τυχόν προβλέπονται για τη χρονική διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές από άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές διατάξεις, κανονισμούς ή οργανισμούς, δεν θίγονται με τις διατάξεις του Τμήματος αυτού.

5. Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 84 και σε πρόσωπα που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για απασχόληση προσώπων που προστατεύονται από το Κεφάλαιο αυτό και για παροχή προστασίας πέρα από εκείνη του Τμήματος αυτού, μπορεί να απονέμονται οι πιο κάτω ηθικές αμοιβές: α) ευαρέσκεια, β) έπαινος και γ) χρηματικό βραβείο. Οι ηθικές αυτές αμοιβές απονέμονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά από πρόταση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. Με όμοια απόφαση που εκδίδεται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α., καθορίζεται το ύψος των χρηματικών βραβείων.

Άρθρο 90
Πρωτοβάθμια Επιτροπή - Προσφυγή

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

2. Κάθε Πρωτοβάθμια Πενταμελής Επιτροπή αποτελείται από:

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

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

γ) έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), με τον αναπληρωτή του, δ) έναν εκπρόσωπο της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (Α.Σ.Π.Ε.) ή έναν εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παρ. 1 του άρθρου 83. Χρέη εισηγητή και γραμματέα της Επιτροπής ασκούν υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. Η θητεία των μελών της Επιτροπής ορίζεται τριετής. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ορίζονται τα μέλη της Επιτροπής με τους αναπληρωτές τους. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών καθορίζεται η αποζημίωση των μελών, του εισηγητή και του γραμματέα της Επιτροπής. Οι δαπάνες αυτές βαρύνουν τον Λογαριασμό Εξόδων Διοίκησης του Κλάδου Ανεργίας της Δ.ΥΠ.Α.. Με όμοια απόφαση καθορίζεται ο τρόπος και η διαδικασία ορισμού των εκπροσώπων των οργανώσεων της παραπάνω περ. δ), ο κανονισμός λειτουργίας της Επιτροπής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

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

Η προσφυγή ασκείται:

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

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

Άρθρο 91
Σύσταση και αρμοδιότητες
Δευτεροβάθμιων Επιτροπών

1. Στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης συνιστώνται δύο (Α’ και Β’) Δευτεροβάθμιες Επιτροπές προστατευομένων. Οι Επιτροπές αυτές συγκροτούνται από: α) τον Γενικό Γραμματέα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από τον Νομικό Σύμβουλο του ίδιου Υπουργείου για την πρώτη Επιτροπή και τον καθ’ ύλη αρμόδιο Γενικό Διευθυντή του ίδιου Υπουργείου, ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από τον Προϊστάμενο της οικείας Διεύθυνσης για τη δεύτερη Επιτροπή, β) τον εκάστοτε προϊστάμενο της Διεύθυνσης Εφέδρων Πολεμιστών Αγωνιστών Θυμάτων και Αναπήρων Πολέμου (ΔΕΠΑΘΑ) του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, με τον αναπληρωτή του, εφόσον συζητούνται θέματα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, αναπήρων πολέμου αμάχου πληθυσμού, αναπήρων και θυμάτων ειρηνικής περιόδου, αντιστασιακών και των τέκνων όλων των προαναφερθεισών κατηγοριών ή έναν ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας, στις λοιπές περιπτώσεις, με τους αναπληρωτές τους, γ) δύο

ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τους αναπληρωτές τους, δ) έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), με τον αναπληρωτή του, ε) έναν εκπρόσωπο, με τον αναπληρωτή του, της Ανωτάτης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (Α.Σ.Π.Ε.) ή έναν εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Ε.Σ.Α.μεΑ.) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παρ. 1 του άρθρου 83. Χρέη εισηγητή και γραμματέα ασκούν υπάλληλοι της αρμόδιας Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου. Τα μέλη της Επιτροπής, ο εισηγητής και ο γραμματέας με τους αναπληρωτές τους ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η θητεία των μελών είναι διετής. Οι Δευτεροβάθμιες Επιτροπές εξετάζουν τόσο τη νομιμότητα της προσβαλλόμενης πράξης όσο και την ουσία της υπόθεσης και μπορούν να ακυρώνουν εν όλω ή εν μέρει την πράξη ή να την τροποποιούν, προβαίνοντας αναλόγως και σε τοποθέτηση του προσφεύγοντος, ή να απορρίπτουν την προσφυγή.

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

Άρθρο 92
Λύση σχέσης εργασίας

1. Η σχέση εργασίας των προσώπων που τοποθετούνται με τις παρούσες διατάξεις ή των προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για τους πολεμιστές μέχρι τη δημοσίευση του ν. 2643/1998, ή των ατόμων με ειδικές ανάγκες του πρώτου εδαφίου της περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 83, ανεξαρτήτως αν έχουν προσληφθεί υποχρεωτικά ή όχι, λύεται:

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

β) Με καταγγελία, ύστερα από απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 90 για τους εξής λόγους:

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

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

γ) Με καταγγελία της σχέσης εργασίας, αν έχει εκδοθεί, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 84, απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή της Δ.ΥΠ.Α..

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

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

Άρθρο 93
Διοικητικές κυρώσεις

1. Σε βάρος του εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Τμήματος επιβάλλονται οι ακόλουθες κυρώσεις:

α) Πρόστιμο ίσο με έξι (6) κατώτατους μηνιαίους μισθούς ιδιωτικού υπαλλήλου, σύμφωνα με τον εκάστοτε προσδιορισμένο κατώτατο μισθό, για άρνηση πρόσληψης των προσώπων της παρ. 1 του άρθρου 83.

β) πρόστιμο, επιπλέον από αυτό της περίπτωσης α), ίσο με τις αποδοχές που δικαιούται ο τοποθετούμενος για κάθε ημέρα καθυστέρησης της πρόσληψής του, εφόσον εμφανίστηκε στον υπόχρεο εργοδότη. Το πρόστιμο αυτό υπολογίζεται από την παρέλευση ενός (1) μηνός από την κοινοποίηση με απόδειξη στον υπόχρεο εργοδότη της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 90 ή, εφόσον ασκηθεί προσφυγή από τον εργοδότη στην Επιτροπή του άρθρου 91, από την παρέλευση ενός μηνός από την κοινοποίηση με απόδειξη της απορριπτικής απόφασης σε αυτόν.

γ) Το πρόστιμο της περ. α) για παράλειψη ή εκπρόθεσμη υποβολή της ειδικής έντυπης δήλωσης της παρ. 1 του άρθρου 87. Αν διαπιστωθεί δήλωση ψευδών ή ανακριβών στοιχείων, επιβάλλεται το παραπάνω πρόστιμο προσαυξημένο κατά ποσό ίσο με το μισό κατώτατο μηνιαίο μισθό ιδιωτικού υπαλλήλου, για κάθε απασχολούμενο που δεν αναφέρεται στην ειδική έντυπη δήλωση ή για τον οποίο παρατίθενται ψευδή ή ανακριβή στοιχεία.

2. Τα πρόστιμα των περ. α) και β) της παρ. 1 επιβάλλονται μετά την άπρακτη πάροδο της προθεσμίας της παρ. 3 του άρθρου 90 για την άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη κατά της απόφασης τοποθέτησης της Επιτροπής του άρθρου 90 και σε περίπτωση άσκησης της προσφυγής αυτής, μετά την πάροδο ενός (1) μηνός από την κοινοποίηση με απόδειξη της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 91. Το πρόστιμο διαγράφεται, τυχόν δε καταβληθέν πρόστιμο επιστρέφεται μετά την

ακύρωση της πράξης επιβολής του με τελεσίδικη δικαστική απόφαση.

3. Τα πρόστιμα επιβάλλονται με αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας. Η απόφαση αυτή κοινοποιείται με απόδειξη στον υπόχρεο εργοδότη. Μετά την οριστικοποίηση, κατά τις προηγούμενες διατάξεις, του προστίμου συντάσσεται χρηματικός κατάλογος που αποστέλλεται για είσπραξη στην αρμόδια για τη φορολογία εισοδήματος Δ.Ο.Υ. του υποχρέου. Οι ανωτέρω οφειλές καταβάλλονται εφάπαξ και εισπράττονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (Κ.Ε.Δ.Ε.) υπέρ του Ελληνικού Δημοσίου.

## ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ
## ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
### ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

#### ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
#### ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Άρθρο 94
Σκοπός

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

Άρθρο 95
Πεδίο εφαρμογής

1. Με την επιφύλαξη των οριζομένων στην παρ. 1 του άρθρου 104, το παρόν Υποκεφάλαιο εφαρμόζεται στους εργαζομένους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των ανώνυμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Υποκεφαλαίου Β’ 4, σύμφωνα με την περ. γ) του άρθρου 105.

2. Δεν εφαρμόζεται:

α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας,

β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης,

γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 114-129.

Άρθρο 96
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Υποκεφαλαίου νοείται ως:

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

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

Άρθρο 97
Αρχή της μη διάκρισης

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

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

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

Άρθρο 98
Κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους

1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβα-

ση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

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

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

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

Άρθρο 99
Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης

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

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

Άρθρο 100
Ενημέρωση και διαβούλευση

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

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

Άρθρο 101
Διατάξεις εφαρμογής

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

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

3. Η παραβίαση των διατάξεων της παρ. 1 του άρθρου 99 συνεπάγεται την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων που προβλέπονται από το άρθρο 572.

Άρθρο 102
Σιωπηρή ανανέωση

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

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Άρθρο 103
Σκοπός

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

με την εργασία αορίστου χρόνου και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Άρθρο 104
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις αυτού του Υποκεφαλαίου εφαρμόζονται στο προσωπικό του δημόσιου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 105, καθώς και στο προσωπικό των δημοτικών και ενωσιακών επιχειρήσεων, το οποίο εργάζεται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

2. Οι διατάξεις του παρόντος Υποκεφαλαίου δεν εφαρμόζονται:

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

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

γ) Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 114-129.

Άρθρο 105
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Υποκεφαλαίου νοείται ως:

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

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

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

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

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

Άρθρο 106
Αρχή της μη διάκρισης

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

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

Άρθρο 107
Διαδοχικές συμβάσεις

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

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

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

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

Άρθρο 108
Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων

1. Συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργα-

ζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ’ εφαρμογή του προηγούμενου άρθρου είτε συνάπτονται κατ’ εφαρμογή άλλων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας.

2. Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών επιτρέπεται μόνο σε περιπτώσεις ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως, ιδίως, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού ή οποιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς.

Άρθρο 109
Συνέπειες παραβάσεων

1. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων 107 και 108 είναι αυτοδικαίως άκυρη.

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

3. Όποιος παραβαίνει τις διατάξεις των άρθρων 107 και 108 τιμωρείται με φυλάκιση ή χρηματική ποινή (άρθρο 5 του ν. 1338/1983 - Α’ 36, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 6 του ν. 1440/1984 - Α’ 70). Αν το αδίκημα διαπράχθηκε από αμέλεια, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή χρηματική ποινή. Η ίδια παράβαση στοιχειοθετεί παράλληλα και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα.

Άρθρο 110
Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης

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

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

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

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

Άρθρο 111
Ενημέρωση και διαβούλευση

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

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

Άρθρο 112
Ειδικές διατάξεις

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 113
Μερική απασχόληση

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

Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:

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

β) «Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα,

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

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις των Κεφαλαίων Α’ και Β’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ του Δευτέρου Βιβλίου. Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή αν η συμφωνία ή η απόφαση του εργοδότη δεν γνωστοποιηθούν εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζόμενου.

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

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

β) Οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

γ) Το συμβούλιο εργαζομένων.

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

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

α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.

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

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

δ) Τον τρόπο αμοιβής.

ε) Τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

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

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

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

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

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

10. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα άδειας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 221.

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

12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός (1) ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος

στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα (1) μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από εργαζομένους της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία (1) ημέρα προϋπηρεσίας.

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

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

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

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

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

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

18. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 2 του ν. 4765/2021 (Α’ 6), με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα νπδδ, καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου. Για τη μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 4765/2021, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες. Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
## ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

### Άρθρο 114
### Σκοπός

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

2. Με το παρόν:

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

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

### Άρθρο 115
### Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται:

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

β) Στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και στους έμμεσους εργοδότες.

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

### Άρθρο 116
### Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου νοείται ως:

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

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

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

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

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

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

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

στβ) στις αποδοχές.

Άρθρο 117
Περιορισμοί ή απαγορεύσεις

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

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

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

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

δ) Όταν οι εργασίες λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου που ορίζεται στα άρθρα 516 και 561.

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

Άρθρο 118
Αρχή της ίσης μεταχείρισης
των προσωρινά απασχολουμένων

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 119
Πρόσβαση των προσωρινά
απασχολουμένων σε θέση εργασίας, συλλογικές
εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση

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

2. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτή άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μό-

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

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

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

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

Άρθρο 120
Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολουμένων

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

Άρθρο 121
Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων

Υπό την επιφύλαξη αυστηρότερων ή/και ειδικότερων εθνικών και ενωσιακών διατάξεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και ιδίως του Κεφαλαίου Β’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ’ του Δευτέρου Βιβλίου, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολουμένων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολουμένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

Άρθρο 122
Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των ανωτέρω άρθρων εφαρμόζεται το άρθρο 129.

Άρθρο 123
Αντικείμενο Επιχειρήσεων
Προσωρινής Απασχόλησης

1. Οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα πέραν αυτής που ορίζεται στην περ. β) του άρθρου 116 περ. β), με εξαίρεση: α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσης εργασίας, για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξής της στη Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και δεν έχει απαγορευθεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, γ) συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

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

Άρθρο 124
Σύσταση και λειτουργία Επιχειρήσεων
Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)

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

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

3. Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται, εντός τριών (3) μηνών από την ανωτέρω αναγγελία στη Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, να απαγορεύσει την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας στην περίπτωση που δεν συγκεντρώνονται οι νόμιμες προϋποθέσεις προς τούτο ή δεν προκύπτει η συνδρομή

τους από τα υποβληθέντα στοιχεία. Κατά της απόφασης αυτής χωρεί άσκηση από τον ενδιαφερόμενο ενδικοφανούς προσφυγής εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης, η οποία συστήνεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατ’ εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 103 του ν. 4052/2012 (Α’ 41). Η προθεσμία άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης. Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδεται κατ’ εφαρμογή της παρ. 6 του 103 του ν. 4052/2012 μπορεί να αποδίδει στην ως άνω Επιτροπή και άλλες αρμοδιότητες αναφορικά με τη σύσταση και τη λειτουργία των Ε.Π.Α.

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

Άρθρο 125
Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων
των προσωρινά απασχολουμένων

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

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

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

4. α) Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου εργαζομένου με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου εργαζομένου μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 127 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

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

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

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

Άρθρο 126
Ασφάλεια και υγεία στην εργασία
για τους προσωρινά απασχολούμενους

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

2. Ειδικότερα:

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

β) Ο ελάχιστος πραγματικός χρόνος ετήσιας απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας, καθορίζεται σε 0,4 ώρες ανά εργαζόμενο ετησίως. Ο

χρόνος αυτός σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερος των εβδομήντα πέντε (75) ωρών ετησίως.

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

δ) Οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας της Ε.Π.Α. καθορίζονται στα άρθρα 507 και 508.

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

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

ζ) Οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας της Ε.Π.Α. καθορίζονται στα άρθρα 504 και 505, ιδίως σε ό,τι αφορά την ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τους χώρους εργασίας που θα απασχοληθούν.

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

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

ι) Σε ό,τι αφορά τα θέματα ασφάλειας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει ο παρών Κώδικας, εφαρμογή έχουν οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 542 και 544.

Άρθρο 127
Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις
για τους προσωρινά απασχολούμενους

Κάθε Ε.Π.Α. υποχρεούται, προκειμένου να ασκήσει την εν λόγω δραστηριότητα να καταθέσει δύο (2) εγγυητικές επιστολές τραπέζης ως οικονομική εγγύηση, την πρώτη για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων της και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών. Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η δεύτερη στον e-Ε.Φ.Κ.Α. Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής γίνεται με σχετική πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της δεύτερης με πράξη του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α. Το ύψος των εγγυητικών επιστολών δύναται να αναπροσαρμόζεται ανά διετία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ανάλογα με τον αριθμό των προσωρινά απασχολουμένων με τους οποίους η επιχείρηση έχει συμβληθεί. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να καταθέσουν τις αντίστοιχες σχετικές συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές εντός τριμήνου. Άλλως απαγορεύεται η άσκηση της δραστηριότητάς τους με απόφαση του προϊσταμένου της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται το ύψος κάθε εγγυητικής επιστολής, οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κατάπτωσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία για την εφαρμογή της διάταξης λεπτομέρεια.

Άρθρο 128
Έλεγχος των Επιχειρήσεων
Προσωρινής Απασχόλησης

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

Άρθρο 129
Κυρώσεις

1. Διοικητικές κυρώσεις:

α) Για κάθε παράβαση των διατάξεων που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του ελέγξαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων πρόστιμο, το οποίο κυμαίνεται από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ ανάλογα με την κατηγορία και τη βαρύτητα της παράβασης, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο άρθρο 572 και στις κανονιστικές πράξεις που εκδίδονται βάσει των εξουσιοδοτήσεων που περιέχονται σ’ αυτό.

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

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

ββ) τους έχει απαγορευθεί η άσκηση της δραστηριότητας Ε.Π.Α., λόγω μη συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων, επιβάλλεται: i) πρόστιμο ύψους δέκα χιλιάδων (10.000) ευρώ, με αιτιολογημένη πράξη είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρη-

σης Εργασιακών Σχέσεων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του ελέγξαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων ή και ii) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας τους μέχρι τρεις (3) ημέρες με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας, ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από σχετική αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, iii) προσωρινή διακοπή άνω των τριών (3) ημερών ή οριστική διακοπή της λειτουργίας τους, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

γ) Για την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων των περ. α) και β) εφαρμόζονται ανάλογα η περ. α) της παρ. 1 και οι παρ. 2, 3, 6 και 8 του άρθρου 572.

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

ε) Ειδικότερα για τα θέματα ασφάλειας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζεται η περ. ι’ της παρ. 2 του άρθρου 126.

2. Ποινικές κυρώσεις:

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

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

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

β) Ειδικότερα για τα θέματα ασφάλειας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει το παρόν Κεφάλαιο, εφαρμογή έχει η περ. ι’ της παρ. 2 του άρθρου 126.

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

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
## ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

### Άρθρο 130
### Όροι παροχής τηλεργασίας

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

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

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

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

β) Μετά από αίτηση του εργαζομένου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 569.

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

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

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων των άρθρων 70 έως 80, εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο,

περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’
## ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

### Άρθρο 131
### Ψηφιακές πλατφόρμες

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

### Άρθρο 132
### Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών

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

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

α) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει

να προσφέρει. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται, ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και υποκατάστατοι του παρόχου υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων υγείας και γενικότερα να συμμορφώνονται προς τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών, υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών που συνδέονται συμβατικά με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα.

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

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

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

Άρθρο 133
Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων

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

2. Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, έχουν δικαίωμα απεργίας, το οποίο ασκούν οι οργανώσεις της παρ. 1 του παρόντος άρθρου. Τα άρθρα 415 έως 417 και 419 εφαρμόζονται αναλογικά.

3. Οι οργανώσεις της παρ. 1 δικαιούνται να διαπραγματεύονται συλλογικώς και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 394.

Άρθρο 134
Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών

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

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

Άρθρο 135
Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ’
ΜΑΘΗΤΕΙΑ

Άρθρο 136
Σύμβαση μαθητείας

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

Άρθρο 137
Πρακτική άσκηση μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών

1. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, του Υπουργού Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και του τυχόν κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, ρυθμίζονται:

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

β) οι λεπτομέρειες υλοποίησης, καθώς και οι φορείς που πραγματοποιούν την τακτική καταγραφή αναγκών τόσο σε αριθμό διαθέσιμων θέσεων πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις που έχουν συναφή δραστηριότητα με τη θεωρητική κατάρτιση των σπουδαστών, όσο και σε αριθμό εκπαιδευομένων - καταρτιζομένων, ανά περιφέρεια που υποχρεούνται να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και κατάρτισης και

γ) το ποσοστό ασκουμένων σε σχέση με το τακτικό προσωπικό της επιχείρησης, η διάρκεια άσκησης, το ύψος της αμοιβής, η διαδικασία αναγγελίας στις αρμόδιες υπηρεσίες.

2. Σε όποιον παραβιάζει τους όρους και τις προϋποθέσεις της πρακτικής άσκησης, καθώς και τις λεπτομέρειες υλοποίησης, όπως αυτές ορίζονται με τους κανονισμούς πρακτικής άσκησης που εκδίδονται κατόπιν της ανωτέρω υπουργικής απόφασης, επιβάλλονται οι προβλεπόμενες από το άρθρο 572 διοικητικές κυρώσεις.

3. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού ρυθμίζονται, κατά τρόπο ανάλογο με το περιεχόμενο της παρ. 1, τα ζητήματα που αφορούν την πρακτική άσκηση μαθητών γενικής εκπαίδευσης και φοιτητών και σπουδαστών ανώτατης εκπαίδευσης.

Άρθρο 138
Πρακτική άσκηση και μαθητεία

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

2. Ο συνολικός αριθμός των μαθητευόμενων, σπουδαστών και φοιτητών που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή μαθητεία σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με το άρθρο 137, την παρ. 4 του άρθρου 42 του ν. 4403/2016 (Α’ 125) και τις κατ’ εξουσιοδότηση αυτών κοινές υπουργικές αποφάσεις, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει ποσοστό δεκαεπτά τοις εκατό (17%) του συνολικού προσωπικού κάθε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και σε κάθε περίπτωση τα σαράντα (40) άτομα.

3. Αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής του παρόντος άρθρου είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία επιβάλλει κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 572 και τις κείμενες διατάξεις περί αδήλωτης εργασίας.

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

Άρθρο 139
Υποχρέωση καταβολής μέσω παρόχου υπηρεσιών πληρωμών της αποζημίωσης και των ασφαλιστικών εισφορών των πρακτικώς ασκούμενων και των μαθητευόμενων

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ’
ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΝΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Άρθρο 140
Τεκμήριο υπέρ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

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

ΜΕΡΟΣ Δ’
ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ Ι
ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Άρθρο 141
Διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου

1. Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο αναπροσαρμόζονται, έπειτα από διαβούλευση που διεξάγεται σύμφωνα με το παρόν, κατ’ έτος, βάσει συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα: α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ής Ιουνίου του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής

της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο.

2. Αν ο συντελεστής της παρ. 1 οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, δεν γίνεται αναπροσαρμογή.

3. Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενο από το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο ή την αντίστοιχη προκύπτουσα αναλογία για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

4. α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από:

αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος,

αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,

αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνωμόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος και

αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με:

γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιστημονική Επιτροπή προτείνει την κατ’ εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, σύμφωνα με την παρ. 6. Το ύψος αυτό καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας και της τάσης τους, καθώς και την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, την κατανομή και τον ρυθμό αύξησής τους,

γβ) τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που προβλέπεται στην παρ. 1,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 12,

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

5. α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο,

αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,

αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.),

αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.),

αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.),

αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ..

β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νομίμως με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων.

γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 4.

6. Έως την 31η Αυγούστου κάθε έτους η Επιστημονική Επιτροπή, η οποία δικαιούται να έχει προηγουμένως συμβουλευτεί οιουσδήποτε από τους εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς της υποπερ. αα της περ. α της παρ. 9, συντάσσει έκθεση, η οποία είτε διαπιστώνει ότι δεν υπάρχει λόγος παρέκκλισης από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, είτε προτείνει αιτιολογημένα και πλήρως τεκμηριωμένα ότι, κατ’ εξαίρεση,

ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν πρέπει να αναπροσαρμοστούν κατά το επόμενο έτος σύμφωνα με τον συντελεστή της παρ. 1, διότι: α) η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή β) υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (Δείκτη Τιμών Καταναλωτή) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή γ) υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή δ) υπάρχει σημαντική αύξηση του ποσοστού της ανεργίας, ή ε) βάσει του συντελεστή της παρ. 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή την απόκλιση του κατώτατου μισθού από το εξήντα τοις εκατό (60%) του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή στ) υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή ζ) δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις. Η Επιστημονική Επιτροπή αποστέλλει αμελλητί την έκθεσή της στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθώς και σε όλα τα μέλη της Επιτροπής Διαβούλευσης.

7. Αν η έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής προτείνει την αυτόματη αναπροσαρμογή με βάση την παρ. 1, ο Πρόεδρος αυτής τη διαβιβάζει αμελλητί στην Επιτροπή Διαβούλευσης, προκειμένου αυτή να εκφράσει τη γνώμη της.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Διαβούλευσης, εντός ενός (1) μηνός, διαβιβάζει την έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής και τη γνώμη της Επιτροπής Διαβούλευσης στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών για να εκδοθεί η κοινή υπουργική απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατωτάτου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου σύμφωνα με τη διαδικασία των περ. α και β της παρ. 11, η οποία ορίζει ως ποσοστό αύξησης του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και του κατώτατου νομοθετημένου ημερομισθίου το ποσοστό που προκύπτει από τον συντελεστή της παρ. 1.

8. Αν η έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής προτείνει την κατ’ εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, ακολουθείται η διαδικασία των παρ. 9 έως 11. Σε κάθε περίπτωση, και η εφαρμογή της διαδικασίας αυτής δεν επιτρέπεται να καταλήγει σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

9. α) Αν η Επιστημονική Επιτροπή, με πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη έκθεση, προτείνει την κατ’ εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ., ως πρόεδρος της Επιτροπής Διαβούλευσης:

αα) Εντός της πρώτης εβδομάδας του Σεπτεμβρίου, αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, μεταξύ των οποίων η Τράπεζα της Ελλάδος (ΤτΕ), η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ιδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε (ΙΝ.ΣΕΤΕ), το Ινστιτούτο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (ΙΝΣΒΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ. ΕΣΕΕ) και το Κοινωνικό Πολύκεντρο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 30ή Σεπτεμβρίου, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με πλήρως αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες προτάσεις για την αναπροσαρμογή.

αβ) Έως την 7η Οκτωβρίου, σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και τον αποστέλλει προς την Επιστημονική Επιτροπή και την Επιτροπή Διαβούλευσης για την έκφραση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης σε σχέση με την αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου. Οι γνώμες αυτές αποστέλλονται από τις Επιτροπές στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. έως την 31η Οκτωβρίου.

αγ) Έως την 7η Νοεμβρίου, διαβιβάζει τις γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης, καθώς και όλες τις εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη του πορίσματος διαβούλευσης από αυτό, σε συνεργασία με την Επιστημονική Επιτροπή. Το πόρισμα διαβούλευσης σχετικά με τις δυνατότητες αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου περιέχει πλήρη τεκμηρίωση για την επιβαλλόμενη εξαίρεση από την εφαρμογή της παρ. 1 και τη συνακόλουθα προτεινόμενη, με βάση διαφορετικό συντελεστή, αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, τη συστηματική καταγραφή των απόψεων των κοινωνικών εταίρων όπως διατυπώνονται στη γνώμη της Επιτροπής Διαβούλευσης και τα σημεία συμφωνίας και διαφωνίας τους. Η γνώμη, που διατυπώνεται στο πόρισμα διαβούλευσης, μπορεί να αποκλίνει από τις γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης και τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς.

β) Έως την 30ή Νοεμβρίου, ολοκληρώνεται το πόρισμα διαβούλευσης και διαβιβάζεται αμελλητί στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας.

γ) Έως την 5η Δεκεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ. υποβάλλει το πόρισμα διαβούλευσης στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

10. Το Πόρισμα Διαβούλευσης, καθώς και όλες οι εκθέσεις, οι γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης, τα υπομνήματα και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία, δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

11. α) Εντός του δευτέρου δεκαπενθημέρου του μηνός Δεκεμβρίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας

και Οικονομικών εισηγούνται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο λαμβάνοντας υπόψη το Πόρισμα Διαβούλευσης, όπως αυτό υποβλήθηκε και συντάχθηκε κατά την ανωτέρω διαδικασία.

β) Έως το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, οι Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδουν κοινή απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατωτάτου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που θα ισχύσουν για το επόμενο ημερολογιακό έτος.

12. Όταν προβλέπονται διαφορετικά επίπεδα νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, καθώς και διαφορετικά επίπεδα κρατήσεων επ’ αυτών για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, τηρούνται οι αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας.

Άρθρο 141 Α
Διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για τα έτη 2025, 2026 και 2027

Ειδικά για τη διεξαγωγή της διαδικασίας καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για τα έτη 2025, 2026 και 2027, ισχύουν τα εξής:

1. α) Έπειτα από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, καθορίζονται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο για τα έτη 2025, 2026 και 2027.

β) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενες από τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενο από το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, ή την αντίστοιχη προκύπτουσα αναλογία για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

2. Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης και του ποσοστού της ανεργίας, καθώς και την αγοραστική δύναμη του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, του γενικού επιπέδου των μισθών, της κατανομής και του ρυθμού αύξησής τους. Σε κάθε περίπτωση, η εφαρμογή του παρόντος δεν επιτρέπεται να καταλήγει σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

3. α) Συστήνεται Επιστημονική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από:

αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας (1) ορίζεται ως Πρόεδρος,

αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύει ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,

αγ) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνωμόνων (Σ.Ο.Ε.), που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος, και

αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

β) Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

γ) Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με:

γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, το οποίο καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια της παρ. 2,

γβ) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που προβλέπονται στην παρ. 2,

γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου,

γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 9,

γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

4. α) Συστήνεται Επιτροπή Διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από:

αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο,

αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,

αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.),

αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.),

αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.),

αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.),

αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και

αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ..

β) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στην Επιτροπή Διαβούλευσης υποδεικνύουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νόμιμα με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων.

γ) Έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 3.

5. Οι γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης για τα θέματα των υποπερ. γβ), γγ), γδ) και γε) της περ. γ της παρ. 3, διαβιβάζονται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

Ως προς τις γνώμες που αφορούν την υποπερ. γα) της περ. γ της παρ. 3 ακολουθείται η διαδικασία των παρ. 6, 7 και 8.

6. α) Ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ, ως Πρόεδρος της Επιτροπής Διαβούλευσης:

αα) εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου του μηνός Ιανουαρίου κάθε έτους, αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, όπως η Τράπεζα της Ελλάδος (ΤτΕ), η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε (ΙΝ. Σ.Ε.Τ.Ε.), το Ινστιτούτο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (ΙΝ. Σ.Β.Ε.), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ.-ΕΣΕΕ) και το Κοινωνικό Πολύκεντρο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 25η Ιανουαρίου κάθε έτους, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με προτάσεις για την αναπροσαρμογή τους, με βάση τα κριτήρια της παρ. 2 και με πλήρη τεκμηρίωση αυτών,

αβ) έως την 31η Ιανουαρίου κάθε έτους, σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και τον αποστέλλει προς την Επιστημονική Επιτροπή και την Επιτροπή Διαβούλευσης για την έκφραση γνώμης σε σχέση με την αναπροσαρμογή των εκάστοτε ισχυόντων νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, με βάση τα κριτήρια της παρ. 2 και με πλήρη τεκμηρίωση αυτών,

αγ) έως τη 15η Φεβρουαρίου κάθε έτους, διαβιβάζει τις γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης, καθώς και όλες τις εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη του πορίσματος διαβούλευσης από αυτό, σε συνεργασία με την Επιστημονική Επιτροπή. Το πόρισμα διαβούλευσης σχετικά με τις δυνατότητες αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου περιέχει ιδίως τεκμηρίωση ως προς τα κριτήρια της παρ. 2, τη συστηματική καταγραφή των απόψεων των κοινωνικών εταίρων, όπως διατυπώνονται στη γνώμη της Επιτροπής Διαβούλευσης, τα σημεία συμφωνίας και διαφωνίας τους. Η γνώμη που διατυπώνεται στο Πόρισμα Διαβούλευσης μπορεί να αποκλίνει από τις γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης και τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς,

β) έως την 28η Φεβρουαρίου κάθε έτους, ολοκληρώνεται το πόρισμα διαβούλευσης και διαβιβάζεται αμελλητί στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας,

γ) έως την 5η Μαρτίου κάθε έτους, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ. υποβάλλει το πόρισμα διαβούλευσης στους Υπουργούς Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. Το πόρισμα διαβούλευσης, καθώς και όλες οι εκθέσεις, οι γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης, τα υπομνήματα και κάθε άλλο έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία, δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

8. α) Έως τη 15η Μαρτίου κάθε έτους οι Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών εισηγούνται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

β) Έως το τέλος Μαρτίου, οι Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδουν κοινή απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατωτάτου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

9. Όταν προβλέπονται διαφορετικά επίπεδα νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, καθώς και διαφορετικά επίπεδα κρατήσεων επ’ αυτών για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, τηρούνται οι αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
## ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ

### ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
### ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ

#### Άρθρο 142
#### Επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα

1. Οι έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις του α.ν. 1777/1951 «Περί συμπληρώσεως των διατάξεων του α.ν. 28/1944 και του άρθρου μόνου του α.ν. 866/1946» (Α’ 118), που κυρώθηκε με τον α.ν. 1901/1951 «Περί κυ-

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

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

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

Άρθρο 143
Δικαιούχοι επιδομάτων εορτών

1. Όλοι οι εργαζόμενοι που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους: α) επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και β) επίδομα εορτών Πάσχα, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με δεκαπέντε (15) ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

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

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

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

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

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

5. Οι απασχολούμενοι στα δημόσια και δημοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται: α) ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν, και β) ως επίδομα εορτών Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 ή ανάλογο κλάσμα για τα κάτω από οκτώ (8) ή από δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν αντίστοιχα.

Άρθρο 144
Επιδόματα εορτών σε ειδικές περιπτώσεις

Επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα δικαιούνται από τον υπόχρεο και με τις προϋποθέσεις του άρθρου 143 και οι εξής:

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

2. Οι εργαζόμενοι των γεωργοκτηνοτροφικών επιχειρήσεων (βουστασίων, λαχανόκηπων, ανθόκηπων, πτηνοτροφείων και λοιπών), εφόσον οι σχέσεις τους διέπονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή άλλες πράξεις από αυτές που αναφέρονται στο άρθρο 148 ή υπάγονται στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α.

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

4. Οι εργαζόμενοι που τελούν σε κατάσταση στρατεύσεως. Από αυτούς:

α) αυτοί που έλαβαν κατά τις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στο άρθρο 143 επίδομα στρατεύσεως δικαιούνται ως επίδομα Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογο ποσό με το ύψος του επιδόματος στρατεύσεως και με τον χρόνο που έλαβαν επίδομα στρατεύσεως μέσα στις περιόδους αυτές και

β) αυτοί που απολύθηκαν από τις τάξεις του στρατού μέσα στις χρονικές περιόδους αυτές, εφόσον όταν υπηρετούσαν στον στρατό κατά τις χρονικές αυτές περιόδους έλαβαν επίδομα στρατεύσεως, δικαιούνται επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, κατά τμήμα ανάλογο με τον χρόνο της υπηρεσίας τους στον στρατό από τον υπόχρεο γι’ αυτό Οργανισμό ή εργοδότη και κατά τμήμα ανάλογο με τον χρόνο της πραγματικής υπηρεσίας τους από της απολύσεώς τους από το στρατό μέχρι 31 Δεκεμβρίου ή μέχρι 20 Απριλίου από τον εργοδότη.

Η στρατιωτική υπηρεσία των εφέδρων που καλούνται για την εκτέλεση στρατιωτικών ασκήσεων, εφόσον δεν υπερβαίνει τον μήνα, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα στον χρόνο υπηρεσίας στον οικείο εργοδότη. Προκειμένου για εργαζομένους που καλούνται στα όπλα κατόπιν γενικής επιστρατεύσεως, ολόκληρος ο χρόνος της υπηρεσίας τους στα όπλα ως έφεδροι, που εμπίπτει στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 143, προσμετράται για τον υπολογισμό των οφειλόμενων από τον εργοδότη επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, χωρίς να εφαρμόζονται σε αυτούς οι διατάξεις της παρούσας παραγράφου.

5. Οι εργαζόμενοι που διατελούσαν ή διατελούν σε κατάσταση ασθενείας δικαιούνται από τον εργοδότη τους, ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ποσά ανάλογα με τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσεως μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 143, αφού αφαιρεθούν οι ημέρες ασθενείας για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθενείας. Αυτοί συμπληρωματικά δικαιούνται από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό τα δώρα που προβλέπονται από τις οικείες αποφάσεις περί χορηγήσεως δώρων για τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα στους συνταξιούχους και επιδοτούμενους λόγω ασθενείας ασφαλισμένους, εφόσον με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται σε αυτές δικαιούνται επίδομα ασθένειας.

Άρθρο 145
Υπολογισμός επιδομάτων εορτών

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

2. Τακτικές αποδοχές για την εφαρμογή των άρθρων 142 έως 149, θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα, είτε σε είδος, όπως ενδεικτικά τροφή, κατοικία) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον εργαζόμενο εργασίας τακτικά κάθε μήνα, ή κατ’ επανάληψη περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου. Ως τακτικές αποδοχές προσδιορίζονται ενδεικτικά εκείνες που έχουν κριθεί από τη νομολογία όπως:

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

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

γ) Το επίδομα άδειας και λοιπές τακτικές παροχές. Επίσης η συμπληρωματική αμοιβή η οποία χορηγείται για υπερεργασία, δηλαδή για εργασία μέχρι συμπληρώσεως των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα και η οποία πραγματοποιείται βάσει των άρθρων 3, 4 και 6 της από 26.2.1975 Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και της υπ’ αρ. 6/79 αποφάσεως του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών που κυρώθηκε με τον ν. 1082/1980 (Α’ 250), υπολογίζεται στα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αν κατά τα κρίσιμα χρονικά διαστήματα ή ανωτέρω υπερεργασία πραγματοποιείται τακτικά. Ως τακτική υπερεργασία θεωρείται όχι μόνο η συνεχής αλλά και εκείνη η οποία εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως από την φύση της και σύμφωνα με το πρόγραμμα του εργοδότη. Η ανωτέρω αμοιβή (υπερωρίας και υπερεργασίας) υπολογίζεται βάσει του ποσού ίσου με τον μέσο όρο των αμοιβών τούτων, τις οποίες έλαβε κάθε εργαζόμενος κατά τις χρονικές περιόδους του άρθρου 143 ή για το μέχρι τη λύση της σχέσης εργασίας χρονικό διάστημα.

3. Οι εργαζόμενοι που οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους τη δέκατη πέμπτη ημέρα πριν από το Πάσχα ή την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου ή κατά τον χρόνο λύσης της εργασιακής σχέσης, δεν υπερβαίνουν τις αποδοχές που καθορίζονται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις (Σ.Σ.Ε.), διαιτητικές αποφάσεις (Δ.Α.) ή άλλες διατάξεις που ισχύουν τις ημερομηνίες αυτές ή που δημοσιεύονται μεταγενέστερα, αλλά έχουν ισχύ που ανατρέχει σε χρόνο προηγούμενο των ημερομηνιών αυτών, δικαιούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα με βάση τις αποδοχές που προβλέπονται από αυτές (Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή άλλες διατάξεις).

Άρθρο 146
Ειδικές περιπτώσεις
υπολογισμού επιδομάτων εορτών

1. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα των κατωτέρω κατηγοριών εργαζομένων υπολογίζονται με τις προϋποθέσεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 143 βάσει του μέσου όρου των μηνιαίων αποδοχών ή του

μέσου ημερομισθίου των αμοιβών, τις οποίες λαμβάνει κάθε εργαζόμενος στα χρονικά διαστήματα που προσδιορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 143 ή μέχρι τη λύση της σχέσης εργασίας. Ειδικότερα, το μέσο ημερομίσθιο βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αμοιβών αυτών με τον συνολικό αριθμό των ημερών που περιλαμβάνονται στα προαναφερόμενα χρονικά διαστήματα και κατά τις οποίες ο εργαζόμενος εργάστηκε ή πάντως διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του.

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

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

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

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

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

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

4. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στην επεξεργασία και συσκευασία σταφίδας, στην συσκευασία και κοπή σταφυλιών, καθώς και στη συσκευασία εσπεριδοειδών και φρούτων γενικά, δικαιούνται ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε πέντε (5) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν μέσα στις χρονικές περιόδους της παρ. 2 του άρθρου 143 και κλάσμα αυτού ανάλογο, για τα κάτω των πέντε (5) ημερομισθίων που πραγματοποίησαν. Αυτά υπολογίζονται, για μεν τους εργαζομένους που αμείβονται με ημερομίσθιο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 145, για δε τους αμειβόμενους κατά μονάδα εργασίας (κατασκευές, καρφωτές σταφιδοκιβωτίων και λοιπούς), βάσει του πηλίκου της διαιρέσεως των αμοιβών που έλαβαν κατά τα ανωτέρω χρονικά διαστήματα με τον αριθμό των ημερομισθίων που πραγματοποίησαν.

5. Οι υφαλοχρωματιστές, ναυπηγοξυλουργοί, ματσακονιστές και λεβητοκαθαριστές ατμόπλοιων δικαιούνται επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 4 του άρθρου 143 και στην παρ. 1 του άρθρου 145. Τα εργατικά τιμολόγια των υφαλοχρωματιστών και ματσακονιστών που έχουν εγκριθεί, προσαυξάνονται κατά ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) από 21 Δεκεμβρίου μέχρι 19 Ιανουαρίου του επόμενου χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και επί δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη Μεγάλη Πέμπτη για το επίδομα Πάσχα.

6. Ειδικά οι θυρωροί πολυκατοικιών και μεγάρων δικαιούνται ως επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ποσά ίσα με το είκοσι πενταπλάσιο ή το δεκαπενταπλάσιο αντίστοιχα του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, επιφυλασσόμενης κατά τα λοιπά της παρ. 2 του άρθρου 143. Σε περίπτωση που οι μηνιαίες καταβαλλόμενες αποδοχές, συνυπολογιζομένου και του ποσοστού δεκαπέντε τοις εκατό (15%) που παρακρατείται για παροχή κατοικίας κ.λ.π., είναι ανώτερες από τα ποσά που προσδιορίζονται κατά τον παραπάνω τρόπο, τότε ως επιδόματα εορτών δικαιούνται τις ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές.

7. Κάθε ταξιθέτης και κάθε ταξιθέτρια των θεατρικών και κινηματογραφικών επιχειρήσεων δικαιούται, με τις προϋποθέσεις του άρθρου 143, επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ίσα με το είκοσι πενταπλάσιο ή το δεκαπενταπλάσιο αντίστοιχα του γενικού κατώτατου ημερομισθίου.

8. Οι οδηγοί των επιβατηγών αυτοκινήτων (ταξί και αγοραίων) δικαιούνται από τον εκμεταλλευόμενο το αυτοκίνητο, με τις προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 143, ποσά ίσα με το εξαπλάσιο για το επίδομα Πάσχα και το εντεκαπλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων, του κατωτάτου ορίου ημερομισθίου. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν θα δοθεί δικαίωμα εισπράξεως της αυξήσεως του μετρητή ή προκειμένου για οδηγούς αυτοκινήτων που δεν έχουν μετρητή, αυτοί δικαιούνται ως επίδομα Χριστουγέννων και Πάσχα από τον εκμεταλλευόμενο το αυτοκίνητο και με τις προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 143 ποσά ίσα με το είκοσι πενταπλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων και το δεκαπενταπλάσιο για το επίδομα Πάσχα του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου. Στα ποσά αυτά συμψηφίζεται το δικαίωμα εκκινήσεως που τυχόν εισπράττεται από αυτούς για τις εορτές Χριστουγέννων ή Πάσχα. Τα τελευταία αυτά ποσά δικαιούται και κάθε ένας από τους οδηγούς αυτοκινήτων εκκενώσεως βόθρων, εφόσον αμείβεται με ποσοστά ή κατ’ αποκοπή.

9. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα του προσωπικού που απασχολείται για την εξυπηρέτηση του οίκου του εργοδότη (βοηθοί, θαλαμηπόλοι, παιδαγωγοί, κηπουροί, μάγειροι κ.λπ.) υπολογίζονται βάσει των σε χρήμα μόνο καταβαλλόμενων σε κάθε έναν μηνιαίων αποδοχών. Ειδικά για τις οικιακές βοηθούς, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, τα επιδόματα αυτά δεν μπορούν να είναι κατώτερα του 10πλάσιου για το επίδομα Χριστουγέννων και του 8πλάσιου για το επίδομα Πάσχα του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου, μειούμενα ανάλογα για απασχόληση μικρότερη των χρονικών περιόδων που ορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 143.

Άρθρο 147
Ύψος επιδομάτων εορτών

Το συνολικό ποσό του επιδόματος εορτών Πάσχα, καθώς και του επιδόματος Χριστουγέννων, δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να υπερβαίνει τον ένα ή μισό μισθό

αντίστοιχα για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τα είκοσι πέντε (25) ή τα δεκαπέντε (15) ημερομίσθια αντίστοιχα για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, όπως προσδιορίζεται στα άρθρα 145 και 146.

Άρθρο 148
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων, διαιτητικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών και λοιπών σχετικών πράξεων, οι οποίες προβλέπουν ευνοϊκότερους από τους αναφερόμενους στα άρθρα 143 έως 147 όρους παροχής επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, υπερισχύουν.

Άρθρο 149
Χρόνος καταβολής
επιδομάτων εορτών και περιορισμοί

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

2. Τα ανωτέρω επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων μπορούν να περιορισθούν για τους υπαλλήλους και για τους εργάτες, και των δύο φύλων, σε ποσά ίσα με το πενηνταπλάσιο για το επίδομα Πάσχα, και το εκατονταπλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων, του γενικού κατώτατου ορίου ημερομισθίου. Τα ποσά αυτά μειώνονται ανάλογα γι’ απασχόληση μικρότερη των χρονικών περιόδων που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 143.

3. Ο ανωτέρω περιορισμός δεν μπορεί να έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις, στις οποίες τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (δώρα) καταβάλλονται μέχρι τώρα, είτε από συμβατική υποχρέωση ή συνήθεια, από υποχρεωτικό κανόνα δικαίου, με βάση υψηλότερα ποσά αποδοχών ή αν, από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας ή απόφαση διαιτησίας ή άλλη διάταξη, προκύπτει, κατά την έννοια των άρθρων 145 και 146, μισθός ή ημερομίσθιο υψηλότερο.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 150
Επίδομα νυκτερινής εργασίας

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

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

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

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Άρθρο 151
Αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία

Στο υπαλληλικό, υπηρετικό και εργατοτεχνικό προσωπικό όλων εν γένει των επιχειρήσεων και εργασιών, εκτός από εκείνες για τις οποίες προβλέπουν ειδικές διατάξεις, το οποίο αποστέλλεται πρόσκαιρα για εργασία εκτός έδρας, καταβάλλεται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα, και πρόσθετη αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση, ίση με το εκάστοτε νόμιμο ημερομίσθιο ή με το ένα εικοστό πέμπτο (1/25) του εκάστοτε νόμιμου μηνιαίου μισθού για τους εργαζομένους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό. Σε περίπτωση που στον αποστελλόμενο εκτός έδρας εργαζόμενο παρέχονται από τον εργοδότη τροφή και κατοικία στον τόπο εργασίας στον οποίο αποστέλλεται, καταβάλλεται σε αυτόν το ένα τέταρτο (1/4) μόνο της ανωτέρω αποζημίωσης. Αν παρέχεται μόνο τροφή, καταβάλλεται το ήμισυ (1/2) αυτής και εάν παρέχεται μόνο κατοικία, καταβάλλονται τα τέσσερα πέμπτα (4/5) αυτής.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ

Άρθρο 152
Παροχές σε είδος προς εργαζομένους
για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς
των επιχειρήσεων

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

χρόνος του διαλείμματος είναι αμειβόμενος. Οι διατακτικές σίτισης που χορηγούνται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή από τους εργοδότες στους εργαζομένους, εμπίπτουν στην έννοια των παροχών σε είδος του πρώτου και δεύτερου εδαφίου, οι οποίες δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, εφόσον χορηγούνται σε μηνιαία βάση από τον εργοδότη στους εργαζομένους για την κάλυψη των αναγκών διατροφής τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, η αξία τους δεν υπερβαίνει το ποσό των έξι (6) ευρώ ανά εργάσιμη μέρα και ανταλλάσσονται μόνο με γεύματα, έτοιμα φαγητά, τρόφιμα έτοιμα προς κατανάλωση, ροφήματα, σε συμβεβλημένο δίκτυο καταστημάτων, στη βάση συμβάσεων μεταξύ του εκδότη των διατακτικών σίτισης και των καταστημάτων, στις οποίες ρυθμίζεται ο τρόπος αποδοχής και ανταλλαγής των διατακτικών σίτισης από τους δικαιούχους εργαζομένους.

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

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

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

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
## ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

### Άρθρο 153
### Συναλλαγές μέσω τραπεζικού συστήματος

Οι αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κατατίθενται από τους εργοδότες ταυτόχρονα και συνολικά με τις ασφαλιστικές εισφορές και τον φόρο μισθωτών υπηρεσιών σε τράπεζα και μεταφέρονται και αποδίδονται από αυτή στους λογαριασμούς των δικαιούχων εργαζομένων, στους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης και το Δημόσιο, αντίστοιχα. Για τον σκοπό αυτόν κάθε υπόχρεη επιχείρηση υπογράφει σχετική σύμβαση με τράπεζα που επιλέγει. Οι συμβαλλόμενες τράπεζες δεν θεωρούνται δημόσιοι υπόλογοι και ευθύνονται μόνο για τυχόν λάθη από δική τους υπαιτιότητα. Η όλη διαδικασία, τα χρονικά πλαίσια, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

### Άρθρο 154
### Χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος

Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας. Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι επ’ αυτών κρατήσεις θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά. Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζομένου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος. Η παραβίαση της ανωτέρω υποχρέωσης του εργοδότη συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

### Άρθρο 155
### Εκκαθαριστικά αποδοχών και περιεχόμενό τους

Στους εργαζομένους που με βάση συμφωνία με τον εργοδότη αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό (κατ’ αποκοπή μισθός) ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σημείωμα στο οποίο αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ’ αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούντο να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις. Η παραβίαση της υποχρέωσης αυτής συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

### ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
### ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΛΟΓΩ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

### Άρθρο 156
### Ποινική ευθύνη για μη καταβολή αποδοχών

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολουμένους σε αυτόν τις οφειλόμενες συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας πάσης φύσεως αποδοχές που καθορίζονται είτε από τη σύμβαση εργασίας είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από αποφάσεις διαιτησίας είτε από τον νόμο ή έθιμο είτε σύμφωνα με το άρθρο 347, συνεπεία της θέσεως των εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ή των οργάνων της Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της οικείας Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή, της οποίας το ποσό δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) ούτε πάνω του πενήντα τοις εκατό (50%) του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού, για την εξεύρεση του οποίου οι τυχόν σε είδος οφειλόμενες αποδοχές πρέπει να αποτιμώνται, με τη σχετική απόφαση, σε χρήμα. Η εκδίκαση των παραπάνω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτοφώρου, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 417 επ. του Κ.Π.Δ. Στις παραπάνω υποθέσεις, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα παράστασης για την υποστήριξη της κατηγορίας, ανεξάρτητα αν έχουν υποστεί περιουσιακή

ζημία ή ηθική βλάβη. Έγγραφη προδικασία δεν απαιτείται. Από τα ανωτέρω εξαιρούνται και δεν φέρουν ποινική ευθύνη τα φυσικά πρόσωπα του πρώτου εδαφίου, τα οποία εκπροσωπούν εταιρείες, οργανισμούς και γενικά οποιασδήποτε μορφής νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με τακτική χρηματοδότηση από το Ελληνικό Δημόσιο που, βάσει του καταστατικού τους, επιδιώκουν καλλιτεχνικούς ή πολιτιστικούς ή περιβαλλοντικούς σκοπούς. Τα φυσικά πρόσωπα του προηγούμενου εδαφίου εξακολουθούν να φέρουν ποινική ευθύνη, εάν καταδικάστηκαν αμετακλήτως για αξιόποινη πράξη, η οποία προκάλεσε αιτιωδώς την αδυναμία εμπρόθεσμης καταβολής στους απασχολούμενους των ανωτέρω πάσης φύσεως αποδοχών που οφείλονται συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ

Άρθρο 157
Απαγόρευση συμψηφισμού
και κατάσχεσης μισθού

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για τον συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος.

Άρθρο 158
Συμφωνία κρατήσεων από τον μισθό

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

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Άρθρο 159
Σκοπός - πεδίο εφαρμογής

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

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

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

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

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

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

3. Το παρόν Υποκεφάλαιο:

i) Εφαρμόζεται και: α) στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης κατά την έννοια του άρθρου 113, β) στους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την έννοια των άρθρων 94 έως 101, γ) στους εργαζομένους με σχέση πρόσκαιρης απασχόλησης κατά την έννοια των άρθρων 120 έως 127.

ii) Δεν εφαρμόζεται: α) στους κατ’ οίκον εργαζόμενους που απασχολούνται από φυσικό πρόσωπο, και β) στους εργαζομένους που μόνοι τους ή από κοινού με τον/την σύζυγό τους ή με συγγενείς εξ αίματος μέχρι και του δευτέρου βαθμού, κατέχουν ένα ουσιώδες μέρος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης του εργοδότη και ασκούν σημαντική επιρροή στις δραστηριότητές του.

Άρθρο 160
Είσπραξη εργοδοτικής εισφοράς

Η εργοδοτική εισφορά που προβλέπεται από την παρ. 2 του άρθρου 168 είναι αυτοτελής, συνεισπράττεται υποχρεωτικά από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. μαζί με τις λοιπές εισφορές υπέρ της Δ.ΥΠ.Α., στην οποία και αποδίδεται, εφαρμόζονται δε και γι’ αυτή οι σχετικές διατάξεις του e-Ε.Φ.Κ.Α.

Άρθρο 161
Λειτουργία και διαχείριση του Λογαριασμού

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

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

Άρθρο 162
Έλεγχος διαχείρισης

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

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

Άρθρο 163
Πληρωμή αποδοχών - Περιορισμός -
Άσκηση δικαιώματος - Δ.ΥΠ.Α.

1. Η πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών προς τους εργαζομένους που προβλέπεται από το άρθρο 168 είναι ανεξάρτητη από την εκπλήρωση ή όχι της υποχρέωσης που βαρύνει τον εργοδότη για την καταβολή της εισφοράς υπέρ του Λογαριασμού. Η πληρωμή ενεργείται από την αρμόδια με βάση την έδρα τις επιχείρησης ή εκμετάλλευσης Τοπική Υπηρεσία ή, αν αυτή δεν υπάρχει, Υπηρεσία Περιφερειακής Ενότητας της Δ.ΥΠ.Α., στην οποία οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσκομίσουν:

α) Βεβαίωση του συνδίκου της πτώχευσης ή του Γραμματέα του πτωχευτικού δικαστηρίου, για την περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 159, ή βεβαίωση του οικείου εκκαθαριστή για τις λοιπές περιπτώσεις, από την οποία να προκύπτει το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών που αναγγέλθηκαν προς επαλήθευση ή ικανοποίηση καθώς και ο χρόνος στον οποίο ανάγονται αυτές.

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

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

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

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

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

6. Η Δ.ΥΠ.Α. έχει επίσης δικαίωμα υποβολής έγκλησης για χρεωκοπία και για το αδίκημα του άρθρου 156. Στις σχετικές δίκες η Δ.ΥΠ.Α. δικαιούται να παρίσταται για την υποστήριξη της κατηγορίας.

Άρθρο 164
Φορέας για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών

1. Όταν μια επιχείρηση με δραστηριότητες στην Ελλάδα και σε τουλάχιστον ένα ακόμη κράτος - μέλος βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 168, αρμόδιος φορέας, για την πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών των εργαζομένων της που ασκούν ή ασκούσαν συνήθως την εργασία τους στην Ελλάδα, είναι η Δ.ΥΠ.Α. δια του «Λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» που έχει συσταθεί με την παρ. 1 του 168.

2. Τα δικαιώματα των εργαζομένων της προηγούμενης παραγράφου έναντι της Δ.ΥΠ.Α. είναι όσα καθορίζονται για τους εργαζομένους με την παρ. 3 του άρθρου 163.

3. Η Δ.ΥΠ.Α. δεν έχει τις υποχρεώσεις της παρ. 1 στις περιπτώσεις που η κατάσταση αφερεγγυότητας του εργοδότη κηρύχθηκε με διαδικασίες άλλου κράτους - μέλους, οι οποίες είναι διαφορετικές από αυτές που ορίζει η παρ. 2 του άρθρου 159.

4. Όταν η κατάσταση αφερεγγυότητας αφορά σε επιχείρηση με δραστηριότητες στην Ελλάδα και σε τουλάχιστον ένα ακόμη κράτος - μέλος, για τον προσδιορισμό της κατάστασης αφερεγγυότητάς του, συνεκτιμώνται αποφάσεις που έχουν ληφθεί στο πλαίσιο διαδικασίας αφερεγγυότητας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 168, η έναρξη της οποίας έχει ζητηθεί σε άλλο κράτος - μέλος.

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

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

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

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

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

Άρθρο 165
Γνωστοποίηση διαδικασιών

Η Δ.ΥΠ.Α. γνωστοποιεί στην Επιτροπή και στα κράτη - μέλη τις εθνικές διαδικασίες αφερεγγυότητας που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 159 και τις τυχόν μελλοντικές τροποποιήσεις τους.

Άρθρο 166
Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης

Για τον χρόνο για τον οποίο πληρώνονται σύμφωνα με το άρθρο 159 οι ανεξόφλητες αποδοχές καταβάλλονται οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Οι εισφορές αυτές υπολογίζονται επί των αποδοχών που λαμβάνει ο εργαζόμενος από τον Λογαριασμό. Η εισφορά του εργοδότη βαρύνει τον Λογαριασμό. Η εισφορά του εργαζομένου παρακρατείται από τις εξοφλούμενες αποδοχές.

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

Άρθρο 167
Επίλυση διαφορών

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

Άρθρο 168
Σύσταση Λογαριασμού

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

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

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

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

5. Αφερέγγυος εργοδότης είναι:

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

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

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

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

ΤΜΗΜΑ ΙΙ
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 169
Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003 (ΕΕ L 307/18/13.12.1993) σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

2. Το παρόν Κεφάλαιο καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται επιπλέον των γενικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που ισχύουν κάθε φορά. Με την επιφύλαξη του άρθρου 182, διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που περιέχουν για τους εργαζομένους ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από τις καθοριζόμενες με το παρόν Κεφάλαιο, εξακολουθούν να ισχύουν.

3. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 492 με την επιφύλαξη του άρθρου 182. Επίσης εφαρμόζονται και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας με εξαίρεση ορισμένες δραστηριότητες του προσωπικού αυτού που παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες. Στην περίπτωση αυτή: α) για το ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων θα πρέπει να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας, β) για το ένστολο προσωπικό των σωμάτων ασφαλείας έχει εφαρμογή η παρ. 1 του άρθρου 545.

4. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στους ναυτικούς, όπως ορίζονται στο π.δ. 152/2003 «περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας των ναυτικών σε συμμόρφωση προς τις Οδηγίες 1999/63/ΕΚ και 1999/95/ΕΚ» (Α’ 124), με την επιφύλαξη της παρ. 9 του άρθρου 170, καθώς και στο οικιακό προσωπικό.

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

Άρθρο 170
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, νοούνται ως:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 171
Ημερήσια ανάπαυση

Για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες. Η περίοδος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα.

Άρθρο 172
Διαλείμματα

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

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στο πλαίσιο της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (Τμήμα Ι του Μέρους Α’ του Δευτέρου Βιβλίου) ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων (περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 493 και άρθρο 536) και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου (παρ. 1 του άρθρου 534), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

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

Άρθρο 173
Ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας συνεχούς ανάπαυσης

Στους εργαζομένους εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ’ αρχήν την Κυριακή, ανάλογα με τις ισχύουσες για κάθε κατηγορία εργαζομένων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικές, στις οποίες προστίθενται οι έντεκα (11) συνεχείς ώρες της ημερήσιας ανάπαυσης του άρθρου 171. Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να ορισθεί ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων (24) ωρών. Όπου προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις η Κυριακή, ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αυτή αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα. Για τους εργαζομένους σε δραστηριότητες που λειτουργούν ολόκληρο το εικοσιτετράωρο με σύστημα διαδοχικών ομάδων εργασίας, η Κυριακή, μπορεί να αρχίζει την 06:00 ώρα ή την 07:00 ώρα και να λήγει την αντίστοιχη ώρα της Δευτέρας. Οι ρυθμίσεις των αμέσως προηγούμενων δύο εδαφίων ισχύουν αναλόγως και σε όσες περιπτώσεις, ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης προβλέπεται από την οικεία νομοθεσία άλλη ημέρα εκτός της Κυριακής.

Άρθρο 174
Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

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

Άρθρο 175
Ετήσια άδεια

Με την επιφύλαξη του άρθρου 221, στους εργαζομένους μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών παρέχεται ετήσια άδεια με αποδοχές τεσσάρων εβδομάδων τουλάχιστον, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας με αποδοχές μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Τα διαστήματα αποχής των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειας, καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας, ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

Άρθρο 176
Διάρκεια της νυκτερινής εργασίας

1. Ο κανονικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ (8) ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μίας εβδομάδας. Μπορεί να ορίζεται διαφορετική από την παραπάνω περίοδο αναφοράς με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο. Εάν η ελάχιστη περίοδος εικοσιτετράωρης εβδομαδιαίας ανάπαυσης που απαιτείται από το άρθρο 173 εμπίπτει σε αυτή την περίοδο αναφοράς, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μέσου όρου.

2. Οι εργαζόμενοι τη νύχτα, όταν η εργασία την οποία εκτελούν ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από οκτώ (8) ώρες κατά τη διάρκεια εικοσιτετράωρης περιόδου στην οποία πραγματοποιούν νυκτερινή εργασία. Η εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, εφόσον δεν ορίζεται από την κείμενη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθορίζεται στο επίπεδο της επιχείρησης, μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (Τμήμα Ι του Μέρους Α’ του Δευτέρου Βιβλίου) ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου (άρθρο 534 παρ. 1), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη νυκτερινή εργασία.

Άρθρο 177
Ιατρική εξέταση και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας

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

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

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

Άρθρο 178
Εγγυήσεις για νυκτερινή εργασία

Για την προστασία των ειδικών κατηγοριών εργαζομένων όπως οι έγκυες γυναίκες, οι νέοι κ.λπ., και όσον αφορά τη νυκτερινή τους απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Για τις κατηγορίες εργαζομένων για τις οποίες απαιτείται κατά την εργασία τους η λήψη ιδιαίτερων επί πλέον των γενικών μέτρων, πρέπει στην γραπτή εκτίμηση κινδύνου που έχει υποχρέωση να διαθέτει ο εργοδότης, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 534, να λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη νυκτερινή εργασία.

Άρθρο 179
Ενημέρωση σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι τη νύχτα

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

Άρθρο 180
Προστασία της ασφάλειας και της υγείας

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

2. Οι υπηρεσίες του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας που προβλέπονται από το άρθρο 498 καθώς και τα μέτρα προστασίας και πρόληψης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων τη νύχτα και των εργαζομένων σε βάρδιες, πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμα με τα προσφερόμενα στους άλλους εργαζομένους και να είναι διαθέσιμα ανά πάσα στιγμή.

Άρθρο 181
Ρυθμός εργασίας

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

Άρθρο 182
Παρεκκλίσεις

1. Τηρουμένων των γενικών αρχών για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τα άρθρα 171, 172, 173, 174 και 176 για:

α) διευθυντικά στελέχη,

β) μέλη της οικογένειας του εργοδότη σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις,

γ) εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.

2. Επιτρέπονται επίσης παρεκκλίσεις, με την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας, με συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων ή μεταξύ εργοδοτών και των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων ή με συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων στα εργασιακά συμβούλια, υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικά αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους οικείους εργαζομένους κατάλληλη προστασία σύμφωνα και με την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου όπως προβλέπεται στο άρθρο 498.

2.1. Από τα άρθρα 171, 172, 173, και 176:

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

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

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

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

γβ) για εργαζομένους στους λιμένες και τους αεροδρόμους,

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

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

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

γζ) για τις δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης,

γη) για τη γεωργία,

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

δ) Σε περίπτωση προβλέψιμης αύξησης του φόρτου εργασίας ιδίως:

δα) στη γεωργία,

δβ) στον τουρισμό,

δγ) στα ταχυδρομεία.

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

εα) οι δραστηριότητες του οποίου είναι διαλείπουσες,

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

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

2.2. Από τα άρθρα 171, 172, 173, και 176:

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

β) Στην περίπτωση ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος.

2.3. Από τα άρθρα 171 και 173:

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

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

3. Παρεκκλίσεις από τα άρθρα 171, 172, 173 και 176 επιτρέπονται με συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σε εθνικό, κλαδικό ή περιφερειακό επίπεδο σύμφωνα με τους κανόνες που θέτουν αυτοί.

Ειδικότερα παρέκκλιση από το άρθρο 172 επιτρέπεται και με συλλογική σύμβαση ή συμφωνία στο επίπεδο της επιχείρησης. Οι παρεκκλίσεις αυτές γίνονται δεκτές μόνον εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης η εφόσον, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους εν λόγω εργαζομένους κατάλληλη προστασία σύμφωνα και με την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου όπως προβλέπεται στο άρθρο 498.

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

Άρθρο 183
Μετακινούμενοι εργαζόμενοι και δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας

1. Τα άρθρα 171, 172, 173 και 176 δεν εφαρμόζονται στους μετακινούμενους εργαζομένους.

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

Άρθρο 184
Εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία

1. Τα άρθρα 171, 172, 173, 174 και 176 δεν ισχύουν για τους εργαζόμενους στα αλιευτικά πλοία που φέρουν Ελληνική σημαία.

2. Όλοι οι εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία που φέρουν Ελληνική σημαία, δικαιούνται επαρκή ανάπαυση ώστε κατά μέσο όρο και σε περίοδο αναφοράς δώδεκα (12) μηνών, οι ώρες εβδομαδιαίας εργασίας να περιορίζονται στις σαράντα οκτώ (48) ώρες. Για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζόμενων σε αλιευτικά πλοία που φέρουν Ελληνική σημαία, ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ή ο ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης, ορίζονται εντός των ακολούθων ορίων:

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

αα) δεκατέσσερις ώρες (14) σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών και

αβ) εβδομήντα δύο (72) ώρες σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά (7) ημερών, είτε

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

βα) δέκα (10) ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών και

ββ) εβδομήντα επτά (77) ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά (7) ημερών.

Ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ή ο ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης εντός των πιο πάνω ορίων, μπορούν να καθορίζονται με συλλογικές συμβάσεις. Οι ώρες ανάπαυσης επιτρέπεται να διαιρούνται σε δύο (2) το πολύ περιόδους, από τις οποίες η μία θα διαρκεί τουλάχιστον έξι (6) ώρες, το δε ενδιάμεσο διάστημα, μεταξύ δύο (2) διαδοχικών περιόδων ανάπαυσης, δεν θα υπερβαίνει τις δεκατέσσερις (14) ώρες.

3. Σε αλιευτικά πλοία τα οποία φέρουν Ελληνική σημαία επιτρέπεται, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή λόγους που αφορούν, την οργάνωση της εργασίας, όπως με συλλογικές συμβάσεις να προβλέπονται εξαιρέσεις-παρεκκλίσεις από τα όρια που καθορίζονται στην παρ. 2. Οι εξαιρέσεις-παρεκκλίσεις αυτές, κατά το δυνατόν θα ακολουθούν τα καθορισμένα όρια αλλά μπορούν

να λαμβάνουν υπόψη συχνότερες ή μεγαλύτερες περιόδους άδειας ή τη χορήγηση αντισταθμιστικής άδειας στους εργαζόμενους ή το γεγονός της ανάπαυσης των εργαζομένων κατά τον χρόνο μη δραστηριοποίησης του αλιευτικού.

4. Ο πλοίαρχος αλιευτικού πλοίου έχει το δικαίωμα να απαιτεί από εργαζόμενο στο πλοίο να εκτελεί όσες ώρες εργασίας απαιτούνται για την άμεση ασφάλεια του πλοίου, των προσώπων που επιβαίνουν στο πλοίο ή του φορτίου ή για την παροχή βοήθειας σε άλλα πλοία ή πρόσωπα που βρίσκονται σε κατάσταση κινδύνου στη θάλασσα.

5. Οι εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία τα οποία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύεται να δραστηριοποιούνται για χρονική περίοδο που υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα εντός του ημερολογιακού έτους, λαμβάνουν την ετήσια άδειά τους σύμφωνα με το άρθρο 175 εντός της χρονικής αυτής περιόδου μη δραστηριοποίησης του πλοίου.

Άρθρο 185
Έλεγχος εφαρμογής

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

Άρθρο 186
Κυρώσεις

1. Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου επιβάλλονται, ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

2. Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει από αμέλεια ή πρόθεση τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 576.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 187
Ανώτατο όριο ωρών εργασίας

Οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις οκτώ (8) ώρες κάθε ημέρα και τις σαράντα οκτώ (48) κάθε εβδομάδα.

Άρθρο 188
Συστήματα εβδομαδιαίας εργασίας

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

α) Δεν απασχολεί τους εργαζομένους κατά το Σάββατο ή κατά μία άλλη ημέρα της εβδομάδας.

β) Καταβάλλει πλήρες το ημερομίσθιο των ημερών αυτών.

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

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

Άρθρο 189
Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

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

2. Στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας του άρθρου 202, ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία τεσσάρων (4) ημερών εβδομαδιαίως.

Άρθρο 190
Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας - Προστατευτικά μέτρα

1. Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχτεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη, μόνο όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις:

α) Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγβ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73.

β) Ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, πλην των περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ιγγ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 73.

2. Αν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 δεν πληρούνται σωρευτικά, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση απαγορεύεται

οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη.

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

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

5. Σε κάθε περίπτωση σύναψης σύμβασης κατά το παρόν άρθρο, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, ιδίως τα άρθρα 169 έως 186 και η παρ. 1 του άρθρου 350. Κάθε μετατροπή μονομερώς από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία, απαγορεύεται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Άρθρο 191
Κατ’ εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας

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

2. Η απασχόληση κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας καταχωρίζεται από τον εργοδότη στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

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

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

5. Η απασχόληση σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 169 έως 186.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης της πρόσθετης ημέρας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και δήλωσης στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 192
Κατ’ εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας

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

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

3. Η απασχόληση σύμφωνα με την παρ. 1 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 169 έως 186.

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

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

Άρθρο 193
Υπέρβαση ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας

Υπέρβαση του ανώτατου, σύμφωνα με το άρθρο 187, ορίου ημερήσιας εργασίας επιτρέπεται στις περιπτώσεις:

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

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

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

δ) Εξαιρετικής σώρευσης εργασίας.

ε) Παραμονής των εξαιρέσιμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες από τη φύση της εργασίας εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου ημερήσιας εργασίας των γε-

νικών εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης εκτός του γενικού ωραρίου της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

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

Άρθρο 194
Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 195
Παραγραφή αξιώσεων
για υπερωριακή απασχόληση

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

Άρθρο 196
Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της
εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου

Η εργασία που παρέχεται την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό (30%). Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Άρθρο 197
Πραγματικός χρόνος εργασίας

Ως ώρες εργασίας θεωρούνται εκείνες που εκτελούνται πραγματικά, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα της εργασίας. Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη ή η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου. Για ελαφρύ πρόγευμα επιτρέπεται μόνον μια διακοπή, η οποία ποτέ δεν υπερβαίνει τη μισή (1/2) ώρα. Οι διακοπές για το μεσημεριανό γεύμα δεν υπερβαίνουν ποτέ τις δύο (2) ώρες τον χειμώνα και τις τρεις (3) ώρες το καλοκαίρι και σε καμία περίπτωση δεν είναι μικρότερες από μία (1) ώρα. Σε περίπτωση που λόγω της φύσης της εργασίας η διακοπή για μία (1) ολόκληρη ώρα είναι εντελώς αδύνατη, ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας δύναται να καθορίσει μειωμένο χρόνο διακοπής. Εξαιρετικά η μεσημβρινή διακοπή, καθ’ όλη την περίοδο του έτους, στα μηχανουργεία, λεβητοποιεία, χυτήρια και στις μεταλλουργικές εργασίες ορίζεται σε μία (1) ώρα. Αν όμως οι επιχειρήσεις αυτές βρίσκονται εντός κατοικημένης ζώνης, η κατά τα ανωτέρω μεσημβρινή διακοπή δύναται να ορίζεται μέχρι δύο (2) ωρών, οι οποίες θα πρέπει να εμπίπτουν εντός των ορίων της διακοπής που ορίζεται με αστυνομική διάταξη «περί μέτρων κοινής ησυχίας». Στην περίπτωση που λόγω της φύσης της εργασίας είναι εντελώς αδύνατη η διακοπή για ολόκληρο δίωρο, ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας δύναται να καθορίζει μειωμένο χρόνο διακοπής. Επίσης κατ’ εξαίρεση στα απασχολούμενα με εργασίες ημερήσιων εφημερίδων τσιγκογραφεία, η μεσημβρινή διακοπή δύναται να ορίζεται μεγαλύτερη των κατά τα ανωτέρω δύο (2) ωρών κατά τον χειμώνα και τριών (3) κατά το καλοκαίρι.

Άρθρο 198
Απαγόρευση υποχρέωσης παραμονής στον τόπο εργασίας κατά τον χρόνο ανάπαυσης

Απαγορεύεται ο εργοδότης να υποχρεώνει τους υπαλλήλους ή τους εργάτες να παραμένουν εντός των τόπων εργασίας ή του καταστήματος κατά τις ώρες της διακοπής ή ανάπαυσης για λήψη τροφής. Εξαιρετικά αν πρόκειται για εργασίες ή επιχειρήσεις των οποίων η φύση της εργασίας δεν επιτρέπει την απομάκρυνση των εργατών από αυτήν, δύναται, μόνο κατόπιν άδειας του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, να επιτραπεί στους εργάτες και τους υπαλλήλους να παραμένουν ή να γευματίζουν στον τόπο της εργασίας.

Άρθρο 199
Απαγόρευση απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης

1. 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.

2. Δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων. Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες είναι άκυρες. Σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών προσαυξάνονται οι μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με την περ. α’ της παρ. 2 του άρθρου 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 169 έως 186. 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Άρθρο 200
Πρόσθετες ομάδες εργασίας

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

2. Οι επιχειρήσεις της προηγούμενης παραγράφου μπορούν επίσης να λειτουργήσουν συνεχώς, στο σύνολό τους ή κατά τμήματα, εφόσον για τη λειτουργία τους, κατά το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και Δευτέρα, προσλάβουν ιδιαίτερο επιπλέον προσωπικό για να απασχολείται κατ’ εναλλαγή σε δύο ομάδες επί δώδεκα (12) ώρες την ημέρα.

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

4. Σε αυτές τις ομάδες εργασίας πρόσωπα που έχουν ενεργό ασφαλιστικό δεσμό με ταμείο κύριας ασφάλισης δεν μπορούν να απασχοληθούν για περισσότερες ώρες από όσες υπολείπονται για να συμπληρωθούν για τη συγκεκριμένη εβδομάδα σαράντα οκτώ (48) συνολικά ώρες εργασίας.

5. Κάθε εργαζόμενος που απασχολείται, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, ασφαλίζεται για έξι (6) ημέρες εργασίας.

6. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της παρ. 1 μπορούν να λειτουργούν στο σύνολό τους ή κατά τμήματα έξι (6) ημέρες την εβδομάδα. Οφείλουν όμως να χορηγούν τις ημέρες της κατά εβδομάδα αναπαύσεως μία φορά τουλάχιστον συνεχόμενη με Κυριακή ανά περίοδο τριών (3) εβδομάδων. Δεν επιτρέπεται η απασχόληση εργαζομένου κατά τα ανωτέρω χωρίς τη συγκατάθεσή του.

Άρθρο 201
Εξασφάλιση συνεχούς λειτουργίας με εναλλαγή προσωπικού

Επιτρέπεται η υπέρβαση του κατά άρθρο 187 ορίου των εργασίμων ωρών στις εργασίες των οποίων η συνεχής λειτουργία, λόγω της φύσης τους, πρέπει να εξασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές προσωπικού, υπό την προϋπόθεση ότι οι ώρες εργασίας δεν θα υπερβαίνουν κατά μέσο όρο τις σαράντα οκτώ (48) κατά εβδομάδα, σύμφωνα με το άρθρο 174. Στην περίπτωση αυτή πρέπει: α) η σειρά εργασίας των ομάδων να μεταβάλλεται κάθε εβδομάδα, ώστε η ομάδα που εργάστηκε κατά τη νύχτα της μίας εβδομάδας, να εργάζεται την επόμενη εβδομάδα σε ημερήσιες ώρες, β) κάθε φορά που μια ομάδα απασχοληθεί την Κυριακή να χορηγηθεί απαραίτητα σε αυτή εικοσιτετράωρη ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 202
Διευθέτηση χρόνου εργασίας

1. α) Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών,

υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

β) Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ) Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2. α) Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παρ. 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

β) Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ) Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης ή ημερών άδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παρ. 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5. α) Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παρ. 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζεται το άρθρο 194.

β) Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παρ. 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ’ εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194.

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. αγ’ της παρ. 3 του άρθρου 368. 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.

7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευ-

θέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με το παρόν άρθρο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

9. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για:

α) εποχιακές επιχειρήσεις και

β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παρ. 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 398.

11. Με το παρόν άρθρο δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α’ 83) ή άλλων ειδικών νόμων που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’
## ΚΥΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΡΓΙΕΣ

### Άρθρο 203
### Αργία

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

α) Η 1η Ιανουαρίου.

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

γ) Η 25η Μαρτίου.

δ) Η Δευτέρα του Πάσχα.

ε) Η 1η Μαΐου.

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

ζ) Η 28η Οκτωβρίου.

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

θ) Η 26η Δεκεμβρίου.

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

### Άρθρο 204
### Χρονικό πλαίσιο αργίας

1. Η απασχόληση των εργαζομένων των καταστημάτων καθώς και η λειτουργία τους απαγορεύεται μέχρι την 13:00 ώρα της Μεγάλης Παρασκευής.

2. Για τους εργαζομένους του Δημοσίου και των νπδδ που υπάγονται στο παρόν ως ημέρες αργίας ορίζονται και εκείνες που ισχύουν για τους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.

3. Η αργία εκκινεί από την 00:00 ώρα μέχρι την 24:00 ώρα της ιδίας ημέρας. Για εργαζομένους επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή υπηρεσιών που λειτουργούν καθ’ όλο το εικοσιτετράωρο με σύστημα τριών ομάδων εργασίας, ο χρόνος αυτός δύναται να αρχίζει από την 06:00 ώρα της ημέρας της αργίας και να λήγει στην 06:00 ώρα της επόμενης ημέρας.

### Άρθρο 205
### Έκταση εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται, με τις διακρίσεις που γίνονται σε αυτές, σε όλη την Επικράτεια.

2. Τις Κυριακές και τις αργίες που καθορίζονται στο άρθρο 203 απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε εν γένει επαγγελματική δραστηριότητα.

3. Στους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου, που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, παρέχεται κάθε εβδομάδα συνεχής ελεύθερος χρόνος είκοσι τεσσάρων (24) ωρών που εκκινεί από την 00:00 ώρα της Κυριακής μέχρι την 24:00 ώρα της ιδίας ημέρας (εβδομαδιαία ανάπαυση). Για εργαζομένους επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή υπηρεσιών που λειτουργούν καθ’ όλο το εικοσιτετράωρο με σύστημα τριών ομάδων εργασίας ο χρόνος αυτός δύναται να αρχίζει από την 06:00 ώρα της Κυριακής και να λήγει στην 06:00 ώρα της Δευτέρας.

### Άρθρο 206
### Εξαιρέσεις

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, με τις διακρίσεις που γίνονται σε αυτές, δεν εφαρμόζονται:

α) Σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, θηρευτικές και αλιευτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει, εκτός από τους εργαζομένους που παρέχουν την εργασία τους, κατά κύρια απασχόληση, σε εργοστάσια, εργαστήρια, γραφεία ή καταστήματα αυτών.

β) Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη και εφόσον η εργασία που εκτελείται σε αυτές δεν γίνεται δημοσίως, απαγορεύεται δε κάθε συναλλαγή προς αγοραστές ή καταναλωτές για τα είδη που αυτές παράγουν ή εμπορεύονται.

γ) Σε εργάτες θαλάσσης.

δ) Σε οικιακούς εργαζομένους εν γένει.

ε) Σε εργασίες που εκτελούνται αυτοπροσώπως από ενοίκους οικιών και τους κυρίους κάθε φύσης επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, εφόσον αυτές δεν γίνονται δημοσίως.

στ) Στους σπουδαστές Τεχνικών Σχολών εν γένει, για την πρακτική τους εξάσκηση σε χώρους που καθορίζονται από την αρμόδια Σχολή.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου δεν θεωρούνται ως γεωργικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις τα λατομεία και ορυχεία.

3. Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ως μέλη οικογένειας θεωρούνται οι σύζυγοι, οι γονείς, τα τέκνα και οι ανήλικοι αδελφοί, εφόσον συνοικούν με τον εργοδότη.

Άρθρο 207
Απαγόρευση απασχόλησης

Κατά τον χρόνο της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και κατά τις ημέρες αργίας απαγορεύεται η καθ’ οιονδήποτε τρόπο απασχόληση του εργαζομένου.

Άρθρο 208
Εξαιρέσεις για ορισμένες αργίες

Δεν ισχύει η αργία της Δευτέρας του Πάσχα από την 10:00 ώρα μέχρι την 14:00 ώρα για τα κουρεία και τα κομμωτήρια, της εορτής του Ευαγγελισμού από την 06:00 ώρα μέχρι την 12:00 ώρα για τα ιχθυοπωλεία και η ημιαργία της Μεγάλης Παρασκευής για τα κηροπλαστεία και αρτοποιεία.

Άρθρο 209
Εξαιρέσεις για ορισμένες Κυριακές

Επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων σε εμπορικά καταστήματα που λειτουργούν προαιρετικά τις Κυριακές, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για τη λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων. Η απασχόληση των εργαζομένων στις περιπτώσεις αυτές είναι νόμιμη και αμείβεται, σύμφωνα με το άρθρο 219 που ορίζει πρόσθετη αμοιβή για εργασία κατά τις Κυριακές. Στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εμπορικά καταστήματα την Κυριακή χορηγείται επιπλέον υποχρεωτικά μία (1) ημέρα ανάπαυσης σε άλλη ημέρα της ίδιας εβδομάδας.

Άρθρο 210
Εξαιρέσεις από την ανάπαυση της Κυριακής

1. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση της Κυριακής και σε ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες και εργασίες εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων κάθε είδους, καθώς και στις εργασίες αποστολής, πρακτόρευσης, φόρτωσης και εκφόρτωσης, οι οποίες συνδέονται με αυτές, όπως και στις ταχυδρομικές υπηρεσίες (υπηρεσίες courier).

β) Επισκευής και συντήρησης μεταφορικών μέσων, καθώς και στα αντίστοιχα τμήματα βιομηχανιών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θάλασσας ή αέρα, στα συνεργεία συγκόλλησης ελαστικών (βουλκανιζατέρ), στα πρατήρια διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων για αυτοκίνητα και στους χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων (γκαράζ), με εξαίρεση τις εργασίες πλυσίματος και γρασαρίσματος.

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

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και λήψης κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημόσιων και ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκέδασης, δημόσιων παιγνίων και τις εργασίες που συνδέονται με αυτά, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, κάθε είδους εκθέσεων, μουσείων, καθώς και συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και λεσχών κάθε είδους.

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

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, καθώς και στους ιατρούς και υγειονομικούς εν γένει υπαλλήλους, καθώς και στις δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των καταστημάτων που εξομοιώνονται με αυτά, σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και του ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στιλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησης ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησης. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων.

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.

κε) Εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και εκπαιδευτικών κέντρων προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.

κστ) Βιομηχανίας τροφίμων.

κζ) Εμφιάλωσης φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσής τους.

κη) Οργάνωσης συνεδρίων.

κθ) Καλλιέργειας θερμοκηπίων με παρασκευή και συσκευασία προϊόντων θερμοκηπίου.

2. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και τις ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται στις ακόλουθες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες και εργασίες εν γένει, εφόσον αυτές λειτουργούν κατά τα κύρια τμήματά τους καθ’ όλο το εικοσιτετράωρο με τρεις ομάδες εργασίας:

α) Οινοπνευματοποιίας, πυρηνελαιουργίας, υδρογόνωσης ελαίου, εφόσον η υδρογόνωση γίνεται με πυροχημικές μεθόδους.

β) Διθειούχου άνθρακα, διυλιστηρίων πετρελαίου και παρασκευής ορυκτελαίου από βαρέα πετρέλαια.

γ) Παραγωγής τσιμέντων.

δ) Παρασκευής γλυκερίνης και λιπαρών οξέων.

ε) Ζυμαρικών, εφόσον λειτουργούν με αυτοτελή μηχανολογικά συγκροτήματα σύγχρονης παραγωγής και προξήρανσης.

στ) Ζυθοποιίας, βυνοποιίας παγοποιίας, ψυγείων και ζύμης.

ζ) Παραγωγής ναφθαλίνης.

η) Παστερίωσης γάλακτος και παρασκευής προϊόντων από αυτό.

θ) Ασβεστοκαμίνων.

ι) Παραγωγής χωρίου διά ηλεκτρολύσεως και υποχλωριώδους ασβεστίου.

ια) Παραγωγής οξυγόνου.

ιβ) Παραγωγής γυαλιού.

ιγ) Ξηραντηρίων τεχνητής ξήρανσης ξύλου.

ιδ) Παρασκευής οστεοκόλλας και δερματοκόλλας από οστά και υπολείμματα δερμάτων.

ιε) Παρασκευής φυτικού άνθρακα.

ιστ) Παραγωγής οξέων και χημικών λιπασμάτων.

ιζ) Χαρτοποιίας, εφόσον η ξήρανση του χαρτιού γίνεται σε τύμπανα θερμαινόμενα με ατμό.

3. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και της ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται σε τμήματα ή εργασίες των ακολούθων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει εφόσον αυτά λειτουργούν καθ’ όλο το εικοσιτετράωρο κατά τα κύρια τμήματά τους με τρεις ομάδες εργασίας:

α) Κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας και πυράς χαλυβουργικών εργοστασίων και μεταλλουργείων, όπως και στις συναφείς εργασίες που είναι απαραίτητες για τη λειτουργία τους.

β) Τμημάτων παραγωγής βισκόζης και κλωστοποίησής της, μαζί με τα συναφή συγκροτήματα των εργοστασίων τεχνητού μεταξιού.

γ) Εργασίες ψησίματος, ξήρανσης και εκκαμίνευσης κεραμουργικών προϊόντων.

δ) Εργασίες ξήρανσης υποπροϊόντων επεξεργασμένων οστών και δερμάτων.

ε) Τμημάτων παρασκευής κόλλας και φίλτρων άλεσης πρώτης ύλης, κυρίως χαρτοποιητικών μηχανών, ρολοκοπτικών μηχανών και μηχανών λείανσης (καλανδρών) εργοστασίων χαρτοποιίας, όπως και στις συναφείς με αυτές εργασίες που είναι απαραίτητες για τη λειτουργία τους.

στ) Τμημάτων θερμοπλαστικών μηχανών παραγωγής συνθετικών ινών και φύλλων από πολυστερίνη σε εργοστάσια συνθετικών ινών και πλαστικών.

ζ) Συνεργείων, εργοστασίων εκρηκτικών υλών, ξηραντηρίων πυρίτιδας και εγκιβωτισμού και συσκευασίας μαύρης πυρίτιδας.

η) Κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας ή εργασίας επισκευών και συντήρησης μηχανολογικών συγκροτημάτων παραγωγής πολεμικού υλικού εργοστασίων καλυκοποιίας και κατασκευής πολεμικού υλικού.

θ) Εργασίες μηχανικής παρασκευής και εμπλουτισμού μεταλλευμάτων.

ι) Εργασίες επιθεώρησης, ελέγχου, συντήρησης, επισκευής και κατασκευής των εγκαταστάσεων (υπογείων, επιφανειακών και εναέριων) των μεταλλείων.

4. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και τις ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται στις παρακάτω εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει, της οποίας τυγχάνουν εργαζόμενοι:

α) Φύλαξης.

β) Εργασίες που παρέχονται στο ύπαιθρο.

γ) Παροχής ενέργειας, κινητήριας δύναμης και θέρμανσης.

δ) Εργασίες πώλησης άρτου και ψησίματος φαγητών μέχρι την 14:00 ώρα, όπως και προπαρασκευής της παραγωγής της επομένης ημέρας επί τρίωρο, το οποίο ορίζεται από τον αρμόδιο Περιφερειάρχη εντός του διαστήματος από την 19:00 ώρα μέχρι και την 23:00 ώρα της Κυριακής, ανάλογα με τις κατά τόπους κλιματολογικές συνθήκες.

5. Ως προς τα φαρμακεία ισχύουν και κατά τις Κυριακές και κατά τις ημέρες αργίας οι εκάστοτε διατάξεις για τη διημέρευση και διανυκτέρευση αυτών.

6. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, οι οποίες εκδίδονται μετά από γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και λαμβάνονται μετά από γνώμη του αρμοδίου Περιφερειάρχη και των ενδιαφερομένων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων μπορεί να επεκτείνεται η ανάπαυση κατά την Κυριακή ή τις ημέρες αργίας ή να περιορίζονται οι ώρες λειτουργίας στις περιπτώσεις των προηγουμένων παραγράφων ή να ορίζεται εκ περιτροπής αργία τις Κυριακές, κατά Δήμους ή Περιφέρειες, γενικά ή κατά κατηγορίες επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών, στις οποίες επιτρέπεται σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους εργασία τις Κυριακές, η σχετική σειρά των οποίων ορίζεται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, ή, τέλος, να εξαιρού-

νται από την ανάπαυση της Κυριακής και των ημερών αργίας άλλες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες ή εργασίες εν γένει ή άλλες κατηγορίες. Οι εν λόγω αποφάσεις δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Προκειμένου περί εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, καφενείων, γαλακτοπωλείων, αναψυκτηρίων και λοιπών συναφών κέντρων, από την εκ περιτροπής αργία της Κυριακής μπορούν να εξαιρούνται, με αποφάσεις του αρμόδιου Περιφερειάρχη, εκείνα που αναφέρονται κάθε φορά ονομαστικά σε αυτές, τα οποία λειτουργούν ως εξοχικά.

7. Οι αποφάσεις της παρ. 6 εκδίδονται χωρίς γνωμοδότηση των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, εάν παρέλθει εικοσαήμερο από την αποστολή σχετικής πρόσκλησης.

8. Οι κείμενες διατάξεις περί εκ περιτροπής Κυριακής αργίας ορισμένων καταστημάτων δεν θίγονται από το παρόν Κεφάλαιο, δύνανται όμως αυτές να τροποποιηθούν ή να καταργηθούν, σύμφωνα με τα ανωτέρω.

Άρθρο 211
Εξαιρέσεις από τις διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας

1. Οι διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας δύναται να μην εφαρμόζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σε ορισμένες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες ή εργασίες εν γένει ή κατηγορίες τούτων που ορίζονται σε αυτές, κάθε φορά που από τη φύση τους παρουσιάζουν εξαιρετική σώρευση εργασίας. Με όμοιες αποφάσεις μπορούν να εξαιρούνται από την υποχρεωτική ανάπαυση την Κυριακή και τις ημέρες αργίας εργαζόμενοι του Δημοσίου και νπδδ που δεν υπάγονται στο άρθρο 210 ή την παρ. 3 του παρόντος άρθρου.

2. Σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως η άφιξη περιηγητών ή εκδρομέων, τέλεσης τοπικών εορτών, οργανωμένων καλλιτεχνικών εκδηλώσεων (φεστιβάλ) ή όταν συντρέχουν άλλοι λόγοι κοινωνικής ανάγκης, δύναται ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για την περιφέρεια της τέως Διοικήσεως Πρωτευούσης, και οι αρμόδιοι Περιφερειάρχες, για τις περιφέρειες αυτών, να επιτρέπουν το άνοιγμα με ή χωρίς την απασχόληση προσωπικού, για ορισμένες ώρες κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, κάποιων κατηγοριών καταστημάτων, τα οποία κατά την κρίση τους είναι απαραίτητα για την εξυπηρέτηση των ως άνω αναγκών.

3. Μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να επιτραπεί η λειτουργία των παρακάτω επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει, καθώς και η απασχόληση του προσωπικού αυτών κατά τις Κυριακές και σε ημέρες αργίας:

α) Παραλαβής και διανομής ξένου τύπου.

β) Τμημάτων αλλαγής ξένων νομισμάτων των τραπεζών για την εξυπηρέτηση περιηγητών, καθώς και ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών.

γ) Εκείνων που λειτουργούν εποχιακά κατ’ έτος ή που χρησιμοποιούν ύλες που υπόκεινται σε ταχεία φθορά.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού, συντήρησης και επισκευών εγκαταστάσεων.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας που δεν δύναται να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών, από την οποία παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή υπηρεσίας. Στις περιπτώσεις αυτές, εάν είναι αδύνατο να ζητηθεί η άδεια πριν από την έναρξη της εργασίας επιβάλλεται η αναγγελία της εργασίας στην Αστυνομική Αρχή, αμέσως μετά την έναρξη της εργασίας.

στ) Σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακόσμησης προθηκών.

ζ) Στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 210, καθόσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των γραφείων εν γένει των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών που αναφέρονται σε αυτές. Στις περ. α) και γ) η άδεια δύναται να αφορά σε όλο το προσωπικό. Στην περ. ε) δύναται να επιτραπεί η εργασία και κατά τις αναπληρωματικές ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία θα εξασφαλίζεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα.

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

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

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

ια) Σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.

ιβ) Των κάθε είδους φροντιστηρίων ή κέντρων ξένων γλωσσών, ειδικά σε περιπτώσεις διεξαγωγής διαγωνισμάτων ή εξετάσεων.

4. Στις περιπτώσεις που για την απασχόληση εργαζομένων κατά τις Κυριακές ή σε ημέρες αργίας απαιτείται άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει για κάθε Κυριακή ή ημέρα αργίας, μαζί με τη σχετική αίτηση πίνακα, εις διπλούν, στον οποίο εμφανίζονται τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που πρόκειται να απασχοληθούν, οι ώρες απασχόλησης καθενός εξ αυτών, καθώς και η ημέρα χορήγησης της αναπληρωματικής ανάπαυσης, αν πρόκειται για απασχόληση κατά την Κυριακή. Ο ένας από τους πίνακες επιστρέφεται θεωρημένος, μαζί με την άδεια προς τον εργοδότη που την αιτήθηκε.

5. Η ίδια υποχρέωση επιβάλλεται και στους εργοδότες που δύνανται, σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του παρόντος άρθρου και την παρ. 2 του άρθρου 209, να απασχολήσουν εργαζομένους την Κυριακή ή σε ημέρες αργίας.

Άρθρο 212
Αναπληρωματική ανάπαυση

1. Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στο παρόν άρθρο, αν απασχοληθούν την Κυριακή πάνω από πέντε (5) ώρες,

δικαιούνται, ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή και άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, αναπληρωματική ανάπαυση είκοσι τεσσάρων (24) συνεχόμενων ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που ξεκίνησε την Κυριακή, οι οποίες ξεκινούν από την ώρα λήξης της εργασίας. Στις περιπτώσεις της περ. δ) της παρ. 3 του άρθρου 211 η αναπληρωματική ανάπαυση περιορίζεται σε τόσες εργάσιμες ώρες, όσες οι ώρες απασχόλησης του εργαζομένου κατά την Κυριακή. Κάθε ώρα που ξεκινά υπολογίζεται ως πλήρης εργάσιμη μετά την πάροδο δεκαπενταλέπτου.

2. Η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στους πίνακες ωρών εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η συμπλήρωση των πινάκων ωρών εργασίας με στήλη εβδομαδιαίας ανάπαυσης, η διάρκεια ισχύος, η θεώρηση και ανάρτηση αυτών, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου ορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

3. Στις περιπτώσεις που επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, η κατανομή της εικοσιτετράωρης συνεχούς αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να γίνεται κατά τρόπο ώστε ανά περίοδο επτά (7) εβδομάδων, η μία από αυτές να εμπίπτει τουλάχιστον κατά τμήμα ενός οκταώρου σε ημέρα Κυριακή, εκτός εάν τα εφαρμοζόμενα προγράμματα εργασίας εξασφαλίζουν επτά (7) αναπαύσεις σε ημέρα Κυριακή εντός του έτους, με την επιφύλαξη των κείμενων διατάξεων για την ανάπαυση των εργαζομένων των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων μεταφοράς προσώπων και πραγμάτων.

4. Σε εργαζομένους του Δημοσίου και των νπδδ, καθώς και των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων του Δημοσίου ή νπδδ ή κοινής ωφελείας, όπως και στις επιχειρήσεις που απασχολούν μόνο έναν εργαζόμενο ορισμένης ειδικότητας, δύναται αντί για την αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση και μετά από άδεια της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία χορηγείται μετά από προηγούμενη διαπίστωση της αδυναμίας χορήγησης αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, να χορηγούνται ανά περίοδο τεσσάρων (4) μηνών, συνεχείς ημέρες άδειας απουσίας (συμψηφιστικές άδειες) ίσες με τον αριθμό των Κυριακών κατά τις οποίες εργάσθηκε ο εργαζόμενος.

5. Εάν εργαζόμενος που υπάγεται στις διατάξεις του παρόντος άρθρου απασχοληθεί κατά την Κυριακή μέχρι πέντε (5) ώρες, δύναται να αξιώσει ισόχρονη αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση από τον εργάσιμο χρόνο άλλης ημέρας της εβδομάδας που ξεκίνησε την Κυριακή.

Άρθρο 213
Ειδικές ρυθμίσεις για τα θέατρα

1. Στους εργαζομένους των επιχειρήσεων θεάτρου παρέχεται κάθε εβδομάδα συνεχής ελεύθερος χρόνος είκοσι τεσσάρων (24) ωρών που ξεκινά από την 08:00 ώρα κάθε Δευτέρας μέχρι την 08:00 ώρα κάθε Τρίτης (εβδομαδιαία ανάπαυση), κάθε δε Δευτέρα καθιερώνεται ως ημέρα αργίας των επιχειρήσεων αυτών.

2. Σε περίπτωση σύμπτωσης κάποιας εορτής που περιλαμβάνεται στο εορτολόγιο των Δημοσίων Υπηρεσιών με ημέρα Δευτέρα ή αν συντρέχουν άλλοι εξαιρετικοί λόγοι, η ανάπαυση κατά τη Δευτέρα του ως άνω προσωπικού των θεατρικών επιχειρήσεων, όπως και η αργία αυτών, δύναται να μετατεθεί σε άλλη ημέρα της εβδομάδας, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ή των αρμόδιων Περιφερειαρχών, για τις περιφέρειες που βρίσκονται εκτός του κατά την απογραφή του 1961 πολεοδομικού συγκροτήματος Αθηνών.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, οι οποίες εκδίδονται μετά από γνώμη των αρμόδιων οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, δύναται να ορίζεται σύστημα εκ περιτροπής κατά εβδομάδα αργίας για τις θεατρικές επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Αθήνα, με τη σειρά που καθορίζεται για κάθε ημέρα με τις ίδιες αποφάσεις.

4. Στους Δήμους στους οποίους δεν λειτουργούν θεατρικές επιχειρήσεις κατά τρόπο συνεχή μπορεί η αργία αυτών και η εβδομαδιαία ανάπαυση του προσωπικού τους να ξεκινά από τη Δευτέρα κατά την οποία συμπληρώνονται είκοσι (20) συνεχείς παραστάσεις του ίδιου θιάσου στον ίδιο Δήμο.

5. Τα ίδια ισχύουν και για θεατρικές εκμεταλλεύσεις, εφόσον ο αριθμός των παραστάσεών τους υπερβαίνει τις έξι (6) την εβδομάδα.

Άρθρο 214
Επιχειρήσεις ημερήσιων εφημερίδων

Καθιερώνεται για τους εργαζομένους των επιχειρήσεων έκδοσης ημερησίων εφημερίδων ως υποχρεωτική ημέρα ανάπαυσης κάθε Κυριακή και κάθε μία από τις εορτές α) της 1ης του έτους, β) της Δευτέρας του Πάσχα, γ) της 1ης Μαΐου, δ) της Κοιμήσεως της Θεοτόκου και ε) της Γεννήσεως του Χριστού.

Άρθρο 215
Εφημεριδοπώλες

Καθιερώνεται ως χρόνος εβδομαδιαίας ανάπαυσης για τους εφημεριδοπώλες το χρονικό διάστημα από το μεσημέρι της Κυριακής μέχρι το μεσημέρι της Δευτέρας.

Άρθρο 216
Οδηγοί ταξί

Στους οδηγούς αυτοκινήτων ταξί χορηγείται υποχρεωτικά μία (1) ημέρα ανάπαυσης κάθε εβδομάδα, η οποία περιλαμβάνει συνεχή ελεύθερο χρόνο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών.

Άρθρο 217
Σταυλίτες

Στους σταυλίτες βουστασίων των πολεοδομικών συγκροτημάτων Αθηνών και Θεσσαλονίκης και των πόλεων Ελευσίνας και Κορωπίου, παρέχεται συνεχής ελεύθερος χρόνος ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων (24) ωρών ανά δεκαπενθήμερο, εφόσον ο αριθμός αυτών σε κάθε βουστάσιο υπερβαίνει τους δύο (2), και δώδεκα (12) ωρών την εβδομάδα για τους απασχολούμενους σε βουστάσια που έχουν μέχρι δύο (2) σταυλίτες.

Άρθρο 218
Αναστολή διατάξεων εβδομαδιαίας ανάπαυσης

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται κατά τη διάρκεια τοπικών εμπορικών πανηγύρεων.

Άρθρο 219
Προσαύξηση αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες

1. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται τις Κυριακές και στις εορτές που αναφέρονται παρακάτω δικαιούνται, ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή και των άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, την προσαύξηση εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) που προβλέπεται από την 8900/1946 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, όπως αυτή ερμηνεύθηκε αυθεντικά με την 25825/1951 απόφαση των ιδίων Υπουργών, σύμφωνα με όσα ορίζουν οι εν λόγω αποφάσεις, όπως αυτές ισχύουν σήμερα.

2. Ως εξαιρέσιμες εορτές κατά τις οποίες παρέχεται η ανωτέρω προσαύξηση νοούνται:

α) η της 25ης Μαρτίου,
β) η της Δευτέρας του Πάσχα,
γ) η της 1ης Μαΐου,
δ) η της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου),
ε) η της 28ης Οκτωβρίου,
στ) η της Γεννήσεως του Χριστού (25 Δεκεμβρίου),
ζ) η της 26ης Δεκεμβρίου,
η) η της 1ης Ιανουαρίου και
θ) η της εορτής των Θεοφανίων (6η Ιανουαρίου).

3. Στους εργαζομένους που αμείβονται με ημερομίσθιο, οι οποίοι δεν απασχολήθηκαν για λόγους που δεν οφείλονται σε εκείνους κατά τις ημέρες της παρ. 2, καταβάλλεται για κάθε μία από αυτές ποσό ίσο με το ημερομίσθιό τους, χωρίς προσαύξηση.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ
ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Άρθρο 220
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου εφαρμόζονται υπέρ εκείνων που απασχολούνται έναντι μισθού σε επιχειρήσεις ή εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος, βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, διενέργειας μεταφορών ή φορτοεκφόρτωσης, άσχετα με τη μορφή ή τον χαρακτήρα (δημοσίου ή ιδιωτικού) της οργάνωσής τους, καθώς και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμούς ή σε οποιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες.

2. Με προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, δύναται να ορισθεί ότι οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν και υπέρ των προσώπων που απασχολούνται αντί μισθού στις ναυτιλιακές, τις αλιευτικές, τις γεωργικές, κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις, καθώς και υπέρ του οικόσιτου υπηρετικού ή άλλου προσωπικού και να εξασφαλισθεί ειδικότερα η εφαρμογή του υπέρ αυτών.

3. Δεν υπόκεινται στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου:

α) Τα πρόσωπα που ασχολούνται σε επιχειρήσεις, εργασίες ασκούμενες με σκοπό το κέρδος κ.λπ. της παρ. 1, στις οποίες απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη.

β) Τα πρόσωπα που απασχολούνται αντί μισθού σε δημόσιες ή δημοσίου χαρακτήρα υπηρεσίες ή εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, εφόσον οι σχετικοί κανονισμοί δίνουν σε αυτά δικαίωμα για ετήσια άδεια με αποδοχές ίσης τουλάχιστον διάρκειας προς εκείνη την άδεια που προβλέπεται στο παρόν Κεφάλαιο.

4. Στο εξής οι όροι:

α) υπόχρεη επιχείρηση,
β) εργοδότης,
γ) εργαζόμενος

σημαίνουν αντίστοιχα, χάριν συντομίας:

α) τις επιχειρήσεις, εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος κ.λπ. της παρ. 1,

β) τον κύριο, διευθυντή, εντεταλμένο ή επιτετραμμένο υπόχρεης επιχείρησης,

γ) υπάλληλο, τεχνίτη, εργάτη, μαθητευόμενο, υπηρέτη που απασχολείται αντί μισθού σε υπόχρεη επιχείρηση.

Άρθρο 221
Δικαίωμα άδειας με αποδοχές

1. α) Κάθε εργαζόμενος από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ’ αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων (24) εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι εργαζόμενοι λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

β) Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο εργαζόμενος να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στον χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περ. α). Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο

εργαζόμενος δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο. Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα άδειας, εκτός από τις διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

2. Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο (1/12) της άδειας που προβλέπεται από αυτό το Κεφάλαιο ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν ή άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας. Για την εφαρμογή του προηγουμένου εδαφίου ως μήνας λογίζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει, κατά τον υπολογισμό αυτής της παραγράφου, κλάσμα χρόνου άδειας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

3. Δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια με αποδοχές:

α) οι επίσημες ή κατ’ έθιμο εορτάσιμες ημέρες και

β) οι διακοπές εργασίας που οφείλονται σε ασθένεια.

4. Για τον υπολογισμό του ανωτέρω χρόνου απασχόλησης τα διαστήματα κατά τα οποία ο εργαζόμενος απείχε ή απέχει από την απασχόλησή του σε υπόχρεη επιχείρηση λόγω ασθένειας βραχείας σχετικά διάρκειας, στράτευσης, απεργίας, ανταπεργίας ή ανωτέρας βίας, δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχόλησης, ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας που αυτοί δικαιούνται.

5. Τυχόν ευνοϊκότεροι όροι χορήγησης άδειας σε εργαζομένους που περιέχονται σε συλλογικές συμβάσεις, κανονισμούς ή άλλες διατάξεις, δεν θίγονται από το παρόν Κεφάλαιο.

Άρθρο 222
Αποδοχές άδειας

1. Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές που θα δικαιούτο εάν απασχολείτο από την υπόχρεη επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο ή εκείνες που τυχόν καθορίζονται για την περίπτωση αυτή με συλλογική σύμβαση.

2. Για τον εργαζόμενο που αμείβεται κατ’ αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, οι αποδοχές τις οποίες δικαιούται κατά τη διάρκεια της άδειάς του εξευρίσκονται πολλαπλασιάζοντας τον μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών του από τη λήξη της άδειας του προηγουμένου έτους, ή, εάν πρόκειται για άδεια που χορηγείται για πρώτη φορά, από την πρόσληψη, μέχρι την έναρξη της άδειας, επί τον αριθμό των εργασίμων ημερών που περιλαμβάνονται στην άδεια που του χορηγήθηκε.

3. Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές παροχές (αντίτιμο τροφής, επιδόματα κ.λπ.).

4. Οι αποδοχές προκαταβάλλονται μαζί με το επίδομα άδειας στον εργαζόμενο κατά την έναρξη της άδειας.

Άρθρο 223
Επίδομα άδειας

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται κάθε έτος επίδομα άδειας ίσο με το σύνολο των αποδοχών των ημερών άδειας ανάπαυσης με αποδοχές που καθορίζονται από το άρθρο 222 ή από άλλες διατάξεις και τις οποίες δικαιούται κάθε εργαζόμενος, με τον περιορισμό ότι το επίδομα αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και δεκατριών (13) εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο τρόπο. Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της άδειας ανάπαυσης του εργαζομένου. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δικαιούται μέρος του ως άνω επιδόματος, ανάλογο με τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης που μεσολάβησε από την πρόσληψη ή τη λήψη του προηγούμενου επιδόματος μέχρι την ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 224
Χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας

1. Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας κανονίζεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου· ο πρώτος είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια που ζητήθηκε το πολύ εντός διμήνου από τη διατύπωση της σχετικής αίτησης από τον δεύτερο. Πάντως, το ήμισυ τουλάχιστον εκείνων που δικαιούνται άδεια κάθε έτος σε κάθε επιχείρηση πρέπει να ικανοποιούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Η αίτηση που απαιτείται κατά τα ανωτέρω αποσκοπεί μόνο στον προσδιορισμό των χρονικών ορίων εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωση για τη χορήγηση της άδειας και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματός του για άδεια με αποδοχές. Η άδεια που δικαιούται κάθε έτος ο εργαζόμενος πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.

2. Για κάθε διαφορά που αφορά τον αριθμό και τη σειρά των εργαζομένων που δικαιούνται άδεια, τη διάρκεια της άδειας που πρέπει να χορηγηθεί στον καθένα από αυτούς και τη χρονική περίοδο χορήγησής της, αποφαίνονται τριμελείς Επιτροπές που αποτελούνται από τον Επιθεωρητή ή Επόπτη Εργασίας, και όπου δεν υπάρχουν αυτοί, από έναν δημόσιο υπάλληλο, από τον οικείο εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του και από έναν αντιπρόσωπο του προσωπικού της επιχείρησης ή, ανάλογα, της γενικότερης ή σοβαρότερης επαγγελματικής οργάνωσης εργατών ή υπαλλήλων. Τις Επιτροπές αυτές συστήνουν ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και οι Περιφερειάρχες, με αίτηση των ενδιαφερομένων.

3. α) Ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ τη χορήγηση της άδειας έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της.

β) Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης της περ. α) επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 572.

γ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

Άρθρο 225
Χρονική κατάτμηση της άδειας

1. Επιτρέπεται κατ’ εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου άδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

2. Η κατάτμηση του χρόνου άδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των δέκα (10) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους. Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής διέπονται κατά τα λοιπά από τις διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια.

Άρθρο 226
Προστασία του δικαιώματος της άδειας

1. Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που περιλαμβάνει την εγκατάλειψη του δικαιώματος της άδειας του εργαζομένου ή την παραίτηση αυτού από το εν λόγω δικαίωμα, ακόμη και αν προβλέπει την καταβολή σε εκείνον επαυξημένης αποζημίωσης, θεωρείται ανύπαρκτη. Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, εάν ο εργοδότης αρνηθεί τη χορήγηση της νόμιμης ετήσιας άδειας στον εργαζόμενο, υποχρεούται μόλις λήξει το έτος κατά το οποίο δικαιούται άδεια ο εργαζόμενος, και μετά από προηγούμενη διαπίστωση της παράλειψης αυτής από όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, να καταβάλει σε εκείνον τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών άδειας, προσαυξημένες κατά εκατό τοις εκατό (100%).

2. Σε κάθε εργαζόμενο που αναλαμβάνει έμμισθη απασχόληση κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

3. Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ή λήξης της εποχιακής απασχόλησης προτού συμπληρωθεί δωδεκάμηνο στη σχέση εργασίας οι εργαζόμενοι δικαιούνται από τον εργοδότη τους:

α) Δυο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησής τους, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλομένη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από ένα (1) μήνα καταβάλλεται ανάλογα κλάσμα. Για την εφαρμογή των προηγουμένων εδαφίων, προκειμένου για εργαζομένους που παρέχουν εργασία εκ περιτροπής ή διαλείπουσα ως μήνας λογίζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης.

β) Επίδομα άδειας ίσο με τις αποδοχές της άδειας. Το επίδομα αυτό δεν δύναται πάντως να υπερβεί το ποσό του μισού (1/2) μηνιαίου μισθού ή των δεκατριών (13) ημερομισθίων, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής.

4. Αν λυθεί η σχέση εργασίας εργαζομένου με οποιοδήποτε τρόπο προτού λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια. Ειδικότερα για τους απασχολουμένους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, ορίζεται ότι κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο δικαιούνται αποδοχών άδειας δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Ο χρόνος της ετήσιας άδειας δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα ετησίως. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες πού διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τη Δ.ΥΠ.Α.

5. Απαγορεύεται στον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο ενόσω διαρκεί η άδεια που χορηγήθηκε σε εκείνον.

6. Οι παραβάσεις των ορισμών του παρόντος Κεφαλαίου εκδικάζονται, μετά από έγκληση των δημοσίων οργάνων που εποπτεύουν την εφαρμογή του ή καθενός που έχει έννομο συμφέρον, με την αυτόφωρη διαδικασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 227
Σκοπός

1. Σκοπός των άρθρων 228 έως 235 είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (L 188).

2. Τα εν λόγω άρθρα ορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις, προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στη μεταχείριση στον χώρο εργασίας, μέσα από τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής

και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές. Επίσης, με τα άρθρα αυτά θεσπίζονται δικαιώματα για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντιστή, την άδεια ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και φροντιστές.

Άρθρο 228
Πεδίο εφαρμογής

1. Τα άρθρα 229 έως 235 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Α.Κ. που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 229, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα νπδδ, τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 116 του παρόντος Κώδικα και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Εφαρμόζεται, επίσης, στους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται από την Πολεμική Αεροπορία και απασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας.

2. Τα άρθρα 236 έως 247 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Α.Κ., που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης:

α) στον ιδιωτικό τομέα,

β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία,

γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143) με σύμβαση έμμισθης εντολής,

δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 116 του παρόντος Κώδικα και

ε) εφαρμόζονται επίσης στους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται από την Πολεμική Αεροπορία και απασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας.

Άρθρο 229
Ορισμοί

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

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

β) «Άδεια φροντιστή»: άδεια από την εργασία για τους εργαζομένους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται στο άρθρο 232.

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

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

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

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

Άρθρο 230
Άδεια πατρότητας

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

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

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

4. Σε περίπτωση απόκτησης κοινού παιδιού από συζύγους του ίδιου φύλου, η άδεια του παρόντος χορηγείται έπειτα από σχετική δήλωση προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες για το ποιος γονέας θα κάνει χρήση της άδειας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 231
Γονική άδεια

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

ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

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

3. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, η Δ.ΥΠ.Α. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος άδειας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ’ εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.

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

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

6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζομένου άμεσα και κατ’ ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζομένου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

7. Η γονική άδεια αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

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

9. Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τη Δ.ΥΠ.Α. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο η Δ.ΥΠ.Α. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τη Δ.ΥΠ.Α.. Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α’ 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

10. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

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

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

Άρθρο 232
Άδεια φροντιστή

1. Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 229, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

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

Άρθρο 233
Απουσία από την εργασία
για λόγους ανωτέρας βίας

1. Έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, που ορίζεται στο άρθρο 229, βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να καθορίζονται οι προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας του παρόντος και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 234
Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

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

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

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

Άρθρο 235
Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί
διακρίσεων ζητήματα

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α’ 10) και το άρθρο 55 παρ. 1 του παρόντος Κώδικα, ορίζεται αρμόδιος φορέας και για τα περί διακρίσεων ζητήματα που ρυθμίζονται με το παρόν Κεφάλαιο.

Άρθρο 236
Άδεια μητρότητας

1. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαεπτά (17) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Α.Κ. που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας που ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους. Για την εφαρμογή της παρούσας:

α) Ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας.

β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

3. Σε περίπτωση απόκτησης κοινού παιδιού από συζύγους του ίδιου φύλου, η άδεια της παρ. 2 χορηγείται έπειτα από σχετική δήλωση προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες για το ποιος γονέας θα κάνει χρήση της άδειας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 237
Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α’ 17), δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

Άρθρο 238
Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας - Επέκταση παροχών και προνομίων σε ομόφυλους συζύγους και γονείς

1. Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή ως έμμισθη δικηγόρος της παρ. 11 του άρθρου 32 του ν. 4387/2016 (Α’ 85), περί των παροχών ασθενείας σε χρήμα, μη θιγομένης της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 4808/2021 (Α’ 101), μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας εννέα (9) μηνών, από τη Δ.ΥΠ.Α., εφόσον έχει λάβει επιδότηση για κυοφορία και λοχεία από οποιοδήποτε ενταχθέντα στον e - Ε.Φ.Κ.Α. Φορέα, Τομέα, Κλάδο ή Λογαριασμό ασφάλισης μισθωτών ή άλλο φορέα ασφάλισης ασθένειας μισθωτών.

Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, η Δ.ΥΠ.Α. υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος άδειας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και τέσσερις (4) ώρες ημερησίως ή μέχρι δεκατρείς (13) ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τη Δ.ΥΠ.Α. ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω. Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του e- Ε.Φ.Κ.Α., καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο η Δ.ΥΠ.Α. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στους αρμόδιους φορείς μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τη Δ.ΥΠ.Α. Ο χρόνος ασφάλισης που έχει διανυθεί από την έναρξη ισχύος του άρθρου θεωρείται χρόνος ασφάλισης στον Κλάδο Ασθένειας σε είδος και σε χρήμα του e - Ε.Φ.Κ.Α. των ενταγμένων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών ή στον οικείο φορέα ασφάλισης ασθένειας.

Κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3227/2004 (Α’ 31) και η 30874/23.4.2004 (Β’ 1023) κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι

λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του παρόντος άρθρου, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Α.Κ. που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου:

α) Ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας.

β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.

2. Η μητέρα δικαιούται να μεταβιβάσει έως επτά (7) μήνες από την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας της παρ. 1 προς τον πατέρα, αν αυτός εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή είναι ελεύθερος επαγγελματίας ή αυτοαπασχολούμενος ή αγρότης. Για όσο χρόνο ο πατέρας λαμβάνει την άδεια που του έχει μεταβιβάσει η μητέρα, δικαιούται τις ανωτέρω παροχές και επιδοτείται με βάση το ασφαλιστικό καθεστώς στο οποίο υπάγεται και τις συνέπειες ως προς την ασφαλιστική κάλυψη της παρ. 1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη μεταβίβαση της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

3. Η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας χορηγείται στο προσωπικό των περ. β) και γ) του άρθρου 33 του ν. 4808/2021 υπό τις προϋποθέσεις του παρόντος άρθρου και καταβάλλεται από τον φορέα στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί και επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία της, με ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

4. Σε περίπτωση απόκτησης κοινού παιδιού από ομόφυλους συζύγους, ο δικαιούχος της άδειας του άρθρου 238 γονέας καθορίζεται με κοινή δήλωση των συζύγων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες. Στην περίπτωση αυτή, ο δικαιούχος γονέας δικαιούται να μεταβιβάσει έως επτά (7) μήνες από την άδεια προς τον άλλο γονέα, αν αυτός εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με πλήρη ή μερική απασχόληση ή με έμμισθη εντολή. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη μεταβίβαση της άδειας, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

Άρθρο 239
Άδεια φροντίδας τέκνου

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικά μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 238 ή της γονικής άδειας του άρθρου 231, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικά, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας παραγράφου μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

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

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

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

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

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

3. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση

που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζομένους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

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

Άρθρο 240
Άδεια παρακολούθησης
σχολικής επίδοσης τέκνου

1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Διημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔΑΠ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.

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

Άρθρο 241
Άδεια γάμου

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

Άρθρο 242
Άδεια προγεννητικών εξετάσεων
και γυναικολογικού ελέγχου

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

2. Στις εργαζόμενες χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο άδεια με αποδοχές για την πραγματοποίηση γυναικολογικού ελέγχου.

Άρθρο 243
Μειωμένο ωράριο γονέων
παιδιών με αναπηρία

Οι γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Άρθρο 244
Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού
ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αίτησής τους, άδεια άνευ αποδοχών που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά, και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

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

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

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

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

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

Άρθρο 245
Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων
και νοσηλείας των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ’ έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή με σπάνιο νόσημα ή πάθηση, σύμφωνα με τον κατάλογο της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4213/2013 (Α’ 261), και εφόσον στην τελευταία περίπτωση συντρέχει ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική αναπηρία ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

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

3. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία, και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ’ έτος.

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

Άρθρο 246
Άδεια πενθούντων γονέων

Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, δικαιούνται άδεια είκοσι (20) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου του τέκνου τους.

Άρθρο 247
Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 228, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

Άρθρο 248
Εργασιακά δικαιώματα

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Κεφαλαίου πλην των άρθρων 254 και 255, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης. Με τη λήξη της άδειας ή της ευέλικτης ρύθμισης, τα δικαιώματα του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

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

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

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

5. Οι ανάδοχοι γονείς δικαιούνται τις ίδιες άδειες που αφορούν στη φροντίδα και ανατροφή του ανηλίκου, με τους φυσικούς γονείς, καθ’ όλη τη διάρκεια της αναδοχής.

Άρθρο 249
Απαγόρευση διακρίσεων

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

2. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, από τον εργοδότη, καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο.

Άρθρο 250
Προστασία από την απόλυση
και βάρος απόδειξης

1. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησε δικαίωμα που προβλέπεται στα άρθρα 227 έως 253.

2. Σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, ο οποίος ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο παρόν Κεφάλαιο, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη συνι-

στά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1.

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

Άρθρο 251
Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των άρθρων 227 έως 253, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 235. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

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

Άρθρο 252
Κυρώσεις

1. Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις των άρθρων 227 έως 251 και 253 επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 572 και 576.

2. Η παραβίαση της, κατά τα άρθρα 227 έως 253, αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά αξίωση προς αποζημίωση του ζημιωθέντος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

3. Για κάθε παράβαση των άρθρων 227 έως 235 στον δημόσιο τομέα, τα νπδδ, τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

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

Άρθρο 253
Ενημέρωση εργαζομένων

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του πληροφοριακό υλικό σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 227 έως 253. Οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν, με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.

Άρθρο 254
Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις

1. Χορηγείται άδεια τριάντα (30) ημερών για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το εικοστό πέμπτο (25ο) έτος της ηλικίας τους. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

2. Εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο όγδοο (18ο) έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα.

3. Η άδεια της συμμετοχής στις εξετάσεις είναι αμειβόμενη σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 255
Άδεια άνευ αποδοχών

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

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

ΤΜΗΜΑ IV
ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 256
Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός των άρθρων 256-265 είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (Ε.Ε.L. 18/1/21.1.1997) και της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018 για την τροποποίηση της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 173/2016/9.7.2018).

2. Τα άρθρα αυτά διασφαλίζουν την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους σε σχέση με την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, εισάγοντας υποχρεωτικές διατάξεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

3. Τα ίδια άρθρα δεν θίγουν σχετικές διατάξεις που ορίζουν και κατοχυρώνουν τα θεμελιώδη δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και δράσης των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην απεργία, τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως εκάστοτε ισχύουν.

4. α) Τα άρθρα 256 έως 265 εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε κράτος που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρούσας παραγράφου, στο έδαφος της Ελλάδας.

β) Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται, όταν η απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών στο έδαφος της Ελλάδας, από τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής αυτού, εμπίπτει σε μια από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

βα) απόσπαση ενός εργαζομένου για λογαριασμό τους και υπό τη διεύθυνσή τους με σκοπό την εκτέλεση σύμβασης η οποία συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποδέκτη της παροχής των υπηρεσιών ο οποίος ασκεί τις δραστηριότητές του στην Ελλάδα, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του εργαζομένου κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης,

ββ) απόσπαση ενός εργαζομένου σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, του οποίου η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο αποτελεί μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης η οποία αποσπά τον εργαζόμενο και του εργαζομένου κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης,

βγ) απόσπαση ενός εργαζομένου από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή από επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε έμμεσο εργοδότη ο οποίος είναι εγκατεστημένος ή ασκεί τις δραστηριότητές του στο έδαφος της Ελλάδας, εφόσον κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης ή της επιχείρησης η οποία διαθέτει εργαζομένους και του εργαζομένου.

γ) Εργαζόμενος ο οποίος έχει διατεθεί από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή από επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε έμμεσο εργοδότη εγκατεστημένο στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με την υποπερ. βγ) της περ. β) της παρούσας παραγράφου, και αποστέλλεται από τον έμμεσο εργοδότη για να παράσχει εργασία στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με τα στοιχεία α), β) ή γ) της παρ. 3 του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, στο έδαφος κράτους μέλους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο εργάζεται συνήθως, είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, είτε για τον έμμεσο εργοδότη, θεωρείται ότι έχει αποσπαστεί στο έδαφος του τελευταίου κράτους μέλους από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση η οποία διαθέτει εργαζομένους, με την οποία ο εργαζόμενος συνδέεται με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή η επιχείρηση η οποία διαθέτει εργαζομένους θεωρείται ότι είναι επιχείρηση κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και οφείλει να συμμορφώνεται πλήρως με τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 και της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, εφαρμοζόμενων και των σχετικών διατάξεων του παρόντος Τμήματος. Τα ανωτέρω ισχύουν ανάλογα και στην περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος και το κράτος μέλος στο οποίο έχει τελικά αποσπαστεί και παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος είναι η Ελλάδα, εφαρμοζόμενων και των σχετικών διατάξεων του παρόντος Τμήματος. Ομοίως, τα ανωτέρω ισχύουν ανάλογα και στην περίπτωση που η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα και ο εργαζόμενος αποσπάται κατά τα ανωτέρω για να παράσχει τελικά την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο εργάζεται συνήθως είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, είτε για τον έμμεσο εργοδότη. Στην περίπτωση του πρώτου εδαφίου της παρούσας περίπτωσης ο έμμεσος εργοδότης ο οποίος είναι εγκατεστημένος στην Ελλάδα ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, σχετικά με την ανάληψη υπηρεσίας του εργαζομένου σε άλλο κράτος μέλος, σε εύλογο χρόνο και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας.

5. Τα άρθρα 256 έως 265 δεν εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις εμπορικής ναυτιλίας, όσον αφορά στο προσωπικό που απασχολείται σε θαλασσοπλοούντα πλοία.

Οι επιχειρήσεις ο οποίες είναι εγκατεστημένες στο έδαφος κράτους άλλου από αυτά που αναφέρονται στην περ. α) της παρ. 4, δεν μπορούν να τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης σε σχέση με τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 256 έως 265.

Άρθρο 257
Ορισμοί άρθρων 257 έως 265

Για την εφαρμογή των άρθρων 257 έως 265:

1. Ως εργαζόμενος νοείται, κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 256 έως 265.

2. Ως αποσπασμένος εργαζόμενος νοείται κάθε εργαζόμενος κατά τον ορισμό της παρ. 1, ο οποίος εργάζεται συνήθως στο έδαφος άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή στο έδαφος κράτους που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον οποίο η επιχείρηση αποσπά στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 256, για να εκτελέσει την εργασία του για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

3. Ως όμιλος επιχειρήσεων νοείται κάθε όμιλος ο οποίος περιλαμβάνει ελέγχουσα και ελεγχόμενες επιχειρήσεις, κατά τους ορισμούς του άρθρου 453.

Άρθρο 258

Όροι εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων

1. Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 256 έως 265 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 256, υποχρεούνται να εγγυώνται, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στους εργαζομένους που αποσπούν, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τους, την εφαρμογή των όρων εργασίας που καθορίζονται από:

α) την ελληνική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις),

β) τις εκάστοτε ισχύουσες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας και τους μισθολογικούς όρους, στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών,

γ) τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 404,

δ) τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν συναφθεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, όπως ισχύουν στον οικείο γεωγραφικό χώρο και στον οικείο κλάδο ή επάγγελμα, στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών,

και αφορούν στα κατωτέρω θέματα:

1) τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης,

2) την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές,

3) τις αποδοχές κατά την έννοια της παρ. 2,

4) την προστασία των παιδιών και των νέων κατά την εργασία,

5) την προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία,

6) την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων κατά την εργασία,

7) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και λοιπές προβλεπόμενες απαγορευμένες διακρίσεις στην εργασία,

8) την τοποθέτηση εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή από επιχειρήσεις που διαθέτουν εργαζομένους,

9) τις συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν η στέγαση παρέχεται από τον εργοδότη σε εργαζόμενους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους,

10) την πρόσθετη αποζημίωση, πέραν της καταβολής των οδοιπορικών εξόδων, για εκτός έδρας διανυκτέρευση για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται αποκλειστικά για τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων όταν υποχρεούνται να ταξιδέψουν από και προς τον συνήθη τόπο εργασίας τους τόσο εντός της Ελλάδας όσο και σε άλλο κράτος μέλος κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης.

2. Για την εφαρμογή των άρθρων 256 έως 265, ως αποδοχές νοούνται οι μικτές αποδοχές που καθορίζονται από την ελληνική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις), και από τις εφαρμοστέες, σύμφωνα με την παρ. 1, συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών, και οι οποίες συνίστανται από το βασικό μισθό και τα επιμέρους προβλεπόμενα επιδόματα, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών και προσαυξήσεων για επιπλέον εργασία, όπως ιδίως για παροχή υπερεργασίας ή υπερωρίας ή πρόσθετης εργασίας. Δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές οι εισφορές στα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα καθώς και οι χορηγούμενες από αυτά παροχές.

3. Δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των αποδοχών τα επιδόματα που χορηγούνται στους αποσπασμένους εργαζομένους εξαιτίας της απόσπασης, εφόσον καταβάλλονται με σκοπό την κάλυψη των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της απόσπασης, όπως έξοδα ταξιδίου, στέγης ή διατροφής. Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 256 έως 265 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 256 και της παρ. 2 του άρθρου 257, υποχρεούνται, υπό την επιφύλαξη της υποπερ. ι’ της παρ. 1, να καταβάλουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τα παραπάνω έξοδα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση του αποσπασμένου εργαζόμενου. Εφόσον οι όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στην εργασιακή σχέση δεν καθορίζουν αν και ποια στοιχεία των σχετικών με την απόσπαση επιδομάτων καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης ή ποια αποτελούν τμήμα των αποδοχών, τότε οι παροχές αυτές στο σύνολό τους θεωρείται ότι καταβλήθηκαν ως επιστροφή των εξόδων αυτών.

4. Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 256 έως 265 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με την υποπερ. βγ) της περ. β) και της περ. γ) της παρ. 4 του άρθρου 256, υποχρεούνται, πέραν των όρων εργασίας της παρ. 1 και του άρθρου 259, να εγγυώνται στους εργαζομένους που αποσπούν, τουλάχιστον τους ίδιους βασικούς όρους εργασίας, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, οι οποίοι εφαρμόζονται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 118. Ο έμμεσος εργοδότης ενημερώνει τις ανωτέρω επιχειρήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας που εφαρμόζει στο πλαίσιο του προηγούμενου εδαφίου. Στην περ. γ) της παρ. 4 του άρθρου 256, η ανωτέρω υποχρέωση ενημέρωσης βαρύνει και τον τελικό αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών.

5. Οι υποπερ. β) και γ) της παρ. 1 του παρόντος άρθρου που αφορούν στην ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές και στις αποδοχές, δεν εφαρμόζονται στις αποσπάσεις εργαζομένων που προβλέπονται στις υποπερ. βα) και ββ) της περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 256 σε περίπτωση εκτέλεσης εργασιών αρχικής συναρμολόγησης ή/και πρώτης εγκατάστασης ενός αγαθού, εφόσον οι εργασίες αυτές προβλέπονται στη σύμ-

βαση παροχής αγαθών, είναι απαραίτητες για τη θέση σε λειτουργία του παρεχομένου αγαθού, εκτελούνται από εργαζομένους με ειδικά προσόντα ή/και εξειδικευμένους εργαζομένους της επιχείρησης που παρέχει το αγαθό και η διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ημέρες. Το ανωτέρω εδάφιο δεν εφαρμόζεται στις δραστηριότητες του οικοδομικού τομέα με σκοπό την κατασκευή, την αποκατάσταση, την τακτική συντήρηση, τη μετατροπή ή την κατεδάφιση οικοδομών και συγκεκριμένα στις ακόλουθες εργασίες: εκσκαφή, χωματουργικά (ισοπέδωση), ανέγερση, συναρμολόγηση και αποσυναρμολόγηση προκατασκευασμένων στοιχείων, διαρρύθμιση, εξοπλισμό, μετατροπές, ανακαίνιση, επισκευή, διάλυση, κατεδάφιση, προληπτική συντήρηση, τακτική συντήρηση, χρωματισμό, καθαρισμό, εξυγίανση.

6. Για την εφαρμογή της παρ. 5, η διάρκεια της απόσπασης υπολογίζεται με βάση περίοδο αναφοράς ενός (1) έτους μετά την έναρξή της. Κατά τον υπολογισμό αυτής της διάρκειας, λαμβάνεται υπόψη η διάρκεια της απόσπασης που ενδεχόμενα έχει συμπληρωθεί από τον προς αντικατάσταση αποσπασμένο εργαζόμενο.

7. Με την επιφύλαξη του άρθρου 269, πληροφορίες σχετικά με τα θέματα του παρόντος άρθρου, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων των αποδοχών της παρ. 1, καθώς και όροι εργασίας που άπτονται της μακροχρόνιας απόσπασης, σύμφωνα με το άρθρο 259, είναι διαθέσιμες με σαφήνεια και σε προσβάσιμο μορφότυπο, στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα, στον επίσημο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ν. 4727/2020 (Α’ 184) και ιδίως των άρθρων 35, 39 και 40 αυτού. Η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, σε συνεργασία, όπου ανακύπτουν τεχνικά ζητήματα, με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έχει την υποχρέωση να διαχειρίζεται την ανωτέρω ηλεκτρονική σελίδα και ειδικότερα να επικαιροποιεί και να διαμορφώνει το περιεχόμενό της.

Άρθρο 259
Μακροχρόνια απόσπαση

Όταν η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους δώδεκα (12) μήνες, οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 256 έως 265 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τις περ. β) και γ) της παρ. 4 του άρθρου 256 και την παρ. 2 του άρθρου 257, υποχρεούνται να εγγυώνται, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στους εργαζομένους που αποσπούν, επιπλέον των όρων εργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 258, την εφαρμογή όλων των λοιπών όρων εργασίας που καθορίζονται από την ελληνική εργατική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις), τις εκάστοτε ισχύουσες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας και τους μισθολογικούς όρους στο βαθμό που δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών, τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 404, ή τις κατ’ άλλον τρόπο ισχύουσες, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 258, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφόσον δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών.

Το ανωτέρω εδάφιο δεν εφαρμόζεται:

α) Σε διατάξεις που αφορούν τη σύναψη και τη λύση της σύμβασης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρητρών μη ανταγωνισμού.

β) Σε συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Το ανωτέρω χρονικό όριο των δώδεκα (12) μηνών παρατείνεται σε δεκαοκτώ (18) μήνες σε περίπτωση που οι ανωτέρω επιχειρήσεις υποβάλλουν, στο πλαίσιο του άρθρου 272, αιτιολογημένη γνωστοποίηση, στο αρμόδιο Τμήμα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του τόπου παροχής υπηρεσιών πριν την εκπνοή του δωδεκαμήνου. Όταν επιχείρηση, όπως αναφέρεται στην περ. α) της παρ. 4 του άρθρου 256, αντικαθιστά έναν αποσπασμένο εργαζόμενο με άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο που εκτελεί την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, η διάρκεια της απόσπασης, για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, είναι η αθροιστική διάρκεια των περιόδων απόσπασης των εν λόγω μεμονωμένων αποσπασμένων εργαζομένων. Ως, κατά το ανωτέρω εδάφιο, ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, νοείται, μεταξύ άλλων, εκείνη η οποία καθορίζεται με βάση τη φύση της παρεχόμενης υπηρεσίας, το επιτελούμενο έργο και τη διεύθυνση ή τις διευθύνσεις του τόπου όπου οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους.

Κατά τον υπολογισμό της διάρκειας της απόσπασης, λαμβάνεται υπόψη η ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση καθώς και η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, ενώ δεν λαμβάνονται υπόψη χρονικές περίοδοι κατά τη διάρκεια των οποίων η υποχρέωση παροχής εργασίας είναι σε αναστολή, όπως σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας. Κατά τον υπολογισμό αυτής της διάρκειας, λαμβάνεται υπόψη η διάρκεια της απόσπασης που ενδεχόμενα έχει συμπληρωθεί από τον προς αντικατάσταση αποσπασμένο εργαζόμενο.

Άρθρο 260
Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές
άλλων κρατών μελών σχετικά με την παροχή
πληροφοριών και την επίβλεψη και τον έλεγχο
εφαρμογής του παρόντος Τμήματος

1. Στο πλαίσιο της ενίσχυσης του πνεύματος συνεργασίας και της παροχής αμοιβαίας διοικητικής συνδρομής με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ και της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957, η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και οι υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές ή στους φορείς των άλλων κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων αρχών, οι

οποίες, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο, είναι αρμόδιες για την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής των όρων εργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως έχει τροποποιηθεί με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 και έχει ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο, προκειμένου να τους παρασχεθεί κάθε αναγκαία πληροφορία και συνδρομή. Επίσης, οι ανωτέρω ελληνικές αρμόδιες αρχές παρέχουν στις αντίστοιχες αρμόδιες αρχές ή φορείς των άλλων κρατών μελών, την αναγκαία πληροφορία και συνδρομή.

2. Η συνεργασία αυτή περιλαμβάνει, ειδικότερα, την απάντηση στις αιτιολογημένες αιτήσεις πληροφοριών που υποβάλλουν οι ανωτέρω αρμόδιες αρχές και οι εν λόγω φορείς των άλλων κρατών μελών για παροχή πληροφοριών σχετικά με τη διεθνική διάθεση εργαζομένων και την αντιμετώπιση των περιπτώσεων προδήλου κατάχρησης ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που εικάζονται παράνομες, όπως διεθνικές περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας και ψευδούς αυτοαπασχόλησης που συνδέονται με την απόσπαση εργαζομένων. Εάν η αρμόδια ελληνική αρχή, σε περίπτωση απόσπασης εργαζομένου από την Ελλάδα, δεν έχει στην κατοχή της τις πληροφορίες που ζητά η αρμόδια αρχή ή ο φορέας του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος, ζητά τις εν λόγω πληροφορίες από άλλες αρχές στην Ελλάδα.

3. Σε περίπτωση που ελληνική αρμόδια αρχή απευθύνει αίτημα σε αρμόδια αρχή κράτους μέλους από το οποίο έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος στην Ελλάδα, η ελληνική αρχή ενημερώνει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την ενδεχόμενη επίμονη καθυστέρηση διαβίβασης των πληροφοριών εκ μέρους της ανωτέρω αρμόδιας αρχής του άλλου κράτους μέλους.

Η αμοιβαία διοικητική συνεργασία και συνδρομή παρέχονται δωρεάν.

Η Επιτροπή και οι ελληνικές αρμόδιες αρχές που αναφέρονται στην παρ. 1 συνεργάζονται στενά για την εξέταση των δυσκολιών που ενδεχομένως ανακύπτουν από την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου της παρ. 4 του άρθρου 258.

Άρθρο 261
Διασφάλιση των δικαιωμάτων
των αποσπασμένων εργαζομένων

1. Οι ελληνικές αρμόδιες αρχές, είτε η Ελλάδα αποτελεί κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος είτε κράτος μέλος από το οποίο αποσπάται ο εργαζόμενος, είναι υπεύθυνες για την παρακολούθηση, τον έλεγχο και την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από το παρόν Τμήμα, καθώς και από τις Οδηγίες 96/71/ΕΚ 2014/67/ΕΕ και (ΕΕ) 2018/957 και λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση μη τήρησης των άρθρων 256 έως 265 και των Οδηγιών 96/71/ΕΚ και (ΕΕ) 2018/957.

2. Οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και άλλοι τρίτοι, όπως ενώσεις, οργανώσεις και άλλα νομικά πρόσωπα που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, μπορούν να κινήσουν εξ ονόματος των αποσπασμένων εργαζομένων και με τη συναίνεσή τους, κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για την εφαρμογή των άρθρων 256 έως 265, όπως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή τους ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών και διοικητικών αρχών. Τα κατά τα ανωτέρω δικαιώματα ή οποιαδήποτε άλλη νόμιμη ενέργεια, μπορούν να ασκηθούν ακόμη και μετά τη λήξη ή λύση της σχέσης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας προέκυψε η, κατά την παρ. 3 του άρθρου 273, εργατική διαφορά, με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί παραγραφής και περί προθεσμιών διοικητικής και δικαστικής προσφυγής, καθώς και περί εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών.

3. Όταν, έπειτα από συνολική αξιολόγηση εκ μέρους των ελληνικών αρμόδιων αρχών, λαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, υπόψη και το άρθρο 271, αποδεικνύεται ότι μια επιχείρηση καλλιεργεί καταχρηστικώς ή δολίως την εντύπωση ότι η κατάσταση εργαζομένου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 256 έως 265, ο εργαζόμενος πρέπει να επωφελείται από το εφαρμοστέο δίκαιο και πρακτική. Η εφαρμογή του παρόντος άρθρου δεν πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα την υπαγωγή του εν λόγω εργαζομένου σε λιγότερο ευνοϊκούς όρους εργασίας από αυτούς που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με τα άρθρα 256 έως 265.

Άρθρο 262
Διοικητικές Κυρώσεις

1. Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων 257 έως 265 για μη τήρηση των όρων εργασίας και απασχόλησης των άρθρων 258, 259 και 261, επιβάλλεται στον εργοδότη, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο σύμφωνα με τις παρ. 1 στοιχείο Α, 2 και 3 του άρθρου 572 και τις υπουργικές αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση των παρ. 3, 4 και 7 του ίδιου άρθρου, με αιτιολογημένη πράξη κατά τις κείμενες διατάξεις είτε του αρμόδιου προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας, υπό την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων αναφορικά με την επιβολή διοικητικών κυρώσεων της περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 73 του ν. 4412/2016 (Α’ 147) και της περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 68 του ν. 3863/2010 (Α’ 115), καθώς και των διοικητικών κυρώσεων στον τομέα των οδικών μεταφορών.

2. Η απουσία ή πλημμέλεια στην παροχή των πληροφοριών που περιέχει ο ενιαίος επίσημος εθνικός ιστότοπος σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους στην Ελλάδα εργαζομένους, λαμβάνεται υπόψη από τα ανωτέρω όργανα ελέγχου προκειμένου για επιβολή και επιμέτρηση του προστίμου. Το πρόστιμο μπορεί στην περίπτωση αυτή να αναπροσαρμοσθεί μειούμενο από το αρμόδιο όργανο ελέγχου μέχρι και στο ήμισυ του καθορισθέντος χρηματικού ποσού, προκειμένου να διασφαλιστεί η αναλογικότητά του.

3. Όταν ο έμμεσος εργοδότης παραλείπει την υποχρέωση ενημέρωσης (του τρίτου εδαφίου της υποπερ. ii) της περ. γ) της παρ. 1 και του δεύτερου εδαφίου της

υποπερ. 1β) της περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) που υπέχει προς την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους η οποία αφορά την περίπτωση που αποσπασμένος εργαζόμενος αποστέλλεται από τον έμμεσο εργοδότη σε έδαφος κράτους μέλους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο εργάζεται συνήθως, είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, είτε για τον έμμεσο εργοδότη, με συνέπεια να μην τηρούνται οι σχετικές διατάξεις του παρόντος Τμήματος για την εν λόγω απόσπαση του εργαζομένου αυτού στην Ελλάδα (ως κράτος μέλος υποδοχής), το γεγονός αυτό δεν ασκεί επιρροή ως προς την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη (επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους) για τη μη τήρηση των διατάξεων αυτών.

4. Το διοικητικό πρόστιμο της παρ. 1 δεν επιβάλλεται, εφόσον η ποινική διαδικασία κατά του εργοδότη για τα αδικήματα της παράβασης των άρθρων 258, 259 και 261 του παρόντος Κώδικα και 10 και 12 του π.δ. 30/2021 (Α’ 75), όσον αφορά τα αυτά πραγματικά περιστατικά, έχει περατωθεί με αμετάκλητη καταδικαστική ή αθωωτική απόφαση ή με αμετάκλητο αθωωτικό βούλευμα.

Άρθρο 263
Ποινικές κυρώσεις

1. Ο εργοδότης ή ο διευθυντής ή ο επιτετραμμένος ή ο με οποιαδήποτε άλλη ιδιότητα εκπρόσωπος επιχείρησης που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 257 έως 265, ο οποίος παραβαίνει τις υποχρεώσεις των άρθρων 258, 259 και 261 τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή (άρθρο 137 παρ. 2 εδάφιο τρίτο του ν. 5090/2024 (Α’ 30) ή και με τις δύο αυτές ποινές (άρθρο 576).

2. Αν με διοικητική πράξη, η οποία κατέστη οριστική με αμετάκλητη δικαστική απόφαση ή δεν προσβλήθηκε δικαστικά, έχει επιβληθεί διοικητικό πρόστιμο, για τα αυτά πραγματικά περιστατικά που οδήγησαν στην ποινική δίωξη, το ποινικό δικαστήριο συνεκτιμά το επιβληθέν πρόστιμο κατά την επιμέτρηση της ποινής και μπορεί να απαλλάξει τον υπαίτιο από κάθε ποινή.

3. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν διαφορετική ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 264
Δικαστική αρμοδιότητα

Ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των άρθρων 258, 259 και 261 δύναται να επιλυθούν και από τα ελληνικά δικαστήρια, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Άρθρο 265
Ευνοϊκότεροι όροι

Τα άρθρα 258 και 259 δεν θίγουν την εφαρμογή όρων εργασίας ευνοϊκότερων για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Άρθρο 266
Αντικείμενο

1. Σκοπός των άρθρων 267 έως 282 είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά («Κανονισμός IMI») (L 159/28.5.2014).

2. Τα άρθρα 267 έως 282 δεν θίγουν σχετικές διατάξεις που ορίζουν και κατοχυρώνουν τα θεμελιώδη δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και δράσης των εργαζομένων, τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Άρθρο 267
Ορισμοί άρθρων 267 έως 282

Για την εφαρμογή των άρθρων 267 έως 282:

α) Ως «αρμόδια αρχή» νοείται η υπηρεσία η οποία ασκεί τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στα άρθρα 256 έως 265 και στα άρθρα 268, 269 και 275 έως 280.

β) Ως «αιτούσα αρχή» νοείται η αρχή του ελληνικού κράτους ή άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υποβάλλει αίτημα συνδρομής για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της εθνικής νομοθεσίας μεταφοράς των Οδηγιών 96/71/ΕΚ, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957, και 2014/67/ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των αιτημάτων για παροχή πληροφοριών, για κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, ή για είσπραξη επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 275 έως 280.

γ) Ως «αρχή στην οποία απευθύνεται το αίτημα», νοείται η αρμόδια σύμφωνα με τα άρθρα 268, 269 και 275 υπηρεσία, προς την οποία υποβάλλεται αίτημα για συνδρομή για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής των διατάξεων των Οδηγιών 96/71/ΕΚ, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957, και 2014/67/ΕΕ, αντίστοιχα, συμπεριλαμβανομένων των αιτημάτων για παροχή πληροφοριών, για κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, ή για είσπραξη επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, όπως προβλέπεται στα άρθρα 275 έως 280.

Άρθρο 268
Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής

1. Η επίβλεψη και ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Τμήματος που αφορούν κυρίως στους όρους και στις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων, αλλά και στον πάροχο υπηρεσιών, όταν είναι εγκατεστημένος στο έδαφος της Ελλάδας, καθώς και στους εργαζομένους που αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος από την Ελλάδα,

ανατίθενται στις αρμόδιες Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η κατά τα ανωτέρω επίβλεψη και ο έλεγχος εφαρμογής των σχετικών διατάξεων, διενεργούνται, όταν κρίνεται αναγκαίο, σε συνεργασία και με τις κάτωθι Υπηρεσίες:

α) τη Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας και τη Διεύθυνση Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος της Ελληνικής Αστυνομίας,

β) τα όργανα των άρθρων 79 έως 83 του π.δ. 142/2017 (Α’ 181), και

γ) τις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α.

Η κατά τα ανωτέρω επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων και η εξέταση πραγματικών περιστατικών κατά τη διενέργεια ελέγχων στο έδαφος της Ελλάδας, ως κράτους μέλους υποδοχής, διενεργείται, όταν κριθεί αναγκαίο, είτε αυτεπάγγελτα, είτε κατόπιν αιτήματος αρμόδιας αρχής του κράτους μέλους εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών και σε συνεργασία με αυτή, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 270. Αν χρειαστούν πληροφορίες κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων, οι αρμόδιες αρχές ενεργούν σύμφωνα με τους κανόνες διοικητικής συνεργασίας του άρθρου 270.

2. Πέραν των δειγματοληπτικών ελέγχων, οι αρμόδιες Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας. διενεργούν ελέγχους, οι οποίοι βασίζονται σε εκτίμηση επικινδυνότητας. Στην εκτίμηση επικινδυνότητας, και λαμβάνοντας υπόψη τον όγκο του εργατικού δυναμικού που απασχολείται σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, εντοπίζονται οι τομείς δραστηριότητας, στους οποίους συγκεντρώνονται υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης αποσπασμένων εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Για τον εντοπισμό των ανωτέρω τομέων δραστηριότητας μπορούν να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες, όπως η υλοποίηση μεγάλων έργων υποδομής, η ύπαρξη μεγάλων αλυσίδων υπεργολαβίας, η γεωγραφική εγγύτητα (με το κράτος μέλος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών), τα ιδιαίτερα προβλήματα και οι ανάγκες συγκεκριμένων τομέων, το ιστορικό σχετικών καταγγελιών και παραβάσεων και ο δείκτης παραβατικότητας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ορισμένων ομάδων εργαζομένων.

Άρθρο 269
Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών

1. Η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Επιθεώρηση Εργασίας παρέχουν στις αιτούσες αρμόδιες αρχές, σε εργαζομένους και σε επιχειρήσεις, πληροφορίες σχετικά με τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το πεδίο εφαρμογής τους, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, τις εφαρμοστέες στους αποσπασμένους εργαζομένους διατάξεις, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 258, καθώς επίσης και κάθε άλλη αναγκαία και χρήσιμη πληροφορία σχετικά με το περιεχόμενο, την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος. Επίσης, οι ανωτέρω υπηρεσίες παρέχουν στις αιτούσες αρμόδιες αρχές, σε εργαζομένους και επιχειρήσεις, πληροφορίες σχετικά με την ισχύουσα εθνική εργατική νομοθεσία και πρακτική αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και κάθε πληροφορία για την ορθή τήρηση των σχετικών διατάξεων. Κάθε αίτημα που περιέρχεται στα κατά τόπους αρμόδια τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, διαβιβάζεται αμελλητί στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας. Όλα τα ανωτέρω αιτήματα κοινοποιούνται, επίσης αμελλητί, στην Κεντρική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και στη Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

2. Οι ανωτέρω πληροφορίες μπορεί να ζητούνται και να διαβιβάζονται με οποιαδήποτε μορφή, συμπεριλαμβανομένων της τηλεομοιοτυπίας (fax), του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), όπως και μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (IMI), που θεσπίστηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012, εφόσον είναι δυνατή η ταυτοποίηση αυτού που ζητά και αυτού που παρέχει τις πληροφορίες.

3. Πληροφορίες σχετικά με τα θέματα του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 είναι διαθέσιμες με σαφήνεια και σε προσβάσιμο μορφότυπο, στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα, στον επίσημο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, σε συνεργασία, όπου ανακύπτουν τεχνικά ζητήματα, με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έχει την υποχρέωση να διαχειρίζεται την ανωτέρω ηλεκτρονική σελίδα και ειδικότερα να επικαιροποιεί και να διαμορφώνει το περιεχόμενό της, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων των αρμόδιων προσώπων επικοινωνίας που ορίζονται από κάθε αρμόδια αρχή.

Άρθρο 270
Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές
άλλων κρατών μελών

1. Στο πλαίσιο της ενίσχυσης του πνεύματος συνεργασίας και της παροχής αμοιβαίας διοικητικής συνδρομής, με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αυτή έχει τροποποιηθεί με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957, και της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και η Κεντρική Υπηρεσία και οι Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές των άλλων κρατών μελών, προκειμένου να τους παρασχεθεί, κάθε αναγκαία πληροφορία ή συνδρομή. Επίσης, οι ανωτέρω αρμόδιες αρχές παρέχουν στις αρμόδιες αρχές των άλλων κρατών μελών, την αναγκαία συνεργασία και συνδρομή.

2. Η συνεργασία και συνδρομή αυτή περιλαμβάνει ειδικότερα:

α) Την υποβολή αιτιολογημένων αιτήσεων παροχής πληροφοριών σχετικά με τις αποσπάσεις εργαζομένων στο πλαίσιο διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, τόσο αναφορικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους, όσο και με τους παρόχους υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων πιθανής κατάχρησης ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που θεωρούνται παράνομες σε σχέση με την απόσπαση εργαζομένων, καθώς και την απάντηση σε αυτές.

β) Την υποβολή αιτιολογημένων αιτήσεων παροχής πληροφοριών σχετικά με ενδεχόμενη κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή ενδεχόμενη είσπραξη επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, δυνάμει των άρθρων 275 έως 280.

γ) Τη γνωστοποίηση πληροφοριών σχετικά με πιθανές παρατυπίες, καταχρήσεις και καταστρατηγήσεις, που έχουν υποπέσει στην αντίληψη των αρμόδιων αρχών, καθώς και παραβάσεις των σχετικών διατάξεων.

δ) Τη διενέργεια, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις σχετικές διατάξεις των άρθρων 268 και 271, ελέγχων, επιθεωρήσεων και ερευνών σε περιπτώσεις απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης και της διερεύνησης περιπτώσεων μη συμμόρφωσης με τις σχετικές διατάξεις που διέπουν την απόσπαση εργαζομένων ή πιθανής κατάχρησης ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που θεωρούνται παράνομες σε σχέση με την απόσπαση εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν εκκρεμεί ή όχι αίτημα για παροχή πληροφοριών.

ε) Την αποστολή και επίδοση εγγράφων σχετικών με τα ανωτέρω.

3. Στο πλαίσιο της κατά τα ανωτέρω συνεργασίας και συνδρομής, προκειμένου να απαντούν σε οποιοδήποτε σχετικό αίτημα αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους, οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας διασφαλίζουν σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ότι οι πάροχοι υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένοι στο έδαφος της Ελλάδας χορηγούν στις αρμόδιες ελληνικές αρχές κάθε αναγκαία πληροφορία. Στον πάροχο υπηρεσιών που αρνείται την, κατά το προηγούμενο εδάφιο, παροχή στοιχείων ή πληροφοριών, ή παρέχει ανακριβείς ή ψευδείς πληροφορίες ή στοιχεία, επιβάλλονται κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 281. Σε περίπτωση δυσχέρειας, κατά την άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων τους, οι αρμόδιες αρχές ενημερώνουν έγκαιρα την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους που υπέβαλε την αίτηση, προκειμένου να γίνουν οι απαραίτητες ενέργειες.

4. Η αμοιβαία διοικητική βοήθεια και συνεργασία παρέχονται, αμελλητί και με ηλεκτρονικά μέσα. Οι πληροφορίες που ανταλλάσσονται μεταξύ των αρμοδίων αρχών, χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο μόνο του θέματος ή των θεμάτων που έχουν περιληφθεί στο σχετικό αίτημα.

Οι προθεσμίες παροχής των ανωτέρω πληροφοριών είναι:

α) Έως δύο (2) εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή της αίτησης, σε επείγουσες περιπτώσεις που απαιτούν την εξέταση σχετικών Μητρώων, όπως η επιβεβαίωση της καταχώρισης Αριθμού Φορολογικού Μητρώου (Α.Φ.Μ.) προκειμένου να ελεγχθεί η εγκατάσταση στο έδαφος της Ελλάδας. Οι λόγοι που καθιστούν το αίτημα επείγον αναφέρονται στην αίτηση με σαφή τρόπο.

β) Έως είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή της αίτησης, στις λοιπές αιτήσεις παροχής πληροφοριών, εκτός εάν συμφωνηθεί, από κοινού μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών, βραχύτερο χρονικό όριο.

5. Η επεξεργασία και ανταλλαγή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιείται με την επιφύλαξη των σχετικών για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή ειδικού απορρήτου διατάξεων.

Άρθρο 271
Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων σε περιπτώσεις διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών

1. Για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Τμήματος και για τη διαπίστωση τυχόν καταχρήσεων, σε περιπτώσεις που υποκρύπτεται διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών που δεν περιλαμβάνει απόσπαση εργαζομένων, κατά την έννοια των άρθρων 256 και 257, οι αρμόδιες αρχές του άρθρου 268 διενεργούν, με τη συνδρομή, όπου κρίνεται απαραίτητο, άλλων αρχών, υπηρεσιών ή φορέων, συνολική αξιολόγηση όλων των πραγματικών στοιχείων. Ειδικότερα:

α) Για να προσδιοριστεί κατά πόσον μία επιχείρηση, εγκατεστημένη στο έδαφος της Ελλάδας, ασκεί, πλην των διαχειριστικών και διοικητικών δραστηριοτήτων της, ουσιαστικές δραστηριότητες σε αυτήν, συνεκτιμώνται, εντός ενός ευρύτερου χρονικού πλαισίου, όλα τα πραγματικά στοιχεία και ιδίως:

αα) ο τόπος στον οποίο η επιχείρηση έχει την καταστατική και διοικητική της έδρα, ο τόπος στον οποίο λειτουργεί η διοίκηση αυτής και ασκείται η ουσιαστική επιχειρηματική δραστηριότητά της, όπως η εμπορία και η διενέργεια εμπορικών συναλλαγών, ο τόπος στον οποίο διατηρεί χώρους γραφείων, καταβάλλει φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, έχει άδεια λειτουργίας ή είναι εγγεγραμμένη στα εμπορικά επιμελητήρια ή σε άλλα σχετικά Μητρώα και επαγγελματικούς φορείς,

αβ) ο χρόνος σύστασης της επιχείρησης,

αγ) ο τόπος πρόσληψης των αποσπασμένων εργαζομένων και ο τόπος από τον οποίο αποσπώνται,

αδ) η επιχείρηση η οποία καταβάλλει πραγματικά τις αποδοχές στους αποσπασμένους εργαζομένους,

αε) το εφαρμοστέο δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις που συνάπτει η επιχείρηση αφενός με τους εργαζομένους και αφετέρου με τους πελάτες,

αστ) ο αριθμός των συμβάσεων που εκτελεί και το μέγεθος του κύκλου εργασιών της επιχείρησης στην Ελλάδα, λαμβανομένου υπόψη εάν πρόκειται για νεοσύστατη ή μικρομεσαία επιχείρηση.

β) Για να εκτιμηθεί εάν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο συνήθως εργάζεται, σύμφωνα και με τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι), εξετάζονται ιδίως τα κάτωθι στοιχεία:

βα) εάν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο κράτος μέλος, στο οποίο έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος, είτε αυτό είναι η Ελλάδα, είτε άλλο κράτος μέλος,

ββ) η ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης,

βγ) εάν η απόσπαση γίνεται σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο ο αποσπασμένος εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι),

βδ) εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να αρχίσει εκ νέου να εργάζεται στο κράτος μέλος, από το οποίο αποσπάστηκε, μετά την ολοκλήρωση των εργασιών ή την παροχή των υπηρεσιών για τις οποίες είχε αποσπαστεί, ιδίως εάν εξακολουθεί να υφίσταται σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταξύ του αποσπασμένου και του παρόχου υπηρεσιών και μετά τη λήξη της απόσπασης,

βε) η φύση των εκτελούμενων δραστηριοτήτων,

βστ) εάν τα έξοδα ταξιδίου, διατροφής και στέγασης ή διαμονής παρέχονται ή αποδίδονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο, και αν ναι, ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αυτό ή ο τρόπος απόδοσης,

βζ) προηγούμενες περίοδοι, κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο.

2. Κατά την αξιολόγηση των εν λόγω στοιχείων, λαμβάνεται υπόψη, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, το σύνολο των πραγματικών συνθηκών και οι ιδιαιτερότητές της. Η μη συνδρομή ενός ή περισσότερων από τα πραγματικά στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 1, δεν αποκλείει απαραίτητα το ενδεχόμενο μια κατάσταση να χαρακτηρισθεί ως πραγματική απόσπαση.

3. Τα στοιχεία που αναφέρονται στο παρόν άρθρο και λαμβάνονται υπόψη από επίσης αρμόδιες αρχές κατά τη γενική αξιολόγηση μιας κατάστασης ως πραγματικής απόσπασης, μπορούν, επίσης, να ληφθούν υπόψη προκειμένου να διαπιστωθεί εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος αποτελεί εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 257, ανεξάρτητα από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει στη σχέση τα συμβαλλόμενα μέρη.

Άρθρο 272
Μέτρα ελέγχου εφαρμογής

1. Για να εξασφαλισθεί και να καταστεί αποτελεσματικός ο έλεγχος εφαρμογής του παρόντος Τμήματος, οι επιχειρήσεις που αποσπούν στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένους, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 256, υποχρεούνται:

Α. Να υποβάλουν, το αργότερο κατά την έναρξη της παροχής υπηρεσιών και ανεξάρτητα από τη διάρκειά της, στο αρμόδιο τμήμα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του τόπου παροχής υπηρεσιών, τα ακόλουθα έγγραφα, συντεταγμένα στην ελληνική γλώσσα:

α) Έγγραφη δήλωση, στην οποία θα περιλαμβάνονται τα κατωτέρω στοιχεία:

αα) το όνομα ή η επωνυμία και η νομική μορφή του παρόχου υπηρεσιών, η έδρα, η διεύθυνση, το τηλέφωνο επικοινωνίας, ο αριθμός fax, η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου ή άλλος αριθμός καταχώρισής της σε σχετικό Μητρώο,

αβ) τα στοιχεία ταυτότητας (όνομα, επίθετο, ημερομηνία γέννησης, διεύθυνση κατοικίας, διεύθυνση εργασίας, τηλέφωνο επικοινωνίας, διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) του εκπροσώπου της επιχείρησης στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της παροχής των υπηρεσιών, ο οποίος θα λειτουργεί και ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές των άρθρων 268 και 269 και εφόσον απαιτείται θα αποστέλλει και θα λαμβάνει τα σχετικά έγγραφα,

αγ) η διεύθυνση ή διευθύνσεις των τόπων, στους οποίους οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα παρέχουν την εργασία τους, καθώς και το όνομα ή η επωνυμία και η νομική μορφή, η έδρα, η διεύθυνση, ο αριθμός φορολογικού Μητρώου της ή των επιχειρήσεων, στις οποίες οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα παρέχουν την εργασία τους,

αδ) η ημερομηνία έναρξης της παροχής των υπηρεσιών και της απόσπασης των εργαζομένων, καθώς και η πιθανή διάρκειά τους, και

αε) η φύση της ασκούμενης δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία παρέχεται η εργασία.

β) Κατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων, σε δύο (2) αντίτυπα, στην οποία θα αναγράφονται για κάθε έναν από αυτούς το όνομα, το επίθετο, ο αριθμός ταυτότητας ή διαβατηρίου και η χώρα έκδοσης, η ημερομηνία γέννησης, το φύλο και η ειδικότητα. Το ένα (1) αντίτυπο από τις ανωτέρω καταστάσεις αναρτάται, με μέριμνα των επιχειρήσεων, σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, το δε άλλο παραμένει στο αρχείο των αρμόδιων υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

Σε περίπτωση μεταβολής των ανωτέρω στοιχείων, οι ανωτέρω επιχειρήσεις υποχρεούνται να υποβάλλουν συμπληρωματική κατάσταση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επέλευση της μεταβολής

Β. Να τηρούν, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στον τόπο παροχής της εργασίας, αντίγραφα σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή: α) της ατομικής σύμβασης εργασίας ή ισοδύναμου εγγράφου κατά την έννοια της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 (η οποία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με τα άρθρα 2, 70-81, 190, 199 και 350) συμπεριλαμβανομένων και των πληροφοριών που αναφέρονται στο άρθρο 7 της εν λόγω Οδηγίας, β) των δελτίων μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών, γ) των δελτίων χρόνου παρουσίας όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας και δ) των αποδεικτικών καταβολής αποδοχών ή ισοδύναμων εγγράφων.

Για τους μετακινούμενους εργαζομένους στον τομέα μεταφορών, τα ανωτέρω αντίγραφα τηρούνται, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στην επιχειρησιακή βάση.

Γ. Έως και δύο (2) έτη μετά τη λήξη της απόσπασης, να τηρούν και να αποστέλλουν τα έγγραφα του προηγούμενου εδαφίου στις αρμόδιες αρχές του άρθρου 268, κατόπιν αίτησης των τελευταίων, εντός δεκαπέντε (15) ημερών, από την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης αυτής, στην ελληνική ή στην αγγλική γλώσσα.

2. Το παρόν άρθρο δεν θίγει άλλες υποχρεώσεις σχετικές με την ανακοίνωση, πληροφόρηση ή δήλωση ενερ-

γειών, τις οποίες οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος έχουν έναντι των δημόσιων αρχών δυνάμει άλλων διατάξεων.

3. Η κατά τα ανωτέρω υποβολή, τήρηση και αποστολή των προβλεπόμενων στην παρ. 1 εγγράφων, δύναται να πραγματοποιείται από τις επιχειρήσεις και με ηλεκτρονικά μέσα.

4. Η απασχόληση αποσπασμένων εργαζομένων χωρίς προηγούμενη υποβολή των εγγράφων που προβλέπονται στην παρ. 1.Α. και χωρίς τήρηση και αποστολή των προβλεπόμενων στην παρ. 1.Β. εγγράφων, επιφέρει τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 281.

Άρθρο 273
Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων - Διευκόλυνση των καταγγελιών - Καθυστερούμενες πληρωμές

1. Ο εργοδότης του αποσπασμένου εργαζομένου διασφαλίζει τα δικαιώματα του τελευταίου που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας μεταξύ αυτού και του αποσπασμένου.

2. Οι κατά τόπο αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας εξετάζουν κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται από τους αποσπασμένους εργαζομένους αναφορικά με την τήρηση της παρ. 7 και του άρθρου 258, τόσο κατά τη διάρκεια της απόσπασης, όσο και μετά τη λήξη της και λαμβάνουν τα προβλεπόμενα από την κείμενη νομοθεσία μέτρα.

3. Η διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών εφαρμόζεται και στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις των περ. η) και θ) της παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) και του άρθρου 569.

4. Ομοίως, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των σχετικών διατάξεων του παρόντος Τμήματος, ακόμη και αν έχει λυθεί ή λήξει η σχέση εργασίας, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών.

5. Οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και άλλοι τρίτοι, όπως ενώσεις, οργανώσεις και άλλα νομικά πρόσωπα που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, μπορούν, να κινήσουν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη των αποσπασμένων εργαζομένων ή των εργοδοτών τους και με τη συναίνεσή τους, κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για την εφαρμογή του παρόντος Τμήματος.

6. Τα κατά τα ανωτέρω δικαιώματα ή οποιαδήποτε άλλη νόμιμη ενέργεια, μπορούν να ασκηθούν ακόμη και μετά τη λήξη ή λύση της σχέσης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας προέκυψε η εργατική διαφορά, με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί παραγραφής και περί προθεσμιών διοικητικής και δικαστικής προσφυγής, καθώς και περί εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών.

7. Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του αποσπασμένου εργαζομένου από τον εργοδότη, λόγω της άσκησης των ανωτέρω δικαιωμάτων από τον εργαζόμενο.

Άρθρο 274
Ευθύνη σε υπεργολαβία

1. Ο εργολάβος του οποίου άμεσος υπεργολάβος είναι ο εργοδότης (πάροχος των υπηρεσιών) που αναφέρεται στην παρ. 4 του άρθρου 256 και για τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο Παράρτημα της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, ευθύνεται έναντι του αποσπασμένου εργαζομένου αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον υπεργολάβο για τη μη καταβολή των προβλεπόμενων από το άρθρο 258 αποδοχών ή των εισφορών σε κοινά ταμεία ή όργανα των κοινωνικών εταίρων.

2. Η ευθύνη αυτή περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που απορρέουν από τη συμβατική σχέση μεταξύ του εργολάβου και του υπεργολάβου.

Άρθρο 275
Διασυνοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων - Πεδίο εφαρμογής και αρμόδιες αρχές

1. Η διασυνοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων σε πάροχο υπηρεσιών εγκατεστημένο στην Ελλάδα ή σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης λόγω μη τήρησης των διατάξεων των Οδηγιών 96/71/ΕΚ, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 και 2014/67/ΕΕ, όπως έχουν μεταφερθεί στο δίκαιο του αντίστοιχου κράτους μέλους, διέπεται από τις αρχές της αμοιβαίας συνδρομής και αμοιβαίας αναγνώρισης, κατά τα άρθρα 270 και 276, και διενεργείται σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται στα άρθρα 275 έως 280

2. Τα άρθρα 275 έως 280 εφαρμόζονται στις διοικητικές χρηματικές κυρώσεις ή πρόστιμα, συμπεριλαμβανομένων των εξόδων και των προσαυξήσεων που επιβάλλονται από τις αρμόδιες αρχές ή βεβαιώνονται από διοικητικές ή δικαστικές αρχές κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τα εν λόγω άρθρα δεν εφαρμόζονται κατά την επιβολή προστίμων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Απόφασης-Πλαισίου 2005/214/ΔΕΥ του Συμβουλίου, του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 44/2001 του Συμβουλίου ή της Απόφασης 2006/325/ΕΚ του Συμβουλίου.

3. Αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς των άρθρων 275 έως 280 είναι:

α) οι αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίες ενεργούν είτε ως αιτούσες αρχές, είτε ως αρχές στις οποίες απευθύνονται αιτήματα, σύμφωνα με το άρθρο 267,

β) οι αρμόδιες Δημόσιες Οικονομικές Υπηρεσίες (Δ.Ο.Υ.), προς τις οποίες διαβιβάζονται από τις αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας τα σχετικά με την είσπραξη των διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων, έγγραφα.

Άρθρο 276
Γενικές αρχές - Αμοιβαία συνδρομή και αναγνώριση διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή/και προστίμων

1. Η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, κατόπιν αιτήματος αιτούσας αρχής άλλου

κράτους μέλους, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

α) Κοινοποιεί αποφάσεις επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο, ή/και

β) διαβιβάζει έγγραφα σχετικά με την είσπραξη της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου που έχει επιβληθεί από την αρμόδια αρχή του αιτούντος κράτους μέλους, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις διαδικασίες του τελευταίου, κατά της οποίας δεν μπορεί να ασκηθεί προσφυγή ή οποιοδήποτε άλλο ένδικο βοήθημα.

2. Η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλει στην αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους:

α) Αίτημα κοινοποίησης της απόφασης ελληνικής αρχής περί επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, όταν αδυνατεί να κοινοποιήσει την απόφαση αυτή, και

β) αίτημα είσπραξης της επιβληθείσας από ελληνική αρχή διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, όταν αδυνατεί να προβεί στην είσπραξη αυτής και δεν χωρεί διοικητική προσφυγή ή άλλο ένδικο βοήθημα κατά της απόφασης επιβολής της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου.

Η κοινοποίηση της απόφασης για την επιβολή διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου από αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους και η είσπραξη της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου, κατόπιν σχετικού αιτήματος της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας., θεωρούνται ότι έχουν το ίδιο αποτέλεσμα, ως εάν είχαν διεκπεραιωθεί από τις αρμόδιες αρχές της παρ. 3 του άρθρου 275.

3. Η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, στην οποία απευθύνεται αίτημα κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή αίτημα είσπραξης αυτών, λαμβάνει αμελλητί όλα τα απαραίτητα μέτρα, εκτός εάν συντρέχουν λόγοι άρνησης σύμφωνα με το άρθρο 278. Σε περίπτωση τέτοιου αιτήματος, η Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας μεριμνά ώστε να κοινοποιηθούν στον πάροχο των υπηρεσιών το αίτημα είσπραξης ή η απόφαση επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και τα σχετικά, κατά περίπτωση, έγγραφα, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, το συντομότερο δυνατό και το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την παραλαβή του αιτήματος. Επίσης, ενημερώνει το συντομότερο δυνατόν την αιτούσα αρχή του άλλου κράτους μέλους σχετικά με:

α) τα μέτρα που ελήφθησαν βάσει του αιτήματος κοινοποίησης απόφασης διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή/και του αιτήματος είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και, ειδικότερα, την ημερομηνία κατά την οποία κοινοποιήθηκαν στον πάροχο και

β) τυχόν λόγους άρνησης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 278.

4. Οι αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας γνωστοποιούν στην Κεντρική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και στη Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κάθε αίτημα που υποβάλλουν, σύμφωνα με τα άρθρα 275 έως 280, σε αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους, κάθε αίτημα που τους απευθύνεται από αιτούσα αρχή άλλου κράτους μέλους, καθώς και κάθε σχετική με την πορεία του αιτήματος πληροφορία εντός ευλόγου διαστήματος.

### Άρθρο 277
### Αίτημα κοινοποίησης ή είσπραξης υποβαλλόμενο από ελληνική αρχή

1. Τα αιτήματα που απευθύνουν οι αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας για την κοινοποίηση αποφάσεων επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και για την είσπραξη αυτών, υποβάλλονται στην αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους αμελλητί με έγγραφο που περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

α) Το όνομα ή την επωνυμία και τη νομική μορφή του παρόχου υπηρεσιών, την έδρα, τη διεύθυνση, τον αριθμό φορολογικού Μητρώου ή άλλο αριθμό καταχώρισης σε σχετικό Μητρώο και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο ή πληροφορία χρήσιμη για τον προσδιορισμό της ταυτότητάς του.

β) Τα στοιχεία ταυτότητας του νόμιμου εκπροσώπου του παρόχου υπηρεσιών.

γ) Τη σύνοψη των πραγματικών περιστατικών, την περιγραφή της παράβασης και τις διατάξεις που παραβιάζονται.

δ) Το δελτίο ελέγχου, την πράξη επιβολής προστίμου και κάθε άλλη πληροφορία ή έγγραφο αρμόδιας αρχής, σχετικά με τη διοικητική χρηματική κύρωση ή πρόστιμο.

ε) Τα στοιχεία επικοινωνίας της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να παρασχεθούν τυχόν περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με το δελτίο ελέγχου, την πράξη επιβολής προστίμου ή την άσκηση του δικαιώματος διοικητικής και δικαστικής προσφυγής.

2. Επιπλέον, το αίτημα της παρ. 1 περιλαμβάνει:

α) Σε περίπτωση αιτήματος κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, το σκοπό της κοινοποίησης, καθώς και την προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να γίνει αυτή.

β) Σε περίπτωση αιτήματος είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, την ημερομηνία έκδοσης της πράξης επιβολής, την περιγραφή της παράβασης, το ακριβές ποσό και την ημερομηνία έκδοσης απόφασης επί τυχόν ασκηθείσας διοικητικής προσφυγής ή ενδίκου βοηθήματος. Σε περίπτωση έκδοσης δικαστικής απόφασης, την ημερομηνία κατά την οποία αυτή κατέστη εκτελεστή, άλλες σχετικές με τη διαδικασία εκτέλεσης ημερομηνίες που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ημερομηνία και τον τρόπο επίδοσης στον πάροχο, αν εκδόθηκε ερήμην του, καθώς και βεβαίωση από την αιτούσα αρχή ότι δεν μπορεί να ασκηθεί περαιτέρω ένδικο βοήθημα κατά της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου.

Άρθρο 278
Λόγοι άρνησης

1. Η Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, στην οποία απευθύνεται το αίτημα αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους, δεν είναι υποχρεωμένη να κοινοποιήσει στον πάροχο υπηρεσιών απόφαση επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή να διαβιβάσει τα σχετικά με αίτημα είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου έγγραφα προς την αρμόδια Δ.Ο.Υ., αν το αίτημα δεν περιλαμβάνει στοιχεία και πληροφορίες αντίστοιχα με τα αναφερόμενα στις παρ. 1 και 2 του άρθρου 277, ή είναι ελλιπές, ή δεν αντιστοιχεί προδήλως στην απόφαση επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου.

2. Οι αρμόδιες αρχές της παρ. 3 του άρθρου 275 μπορούν να αρνηθούν να εκτελέσουν αίτημα είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν, κατόπιν έρευνάς τους, καθίσταται σαφές ότι το εκτιμώμενο κόστος που απαιτείται για την είσπραξη της επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου είναι δυσανάλογο προς το προς είσπραξη ποσό ή η σχετική διαδικασία συνεπάγεται σοβαρές δυσκολίες.

β) Όταν παραβιάζονται τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες, καθώς και οι αρχές δικαίου, όπως ορίζονται στο Σύνταγμα της Ελλάδας.

Άρθρο 279
Αναστολή της διαδικασίας

1. Αν, κατά τη διαδικασία κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου από τις, κατά την παρ. 3 του άρθρου 275, αρμόδιες αρχές, ο έχων έννομο συμφέρον προσφύγει κατά της απόφασης επιβολής αυτής ενώπιον του αρμόδιου φορέα ή αρχής του αιτούντος κράτους μέλους, η διασυνοριακή διαδικασία εκτέλεσης της εν λόγω απόφασης αναστέλλεται μετά τη γνωστοποίηση της οικείας αμφισβήτησης στην αρχή στην οποία απευθύνθηκε το αίτημα, μέχρι να αποφανθεί σχετικά ο αλλοδαπός φορέας ή αρχή.

2. Αν ο έχων έννομο συμφέρον προσφύγει κατά διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου που έχει επιβληθεί από ελληνική διοικητική αρχή, ενώπιον αρμόδιας διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας, ως αιτούσα αρχή, κοινοποιεί αμελλητί την αμφισβήτηση στην αρμόδια αρχή του άλλου κράτους μέλους, στην οποία απευθύνεται το αίτημα.

3. Διοικητικές προσφυγές ή ένδικα βοηθήματα κατά των μέτρων εκτέλεσης, τα οποία ελήφθησαν, κατόπιν αιτήματος αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους, από τις αρμόδιες αρχές της παρ. 3 του άρθρου 275, κατά τη διαδικασία κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, ασκούνται ενώπιον της αρμόδιας διοικητικής ή δικαστικής αρχής του τόπου εκτέλεσης σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 280
Εισπραττόμενα ποσά και έξοδα

1. Τα χρηματικά ποσά από κυρώσεις ή πρόστιμα, για τα οποία απευθύνεται αίτημα είσπραξης από αιτούσα αρχή άλλου κράτους μέλους, στο πλαίσιο των άρθρων 275 έως 280, εισπράττονται από την αρμόδια Δ.Ο.Υ., σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων και κατανέμονται σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 3996/2011 (Α’ 170), και των κανονιστικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί κατ’ εξουσιοδότησή της. Τα ανωτέρω χρηματικά ποσά μετατρέπονται, εάν χρειαστεί, σε ευρώ βάσει της ισοτιμίας που ισχύει, κατά την ημερομηνία πληρωμής της επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου.

2. Τα χρηματικά ποσά από κυρώσεις ή πρόστιμα που επιβλήθηκαν με πράξη ελληνικής διοικητικής αρχής και για την είσπραξη των οποίων υποβάλλεται αίτημα σε αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο πλαίσιο των άρθρων 275 έως 277, περιέρχονται στην αρμόδια αρχή του κράτους μέλους, στο οποίο απευθύνεται η αίτηση.

3. Έξοδα που προκύπτουν από την αμοιβαία συνδρομή στο πλαίσιο των άρθρων 275 έως 280 δεν αναζητούνται.

Άρθρο 281
Διοικητικές Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των άρθρων 258 και 259 και της παρ. 3 του άρθρου 270, του άρθρου 272 και της παρ. 7 του άρθρου 273, επιβάλλεται στον εργοδότη, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο σύμφωνα με τις παρ. 1 στοιχείο Α και 3 του άρθρου 572 και τις υπουργικές αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση των παρ. 5 και 8 του ίδιου άρθρου, με αιτιολογημένη πράξη κατά τις κείμενες διατάξεις είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, μετά από σχετική εισήγηση του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας.

Άρθρο 282
Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (Internal Market Information System- IMI)

1. Η διοικητική συνεργασία και η αμοιβαία συνδρομή μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών που αναφέρονται στα άρθρα 268 έως 270 και στα άρθρα 275 έως 280, υλοποιείται μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (Internal Market Information System - IMI) που θεσπίστηκε με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012.

2. Διμερείς συμφωνίες σχετικά με τη διοικητική συνεργασία και την αμοιβαία συνδρομή μεταξύ των αρμόδιων εθνικών αρχών και αυτών άλλων κρατών μελών, όσον αφορά την εφαρμογή και την παρακολούθηση των όρων και συνθηκών εργασίας που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ όπως ισχύει, μπορούν να εφαρμόζονται στο βαθμό που οι συμφωνίες αυτές δεν θίγουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των αποσπασμένων εργαζομένων και των παρόχων υπηρεσιών.

3. Οι αρμόδιες αρχές της χώρας χρησιμοποιούν, όσο το δυνατόν περισσότερο, το Σύστημα IMI. Σε περίπτωση που αρμόδια αρχή κράτους μέλους έχει ήδη χρησιμοποιήσει το Σύστημα αυτό, το ίδιο χρησιμοποιείται από τις αρμόδιες αρχές σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 267, στο μέτρο του δυνατού, για κάθε απαιτούμενη επόμενη ενέργεια.

ΤΜΗΜΑ V
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Άρθρο 283
Έκταση εφαρμογής

1. Τα άρθρα 283 έως 292 εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Αφορούν τους εργαζομένους και των δύο φύλων που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη.

2. Δεν εφαρμόζονται τα άρθρα αυτά στους απασχολούμενους:

α) Στο δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τα λοιπά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, με οποιαδήποτε σχέση.

β) Στη ναυτική εργασία.

Άρθρο 284
Εξαρτώμενα μέλη

Στην έννοια των όρων του προηγούμενου άρθρου «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδες ή υποστήριξη» περιλαμβάνονται:

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

β) Τα παιδιά που είναι πάνω από δεκαέξι (16) ετών, αλλά έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

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

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

Άρθρο 285
Αποδεικτικά στοιχεία

1. Η ασθένεια ή η αναπηρία των προσώπων του άρθρου 284 αποδεικνύεται με πρόσφατη ιατρική γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος (νομικού προσώπου δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας), η οποία θεωρείται από το διευθυντή γιατρό της σχετικής κλινικής του ιδρύματος, ή γνωμάτευση γιατρού του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά.

2. Το ετήσιο εισόδημα των εξαρτώμενων μελών της περ. δ) του προηγούμενου άρθρου, αποδεικνύεται με σχετική βεβαίωση α) της οικονομικής εφορίας που υπάγονται αυτά τα μέλη ή β) του ασφαλιστικού φορέα από τον οποίο συνταξιοδοτούνται ή επιδοτούνται ή γ) της αρμόδιας αρχής σε περίπτωση που είναι άπορα. Η βεβαίωση αυτή αναφέρεται στο εισόδημα του προηγούμενου έτους, ισχύει για το ημερολογιακό έτος έκδοσής της και προσκομίζεται από τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο στον εργοδότη του, όταν ζητήσει την άδεια του άρθρου 244.

Άρθρο 286
Απαγόρευση διάκρισης

Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων του άρθρου 283 παρ. 1, που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Άρθρο 287
Δικαίωμα για πλήρη απασχόληση

Οι εργαζόμενοι που έχουν από την πρόσληψή τους ή μεταγενέστερα συμφωνία, γραπτή ή προφορική, με τον εργοδότη τους, να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτησή τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

Άρθρο 288
Προγραμματισμός αδειών

Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζομένους που προστατεύουν πρόσωπα των περ. α) και β) του άρθρου 284, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής.

Άρθρο 289
Βρεφονηπιακοί σταθμοί

1. Βιομηχανικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με προσωπικό πάνω από τριακόσια (300) άτομα υποχρεούνται κατά την ανέγερση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για τη στέγαση βρεφοπαιδοκομικού σταθμού που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σε αυτές. Για την καταλληλότητα της περιοχής όπου πρόκειται να ιδρυθεί βρεφοπαι-

δοκομικός σταθμός αποφαίνεται με σχετική γνωμάτευση της η αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

2. Αμφισβητήσεις για την έκταση της εφαρμογής της προηγούμενης παραγράφου επιλύονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδεται ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, κατόπιν προσφυγής των ενδιαφερόμενων μερών ή σχετικής αναφοράς του αρμοδίου Επιθεωρητή Εργασίας.

Άρθρο 290
Λύση σχέσης εργασίας

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων της παρ. 1 του άρθρου 283 δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας τους.

Άρθρο 291
Προστασία μητρότητας

1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, καθώς και η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδαφίου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 228.

2. Ο ν. 1302/1982 (Α’ 133), το Κεφάλαιο Β του Τμήματος Ι του Μέρους Β’ του παρόντος Κώδικα, όπως και κάθε διάταξη που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας εφαρμόζεται και στους εργαζομένους με σχέση έμμισθης εντολής.

3. Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ισχύει και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών, με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια, καθώς και για τις εργαζόμενες που εμπλέκονται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι γυναίκες.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το παρόν άρθρο, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 300.

4. Σε περίπτωση απόκτησης κοινού παιδιού από συζύγους του ίδιου φύλου, η προστασία του παρόντος χορηγείται έπειτα από σχετική δήλωση προς τους εργοδότες για το ποιος γονέας θα κάνει χρήση της προστασίας. Η προστασία εργαζόμενης έναντι της καταγγελίας της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό ισχύει μόνο για τις εργαζόμενες που κυοφορούν και γεννούν το κοινό τέκνο. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 292
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

1. Ρυθμίσεις σχετικές με τα δικαιώματα που παρέχονται στους εργαζομένους από τα άρθρα 283 έως 292, οι οποίες προβλέπονται σε συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών ή σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, υπερισχύουν, εάν είναι ευνοϊκότερες.

2. Διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας που αφορούν σε αξιώσεις, παροχές και προνόμια των συζύγων και γονέων έναντι τρίτων ή έναντι του Δημοσίου εφαρμόζονται, ευθέως ή αναλόγως και στην περίπτωση προσώπων του ίδιου φύλου που έχουν τελέσει μεταξύ τους γάμο ή έχουν αποκτήσει κοινό παιδί, εφόσον δεν υπάρχει διαφορετική ειδική ρύθμιση στα άρθρα 230, 236, 238 και 291 του παρόντος ή σε άλλον νόμο. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μπορεί να προσαρμόζονται, όπου αυτό απαιτείται, οι κείμενες διατάξεις του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης, στις απαιτήσεις της παρούσας παραγράφου.

Άρθρο 293
Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός των άρθρων 293 έως 301 είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

2. Τα πιο πάνω άρθρα έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται πέραν των γενικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας που ισχύουν κάθε φορά. Με τα άρθρα αυτά δεν θίγονται οι διατάξεις που περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την προστασία και τη διευκόλυνση των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 294.

3. Τα ίδια άρθρα εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές

δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής, κ.λπ.).

4. Για την εφαρμογή των άρθρων 293 έως 301 στο Δημόσιο, τα νπδδ και Ο.Τ.Α. ισχύουν και οι ιδιαίτερες ρυθμίσεις της 88555/3293/30.9.1988 κοινής υπουργικής απόφασης «Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των νπδδ και των Ο.Τ.Α.» (Β’ 721) που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/1989 (Α’ 79).

5. Τα άρθρα 293 έως 301 εφαρμόζονται και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας και στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό.

Άρθρο 294
Ορισμοί άρθρων 293 έως 301

Για την εφαρμογή των άρθρων 293 έως 301, νοείται ως:

α) έγκυος εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, εφόσον τούτο απαιτείται για τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ της εγκύου.

β) λεχώνα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο μετά τον τοκετό, για χρονικό διάστημα μέχρι δύο (2) μηνών και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη τους για την κατάστασή της, εφόσον τούτο απαιτείται για τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ της λεχώνας.

γ) γαλουχούσα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που γαλουχεί για χρονικό διάστημα μέχρι ένα (1) έτος από τον τοκετό και έχει πληροφορήσει σχετικά τον εργοδότη της, εφόσον τούτο απαιτείται για τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ της γαλουχούσας.

Άρθρο 295
Εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων

1. Για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 294 στους παράγοντες, τις ειδικές παραγωγικές διαδικασίες και τις ειδικές συνθήκες εργασίας που περιλαμβάνονται στο μη εξαντλητικό κατάλογο του Παραρτήματος Ι του π.δ. 176/1997 (Α’ 150), ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 534.

2. Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 294, ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των γυναικών αυτών στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, και να καθορισθούν τα ληπτέα μέτρα.

Άρθρο 296
Ενημέρωση

Στο πλαίσιο της ενημέρωσης των εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 537, στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 294, οι εργαζόμενες γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο ίδιο άρθρο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιχείρηση ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στο άρθρο 295 καθώς και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

Άρθρο 297
Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης

1. Στο πλαίσιο των γενικών υποχρεώσεων του εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 533, εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στο άρθρο 295 δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία εργαζόμενης γυναίκας κατά την έννοια του άρθρου 294 ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζόμενης σ’αυτόν τον κίνδυνο, με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας της.

2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσης.

3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

4. Το παρόν άρθρο εφαρμόζεται, τηρουμένων των αναλογιών, στην περίπτωση κατά την οποία η εργαζόμενη που ασκεί δραστηριότητα που απαγορεύεται βάσει του άρθρου 298, μείνει έγκυος ή αρχίσει να γαλουχεί.

Άρθρο 298
Απαγόρευση έκθεσης

Εκτός από την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την προστασία των εργαζομένων, και ιδίως τις διατάξεις σχετικά με τις οριακές τιμές της έκθεσης κατά την εργασία:

1. Οι έγκυες εργαζόμενες, κατά την έννοια της περ. α) του άρθρου 294, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση του άρθρου 295 έχει δείξει ότι συνεπάγεται ενδεχόμενη έκθεση επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή στις ειδικές συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο Παράρτημα ΙΙ Τμήμα Α του π.δ. 176/1997 (Α’ 150).

2. Οι γαλουχούσες εργαζόμενες, κατά την έννοια της περ. γ) του άρθρου 294, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση του άρθρου 295 έχει δείξει ότι συνεπάγεται ενδεχόμενη έκθεση επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή στις ειδικές συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο Παράρτημα ΙΙ Τμήμα Β του π.δ. 176/1997 (Α’ 150).

Άρθρο 299
Νυκτερινή εργασία

Οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 294 με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά τη νύχτα μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβά-

λουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους. Στην περίπτωση δε που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσονται από την εργασία.

Άρθρο 300
Απαγόρευση απόλυσης

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 294, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

α) Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 294, σύμφωνα με το άρθρο 291.

β) Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 291, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 301
Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

1. Η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας, η μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας και η αλλαγή θέσης εργασίας που προβλέπονται στα άρθρα 297, 298 και 299 σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας.

2. Στις περιπτώσεις απαλλαγής από την εργασία, όπως αυτή προβλέπεται στα άρθρα 297, 298 και 299, ο φορέας ασθένειας καταβάλλει στην ασφαλισμένη, εφόσον προβλέπεται από τη νομοθεσία του η χορήγηση επιδομάτων λόγω αποχής από την εργασία, ειδικό επίδομα μητρότητας για όλο το διάστημα της απουσίας της. Εάν από τη νομοθεσία που διέπει τον φορέα ασθένειας δεν προβλέπεται η χορήγηση επιδομάτων λόγω αποχής από την εργασία ειδικό επίδομα μητρότητας καταβάλλει στην εργαζόμενη ο ίδιος ο εργοδότης.

3. Η χορήγηση της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 236 δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας. Κατά το χρόνο της άδειας μητρότητας καταβάλλεται στην εργαζόμενη επίδομα μητρότητας.

4. Το ειδικό επίδομα μητρότητας και το επίδομα μητρότητας των παρ. 2 και 3 εξασφαλίζει στην εργαζόμενη αποδοχές τουλάχιστον ίσες με αυτές που θα ελάμβανε η εργαζόμενη σε περίπτωση αποχής της από την εργασία λόγω αναρρωτικής άδειας. Εφόσον σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, η χορήγηση του επιδόματος μητρότητας και του ειδικού επιδόματος μητρότητας εξαρτάται από προηγούμενη εργασία, η διάρκεια της εργασίας αυτής δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι μεγαλύτερη των δώδεκα μηνών. Ειδικά για τις περιπτώσεις εργαζομένων γυναικών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που το ειδικό επίδομα μητρότητας καταβάλλεται από τον φορέα ασθένειας, κατά τον πρώτο μήνα απαλλαγής από την εργασία ο εργοδότης καταβάλει το ήμισυ του επιδόματος αυτού.

5. Για την καταβολή του ειδικού επιδόματος μητρότητας από τους φορείς ασθένειας προβλέπονται τα εξής:

α) Η ασφαλισμένη να έχει συμπληρώσει στην ασφάλιση του φορέα διακόσιες (200) ημέρες εργασίας κατά τα δύο έτη που προηγούνται της ημερομηνίας έναρξης απαλλαγής από την εργασία.

β) Το ποσό του ειδικού επιδόματος μητρότητας ισούται με το ποσό του επιδόματος ασθένειας του κάθε φορέα, χωρίς τους περιορισμούς των ανωτάτων ορίων που τυχόν προβλέπονται από τη νομοθεσία του.

γ) Προκειμένου οι ασφαλιστικοί οργανισμοί να καταβάλλουν το ειδικό επίδομα μητρότητας, πρέπει ο εργοδότης να υποβάλλει στον ασφαλιστικό οργανισμό την προβλεπόμενη από το άρθρο 295 γραπτή εκτίμηση κινδύνου, από την οποία να προκύπτουν οι συγκεκριμένοι κίνδυνοι καθώς και υπεύθυνη δήλωση ότι η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά και αντικειμενικά αδύνατη.

δ) Για τη διαπίστωση όλων των παραπάνω ο e-Ε.Φ.Κ.Α. διατηρεί το δικαίωμα ελέγχου. Για το σκοπό αυτό στον e-Ε.Φ.Κ.Α. με απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου συνιστώνται τριμελείς επιτροπές, στις οποίες συμμετέχουν ο διευθυντής της Τοπικής Διεύθυνσης, ο προϊστάμενος εσόδων και ένας γιατρός της οικείας μονάδας υγείας.

ε) Προκειμένου να καταβληθεί στην εργαζόμενη το ανωτέρω επίδομα κατά τη διάρκεια της γαλουχίας, εκτός από τα προβλεπόμενα στην περίπτωση γ) δικαιολογητικά, απαιτείται βεβαίωση από αρμόδιο γιατρό του e-Ε.Φ.Κ.Α., από την οποία να προκύπτει ότι η εργαζόμενη γαλουχεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Άρθρο 302
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού εφαρμόζονται σε κάθε μορφής απασχόληση και αυτοαπασχόληση ανηλίκων. Ως ανήλικοι νοούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο όγδοο (18ο) έτος της ηλικίας τους.

2. Με την επιφύλαξη του άρθρου 7 του π.δ. 62/1998 (Α’ 67), οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται για περιστασιακές και σύντομης διάρκειας ελαφριές εργασίες που αφορούν τις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες, και με την προϋπόθεση ότι οι εργασίες αυτές εκτελούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Άρθρο 303
Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης

1. Με την επιφύλαξη του άρθρου 304 ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία.

2. Ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές, καθώς και σε

εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας τους. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 304
Καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις

1. Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων που δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο (15ο) έτος της ηλικίας τους σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές εκτελέσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφημιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εγγραφές ή εκπομπές, εγγραφές σε βίντεο, κινηματογραφικές λήψεις, καθώς και η χρησιμοποίηση τους ως μοντέλων, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και εκδίδεται ύστερα από γνώμη της αντιπροσωπευτικότερης οργάνωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών του χώρου, μπορεί να επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων και σε άλλες παρεμφερείς απασχολήσεις.

2. Η κατά την παρ. 1 άδεια χορηγείται στον εργοδότη ύστερα από αίτησή του και περιέχει το ονοματεπώνυμο και την ηλικία του ανηλίκου, το είδος της εργασίας στην οποία πρόκειται να απασχοληθεί, το ημερήσιο πρόγραμμα και τη χρονική διάρκεια του. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες. Παράταση της άδειας μπορεί να χορηγηθεί για εξαιρετικούς λόγους.

3. Για τη χορήγηση της άδειας ή την παράτασή της ο εργοδότης μαζί με την αίτηση υποβάλλει δήλωση ότι έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα προστασίας του ανηλίκου, συναίνεση του προσώπου που έχει την επιμέλεια του ανηλίκου και Ιατρική πιστοποίηση από τις υπηρεσίες του Ε.Σ.Υ. και του e-Ε.Φ.Κ.Α. ότι δεν υπάρχει κίνδυνος για τη σωματική ή ψυχική υγεία του ανηλίκου στη συγκεκριμένη απασχόληση.

Άρθρο 305
Επαγγελματικός προσανατολισμός

Οι ανήλικοι πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τις περιπτώσεις του άρθρου 304, πρέπει να παρακολουθήσουν προγράμματα εξωσχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα προγράμματα αυτά εκπονούνται και εφαρμόζονται από τη Δ.ΥΠ.Α. που χορηγεί στον ανήλικο βεβαίωση για το πρόγραμμα που παρακολούθησε. Βιβλιάριο εργασίας δεν εκδίδεται χωρίς τη βεβαίωση αυτή. Η έναρξη ισχύος του άρθρου αυτού ορίζεται με απόφαση του οικείου Περιφερειάρχη ύστερα από αιτιολογημένη πρόταση της Δ.ΥΠ.Α..

Άρθρο 306
Χρονικά όρια εργασίας

1. Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο έκτο (16ο) έτος της ηλικίας τους, καθώς και ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικά επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, δημόσια ή ιδιωτικά, αναγνωρισμένα από το Κράτος, δεν μπορεί να απασχολούνται περισσότερο από έξι ώρες την ημέρα και τριάντα ώρες την εβδομάδα.

2. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση δώδεκα τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις δέκα το βράδυ (10 μ.μ.) μέχρι τις έξι το πρωί (6 π.μ.).

3. Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικά επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, αρχίζει ή λήγει δύο (2) τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

4. Η απασχόληση των ανηλίκων σε καλλιτεχνικές ή παρεμφερείς δραστηριότητες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις:

α) Δύο (2) ώρες την ημέρα για ανηλίκους από τριών (3) έως έξι (6) ετών.

β) Τρεις (3) ώρες την ημέρα για ανηλίκους από έξι (6) έως ένδεκα (11) ετών.

γ) Τέσσερις (4) ώρες την ημέρα για ανηλίκους από ένδεκα (11) έως δεκατριών (13) ετών.

δ) Πέντε (5) ώρες την ημέρα για ανηλίκους από δεκατριών (13) έως δεκαπέντε (15) ετών.

5. Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Άρθρο 307
Αμοιβή εργασίας

1. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας κατ’ αναλογία των ωρών απασχόλησής τους.

2. Ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη αμοιβή ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3. Το άρθρο 14 του ν. 1346/1983 (Α’ 46) κατισχύει του άρθρου αυτού.

Άρθρο 308
Άδειες

1. Η κανονική άδεια χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες. Το μισό της κανονικής άδειας χορηγείται τμηματικά και σε άλλες χρονικές περιόδους, αν το ζητήσει ο ανήλικος. Οι διατάξεις οι οποίες ρυθμίζουν την κανονική άδεια στις επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά και ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ρυθμίσεις δεν θίγονται. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις περί κανονικών αδειών.

2. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το χρόνο απασχόλησης τους, όταν είναι συγχρόνως και μαθητές ή σπουδαστές σε αναγνωρισμένη σχολή, δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και άδεια δύο (2) ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, κατά την αίτηση τους, για κάθε ημέρα εξετάσεων, με την υποχρέωση να αποδεικνύουν τη συμμετοχή τους με σχετική βεβαίωση. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δεκατεσσάρων (14) ημερών συνολικά.

3. Οι άδειες της προηγούμενης παραγράφου είναι χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη. Οι αποδοχές των αδειών αυτών καταβάλλονται πάντοτε από τη Δ.ΥΠ.Α. και η δαπάνη των έξι πρώτων ημερών κατ’ έτος βαρύνει τον προϋπολογισμό αυτού, η δε λοιπή αποδίδεται στη Δ.ΥΠ.Α. από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στον οποίο εγγράφεται σχετική πίστωση.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή αυτού του άρθρου.

Άρθρο 309
Βιβλιάριο εργασίας

1. Οι ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται, αν δεν είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο εργασίας, ειδικό για τη συγκεκριμένη εργασία ή ομάδα εργασιών.

2. Βιβλιάριο εργασίας δεν απαιτείται, όταν πρόκειται για απασχόληση ανηλίκου, σύμφωνα με το άρθρο 304.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζονται η διαδικασία έκδοσης, ανανέωσης, αφαίρεσης και αντικατάστασης του βιβλιαρίου, το περιεχόμενό του, ο χρόνος της ισχύος του και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 310
Τηρούμενα έντυπα από τους εργοδότες

1. Κάθε εργοδότης, που απασχολεί ανηλίκους, τηρεί σχετικό μητρώο στο οποίο αναγράφει το ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, τη χρονολογία γέννησης, τη διεύθυνση της κατοικίας του, τον αριθμό του βιβλιαρίου εργασίας, την ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του, το είδος της εργασίας, τη χρονολογία έναρξης και λήξης της σχέσης εργασίας.

2. Ο εργοδότης οφείλει να διατηρεί το μητρώο σε καλή κατάσταση και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων κρατικών οργάνων, όταν ζητηθεί.

Άρθρο 311
Μητρώο ανηλίκων

1. Σε κάθε Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας τηρείται μητρώο των ανηλίκων που έχουν εφοδιαστεί από αυτή με βιβλιάριο εργασίας.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζονται η διαδικασία έκδοσης, το περιεχόμενο και ο τρόπος τήρησης του πιο πάνω μητρώου καθώς και κάθε αναγκαία σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 312
Διαδικασία ιατρικής πιστοποίησης

1. Για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι από την απασχόληση που επέλεξαν οι ανήλικοι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία τους ή η σωματική ή η πνευματική ανάπτυξη τους. Η πιστοποίηση γίνεται από υγειονομικές υπηρεσίες ύστερα από ιατρικές εξετάσεις.

2. Η παραπομπή στις υγειονομικές υπηρεσίες γίνεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η διαδικασία της παραπομπής ρυθμίζεται με την απόφαση που προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 309.

Άρθρο 313
Αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες

Αρμόδιες για τις ιατρικές εξετάσεις είναι οι υπηρεσίες του Ε.Σ.Υ. και του e-Ε.Φ.Κ.Α., οι οποίες λειτουργούν στην περιοχή αρμοδιότητας του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας που χορηγεί το βιβλιάριο εργασίας.

Άρθρο 314
Ιατρικές εξετάσεις

1. Οι ιατρικές εξετάσεις των ανηλίκων ενεργούνται δωρεάν και περιλαμβάνουν γενικές εξετάσεις, καθώς και κάθε ειδικότερη εξέταση κατά την κρίση του αρμόδιου ιατρού για την έκδοση της ιατρικής πιστοποίησης.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται ειδικές ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται για ορισμένες εργασίες ή ομάδα εργασιών.

3. Οι ιατρικές εξετάσεις ενεργούνται:

α) Κάθε δώδεκα (12) μήνες μέχρι να συμπληρωθεί το δέκατο όγδοο (18ο) έτος της ηλικίας των ανηλίκων.

β) Σε χρονικά διαστήματα μικρότερα από το δωδεκάμηνο κατά την κρίση ιατρού ή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας σε περίπτωση ατυχήματος ή ασθένειας.

γ) Σε περίπτωση αλλαγής εργασίας ή ομάδας εργασιών.

Άρθρο 315
Ιατρική πιστοποίηση

1. Η πιστοποίηση γίνεται από τον προϊστάμενο των υπηρεσιών υγείας ή από τους οριζόμενους απ’ αυτόν ιατρούς και καταχωρείται σε ειδική βεβαίωση με την ένδειξη κατάλληλος ή ακατάλληλος ή ακατάλληλος για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία.

2. Όταν η πιστοποίηση ισχύει για ορισμένη εργασία που απαιτεί ειδικές συνθήκες απασχόλησης ή επισημαίνει ανωμαλία στην ανάπτυξη ή ειδικά προβλήματα υγείας του εξεταζομένου, καθορίζει και τη χρονολογία επανεξέτασης καθώς και τα μέτρα που πρέπει να λάβει η Επιθεώρηση Εργασίας, για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική επανακατάρτιση του ανηλίκου, σε συνεργασία με τις αρμόδιες για τα προγράμματα εξωσχολικού προσανατολισμού υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α. και τις υπηρεσίες υγείας.

Άρθρο 316
Αξιώσεις ανηλίκων

1. Ανήλικοι που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψη τους.

2. Οι διατάξεις του ν. 1346/1983 που ρυθμίζουν θέματα μαθητείας, καθώς και όσες δεν καταργήθηκαν με αυτόν, κατισχύουν των διατάξεων του άρθρου αυτού.

Άρθρο 317
Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι - Πρόληψη

1. Κάθε εργοδότης, εκτός από τα μέτρα υγείας και ασφάλειας που προβλέπονται για όλους τους εργαζομένους, οφείλει να λαμβάνει και πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων στο εργασιακό τους περιβάλλον, να ενημερώνει αυτούς κατά την έναρξη αλλά και περιοδικά κατά τη διάρκεια της εργασίας για τους κινδύνους που απειλούν τη ζωή, την υγεία και τη φυσική, ψυχική και πνευματική τους ανάπτυξη και να τους καθοδηγεί στη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή των παραπάνω κινδύνων. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού που εκδίδονται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως μπορεί να ορίζονται εξειδικευμένα πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων για ορισμένες εργασίες και να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή τους.

2. Κάθε εργοδότης οφείλει να προστατεύει τους ανηλίκους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή βλάβης της ηθικής τους.

3. Δεν επιτρέπεται να είναι εργοδότες ανηλίκων, πρόσωπα που έχουν καταδικαστεί για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή για παράβαση των άρθρων 5 έως και 11 του ν. 1729/1987 (Α’ 144) και του ν. 1500/1984 (Α’ 191) όπως κάθε φορά ισχύουν.

4. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο όγδοο (18ο) έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής που από τη φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια ή να προσβάλλουν την ηθική τους. Οι εργασίες, τα έργα και οι δραστηριότητες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 2918/2001 (Α’ 119) με τον οποίο κυρώθηκε η 182 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας μετά από διάλογο με τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις και γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), αφού ληφθούν ιδιαιτέρως υπόψη και οι εξής συνθήκες:

α) Το ανθυγιεινό περιβάλλον (όπως: επικίνδυνες ουσίες, παράγοντες και διαδικασίες, θερμοκρασία, θόρυβος και δονήσεις επιβλαβείς για την υγεία).

β) Η πολύωρη απασχόληση ή η νυκτερινή απασχόληση ή η απασχόληση όπου ο ανήλικος είναι εκτεθειμένος σε φυσική, ψυχολογική ή σεξουαλική κακοποίηση ή εκμετάλλευση.

γ) Η εργασία με τη χρήση επικίνδυνου εξοπλισμού, μηχανημάτων και εργαλείων ή εργασία που περιλαμβάνει χειρωνακτική διακίνηση ή μεταφορά βαρέων φορτίων.

δ) Η εργασία που πραγματοποιείται κάτω από την επιφάνεια του εδάφους, του νερού, σε επικίνδυνα ύψη ή σε χώρους υπό περιορισμό.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, καθορίζονται Προγράμματα Δράσης για την προστασία των εργαζόμενων ανηλίκων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 2918/2001. Οι σκοποί των προγραμμάτων αυτών πρέπει να είναι σύμφωνοι με τα όσα προβλέπονται στην 182 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψη τους. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να συνεργάζεται για το σκοπό αυτόν με άλλους συναρμόδιους φορείς, όργανα, αρχές και υπηρεσίες. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται οι όροι, ο τρόπος, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τις συνεργασίες αυτές.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται τα όργανα και οι κατάλληλοι μηχανισμοί για την ολοκληρωμένη και συστηματική επίβλεψη της εφαρμογής των διατάξεων του ν. 2918/2001 και του παρόντος άρθρου. Η Επιθεώρηση Εργασίας αναπτύσσει στοχευμένη δράση για την προστασία των ανηλίκων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 318
Απαγόρευση εργασίας

1. Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου αυτού ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας.

2. Οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας απαγορεύουν τη συνέχιση της εργασίας του ανηλίκου σε ορισμένη επιχείρηση, όταν απασχολείται σε συνθήκες που δεν διασφαλίζουν τη σωματική ή την ψυχική του υγεία.

Άρθρο 319
Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις

Ο εργοδότης ο οποίος απασχολεί ανηλίκους σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες κατά παράβαση των παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 317, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο ετών και με χρηματική ποινή. Με την ίδια ποινή τιμωρείται και όποιος έχει την επιμέλεια ανηλίκου που απασχολείται σε εργασία, έργο ή δραστηριότητες κατά παράβαση των παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 317. Ο εργοδότης τιμωρείται επιπλέον με τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Άρθρο 320
Μη λύση της σύμβασης

Η πρόσκληση υπό τα όπλα κάθε ιδιωτικού υπαλλήλου που υπηρετεί περισσότερο από έξι (6) μήνες σε οποιοδήποτε γραφείο, κατάστημα ή επιχείρηση δεν αποτελεί λόγο διάλυσης της σύμβασης εργασίας του, με οποιονδήποτε τρόπο και αν καταρτίσθηκε αυτή. Ο υπάλληλος πρέπει, εντός μηνός από την απόλυσή

του από τον στρατό, να δηλώσει προς τον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του αν προτίθεται να επανέλθει στην εργασία του, οπότε οφείλει να προσέλθει για τον σκοπό αυτό εντός δεκαπέντε (15) ημερών. Αν η μηνιαία προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο υπάλληλος εκπίπτει του ως άνω ευεργετήματος.

Κατ’ εξαίρεση από το παρόν άρθρο, οι υπάλληλοι που είναι τραυματίες πολέμου, ασθενείς εξαιτίας των κακουχιών του πολέμου ή αιχμάλωτοι έφεδροι στρατιωτικοί της ξηράς, της θάλασσας, του αέρα, δύνανται να προβούν στην ως άνω δήλωση προς τον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του εντός δύο μηνών από την αποθεραπεία τους στο νοσοκομείο ή την επάνοδό τους από την αιχμαλωσία, οπότε οφείλουν να προσέλθουν για επαναπασχόληση στην εργασία τους εντός μηνός από τη δήλωσή τους.

Άρθρο 321
Έννοια στρατευόμενου ιδιωτικού υπαλλήλου

Ιδιωτικός υπάλληλος κατά την έννοια του άρθρου 320 θεωρείται κάθε πρόσωπο που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα με αντιμισθία, ανεξαρτήτως του τρόπου πληρωμής, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης εν γένει ή σε οποιαδήποτε εργασία, παρέχοντας εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική. Δεν εξαιρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι και υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και κάθε πρόσωπο εν γένει το οποίο χρησιμοποιείται άμεσα στην παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικές εν γένει υπηρεσίες.

Άρθρο 322
Στρατευόμενοι εργαζόμενοι

1. Μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του Δημοσίου, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (νπδδ) και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), καθώς και ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εργάτες που κατατάσσονται στις Ένοπλες Δυνάμεις ως οπλίτες, μετά την απόλυσή τους, επανέρχονται στη θέση που κατείχαν.

2. Οι οπλίτες από την εφεδρεία που κατατάσσονται στις Ένοπλες Δυνάμεις:

α) Εφόσον είναι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του Δημοσίου, νπδδ και Ο.Τ.Α. θεωρούνται ότι διατελούν σε άδεια και, μετά την απόλυσή τους, επανέρχονται στη θέση που κατείχαν.

β) Εφόσον είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εργάτες, μετά την απόλυσή τους, επανέρχονται στη θέση που κατείχαν.

3. Διατάξεις που ρυθμίζουν θέματα στρατευομένων, οι οποίοι δεν υπάγονται στις κατηγορίες των προηγούμενων παραγράφων, δεν θίγονται.

4. Οι παρ. 1 έως 3 εφαρμόζονται αναλόγως και στους αντιρρησίες συνείδησης που εκπληρώνουν την εναλλακτική τους υπηρεσία.

ΜΕΡΟΣ Ε’
ΛΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ Ι
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Άρθρο 323
Λήξη της σύμβασης

Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε. Σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της δεν ορίστηκε ούτε και συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή στη σύμβαση, η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από δεκαπέντε ημέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας. Δεν μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του εργοδότη προθεσμία συντομότερη από τη νόμιμη.

Άρθρο 324
Καταγγελία μακρόχρονης
σύμβασης ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της ορίζεται για ολόκληρη τη ζωή ενός προσώπου ή υπερβαίνει την πενταετία μπορεί, όταν περάσουν πέντε χρόνια, να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποτεδήποτε, αφού τηρηθεί εξάμηνη προθεσμία καταγγελίας.

Άρθρο 325
Καταγγελία για σπουδαίο λόγο

Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία.

Άρθρο 326
Υποχρέωση σε αποζημίωση

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση.

Άρθρο 327
Εύλογη αποζημίωση

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Άρθρο 328
Θάνατος του ενός

Η σύμβαση εργασίας λύνεται με το θάνατο του εργαζομένου. Με το θάνατο του εργοδότη η σύμβαση λύνεται μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του. Σε αυτή την περίπτωση το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Άρθρο 329
Πιστοποιητικό εργασίας

Κατά τη λήξη της σύμβασης ο εργαζόμενος μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη πιστοποιητικό για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας του. Μόνο αν το ζητήσει ειδικά ο εργαζόμενος, βεβαιώνεται και η ποιότητα της εργασίας του και η διαγωγή του.

Άρθρο 330
Αναγγελία λύσης
της σύμβασης εργασίας

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β’ 3520) στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, 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) 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.

2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως 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.

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 ΙΙ και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.

4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

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

ΤΜΗΜΑ ΙΙ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Άρθρο 331
Καταγγελία με προειδοποίηση από τον εργοδότη

Η καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζομένου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

α) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) συμπληρωμένους μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.

β) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.

γ) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.

δ) Για εργαζομένους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Άρθρο 332
Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής
εργασίας μετά την προειδοποίηση καταγγελίας

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

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

Άρθρο 333
Αποζημίωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση
από τον εργοδότη

1. Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εργαζομένου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο εργαζόμενο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου, ως εξής:

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | |
|---|---|
| Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Ποσό αποζημίωσης |
| 1 έτος συμπληρωμένο έως 4 έτη | 2 μηνών αποζημίωση |
| 4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη | 3 μηνών αποζημίωση |
| 6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη | 4 μηνών αποζημίωση |
| 8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη | 5 μηνών αποζημίωση |
| 10 έτη συμπληρωμένα | 6 μηνών αποζημίωση |
| 11 έτη συμπληρωμένα | 7 μηνών αποζημίωση |
| 12 έτη συμπληρωμένα | 8 μηνών αποζημίωση |
| 13 έτη συμπληρωμένα | 9 μηνών αποζημίωση |
| 14 έτη συμπληρωμένα | 10 μηνών αποζημίωση |
| 15 έτη συμπληρωμένα | 11 μηνών αποζημίωση |
| 16 έτη συμπληρωμένα και άνω | 12 μηνών αποζημίωση |

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 338 εξακολουθεί να ισχύει.

2. Ως τακτικές αποδοχές του εργαζομένου θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, όπως παροχές σε είδος, προμήθειες κ.λπ.. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή συμμετοχή άλλης φύσης στην επιχείρηση, εφόσον χορηγούνται ανεξάρτητα από την κανονική αμοιβή της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή έθιμο.

3. Για εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου που απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στις 12 Νοεμβρίου 2012 στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στην προηγούμενη περίπτωση αποζημίωσης, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία:

| | |
|---|---|
| Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 1 μηνός αποζημίωση |
| Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 2 μηνών αποζημίωση |
| Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 3 μηνών αποζημίωση |
| Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 4 μηνών αποζημίωση |
| Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 5 μηνών αποζημίωση |
| Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 6 μηνών αποζημίωση |
| Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 7 μηνών αποζημίωση |
| Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 8 μηνών αποζημίωση |
| Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 9 μηνών αποζημίωση |
| Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 10 μηνών αποζημίωση |
| Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα | 11 μηνών αποζημίωση |
| Για 28 έτη προϋπηρεσίας και άνω | 12 μηνών αποζημίωση |

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

i) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο εργαζόμενος στις 12 Νοεμβρίου 2012 ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσης του, και

ii) οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το ποσό των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Σε περίπτωση που συντρέχουν οι προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 335, λαμβάνονται υπόψη για τον ανωτέρω υπολογισμό οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 338.

4. Από τις 12 Νοεμβρίου 2012 οποιαδήποτε διάταξη ευνοϊκότερη των παρ. 1 και 3 προσαρμόζεται στα προβλεπόμενα από αυτές όρια.

Άρθρο 334
Αποζημίωση καταγγελίας
με προειδοποίηση από τον εργοδότη

Εάν με την καταγγελία τάσσεται η προθεσμία που προβλέπεται στο άρθρο 331 ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον απολυόμενο, μόλις εκπνεύσει η προθεσμία αυτή, το ήμισυ της αποζημίωσης που προβλέπεται στο Κεφάλαιο αυτό για την περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση. Την ίδια ως άνω αποζημίωση δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που αποχωρούν από την εργασία τους με την συγκατάθεση του εργοδότη τους, ενόσω διαρκεί ο χρόνος προειδοποίησης.

Άρθρο 335
Αποζημίωση σε ειδικές περιπτώσεις

1. Εργαζόμενοι με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δεκαπενταετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, με την έννοια της παρ. 4 του άρθρου 344, ή το όριο ηλικίας που προβλέπεται από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό, και αν δεν υπάρχει τέτοιο το εξηκοστό πέμπτο (65ο) έτος της ηλικίας τους, αν αποχωρήσουν από την εργασία με τη συγκατάθεση του εργοδότη, δικαιούνται το ήμισυ της αποζημίωσης που προβλέπεται στο άρθρο 333 για την περίπτωση της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση, η οποία υπολογίζεται με βάση τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 338.

2. Εργαζόμενοι που υπάγονται στην ασφάλιση για χορήγηση σύνταξης οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, δύνανται είτε να αποχωρούν είτε να απομακρύνονται από την εργασία τους από τον εργοδότη τους, λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση το 40% -και όσοι δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι, το 50%- της αποζημίωσης που δικαιούνται με βάση τις

διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση από τον εργοδότη. Για την αποζημίωση που χορηγείται κατά τα ανωτέρω στους εργαζομένους που αποχωρούν ή απομακρύνονται εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλα όσα ορίζονται από τις διατάξεις του Τμήματος αυτού.

Τυχόν ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς όροι περιεχόμενοι σε άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, κατισχύουν των διατάξεων του προηγούμενου εδαφίου.

3. Σε περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης ο εργαζόμενος λαμβάνει την προβλεπόμενη στο Κεφάλαιο αυτό πλήρη αποζημίωση κατατασσόμενος μεταξύ των προνομιακών δανειστών των άρθρων 975 επ. ΚΠολΔ και σύμφωνα με τη σειρά των άρθρων αυτών. Κατά τον ίδιο τρόπο ικανοποιείται και η υφιστάμενη απαίτηση για αποζημίωση σε περίπτωση αναγκαστικής εκτέλεσης κατά οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του εργοδότη. Εργαζόμενος απολυόμενος εξ αιτίας διακοπής της εργασίας λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας, για τον οποίο κίνδυνο έχει ασφαλιστεί ο εργοδότης, δικαιούται τα 2/3 της αποζημίωσης σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 333.

Άρθρο 336
Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης

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

Άρθρο 337
Τμηματική καταβολή αποζημίωσης

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Άρθρο 338
Υπολογισμός αποζημίωσης

1. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Κατά τον υπολογισμό αυτό δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου, κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό τριάντα (30).

2. Η αποζημίωση των εργαζομένων που αμείβονται με ποσοστά κατ’ αποκοπή ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας υπολογίζεται με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών αυτών των τελευταίων δύο μηνών πριν από την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Πάντως, το ποσό αυτής δεν μπορεί να είναι κατώτερο από εκείνο που προκύπτει με βάση τη μισθολογική κλάση στην οποία κατατάσσεται ο εργαζόμενος σύμφωνα με το άρθρο 25 του α.ν. 1846/1951 (Α’ 179).

3. Ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Άρθρο 339
Ανώτατο όριο αποζημίωσης σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις

Στις περιπτώσεις που εργοδότης είναι το Δημόσιο ή νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή Τράπεζες ή Επιχειρήσεις και Οργανισμοί κοινής ωφέλειας ή Επιχειρήσεις επιχορηγούμενες από το Κράτος, η αποζημίωση που οφείλεται σύμφωνα με το Κεφάλαιο τούτο δεν δύναται να υπερβαίνει, σε κάθε περίπτωση, το ποσό των δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ. Κάθε αντίθετη ειδική διάταξη νόμου ή σύμβασης οποιασδήποτε μορφής ή τυχόν υπάρχοντος εθίμου καταργείται.

Άρθρο 340
Υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης σε τραπεζικό λογαριασμό

Οι αποζημιώσεις απόλυσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και ο αντίστοιχος φόρος της παρ. 3 του άρθρου 15 του ν. 4172/2013 (Α’ 167) κατατίθενται από τους εργοδότες μέσω λογαριασμού πληρωμών και μεταφέρονται αντιστοίχως και αποδίδονται από τον οικείο πάροχο υπηρεσιών πληρωμών στους λογαριασμούς των δικαιούχων εργαζομένων και του Δημοσίου.

Άρθρο 341
Συνέπειες μη τήρησης προϋποθέσεων καταγγελίας

1. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον e-Ε.Φ.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης από τις κατά το άρθρο 337 οφειλόμενες και η μη καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζομένου στα μισθολόγια του e-Ε.Φ.Κ.Α. ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών προς τον e-Ε.Φ.Κ.Α. και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζη-

μίωση που κατέβαλε. Αποζημίωση που έχει καταβληθεί συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες λόγω της ακύρωσης της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλει στον e-Ε.Φ.Κ.Α. ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις αναλογούσες σε αυτόν εργατικές εισφορές.

2. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας.

Άρθρο 342
Καταγγελία κατόπιν υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας

1. Ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση χωρίς την τήρηση κάποιας προθεσμίας, εάν έχει υποβληθεί εναντίον του εργαζομένου μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε στην ενάσκηση της εργασίας του ή απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα εν γένει, το οποίο έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

2. Αν ο εργαζόμενος απαλλαγεί με βούλευμα ή δικαστική απόφαση από τις ως άνω κατηγορίες, δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωση του άρθρου 333.

Άρθρο 343
Μονομερής βλαπτική μεταβολή

Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Ως τέτοια θεωρείται σε κάθε περίπτωση η μετάθεση του εργαζομένου σε γραφείο το οποίο λειτουργεί στην αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται τη μετάθεση ο μετατιθέμενος εργαζόμενος. Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.

Άρθρο 344
Εγγυήσεις εφαρμογής αναγκαστικών διατάξεων για την καταγγελία

1. Είναι άκυρη οποιαδήποτε σύμβαση αντίκειται στις διατάξεις του παρόντος Τμήματος, εκτός εάν είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Το ίδιο ισχύει και για τα έθιμα.

2. Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οποιαδήποτε σύμβαση, η οποία συνάπτεται πριν ή μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, είναι αυτοδίκαια άκυρη, εκτός εάν αυτή περιέχει αναγνώριση ή εξόφληση ειδικά των αξιώσεων του εργαζομένου που απορρέουν από το Κεφάλαιο αυτό ή εάν είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

3. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού εφαρμόζονται επίσης και στις συμβάσεις εργασίας με ορισμένη διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειάς της δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης αλλά τέθηκε σκόπιμα προς καταστρατήγηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για την υποχρεωτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

4. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, όπως κι αν επέλθει, κατ’ ουδένα τρόπο επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του εργαζομένου διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 345
Κατάργηση ρητρών μονιμότητας

1. Συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α’ 65) ή με το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 (Α’ 101).

2. Διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 ή με το άρθρο 51 του ν. 1892/1990.

Άρθρο 346
Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου κατά την καταγγελία

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

Άρθρο 347
Θέση σε διαθεσιμότητα

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις των Κεφαλαίων Α’και Β’του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ του Δευτέρου Βιβλίου. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο εργαζόμενος λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, του e-Ε.Φ.Κ.Α. και της Δ.ΥΠ.Α. με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

Άρθρο 348
Καταγγελία της σύμβασης
από τον εργαζόμενο

Ο εργαζόμενος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη οφείλει επίσης να καταγγείλει αυτήν προ χρόνου ίσου με το ήμισυ εκείνου που ορίζεται στο άρθρο 331 για τον εργοδότη. Ο χρόνος αυτός δεν θα υπερβαίνει όμως σε καμία περίπτωση τους τρεις μήνες, ούτε η αποζημίωση, σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης για καταγγελία, το ποσό που αντιστοιχεί σε τρεις μήνες, σύμφωνα με το άρθρο 333.

Άρθρο 349
Αποχή από την εργασία
λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας

Η αποχή του εργαζομένου από την εργασία, η οποία οφείλεται σε ασθένεια σχετικά βραχείας διάρκειας, η οποία αποδεικνύεται προσηκόντως ή, αν πρόκειται για γυναίκα, σε λοχεία, δεν θεωρείται ως λύση της σύμβασης εκ μέρους του. Ως βραχείας διάρκειας ερμηνεύεται η ασθένεια που διαρκεί ένα (1) μήνα για εργαζομένους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα (4) έτη, τρεις (3) μήνες για εργαζομένους που υπηρετούν για περισσότερα από τέσσερα (4) έτη, όχι όμως περισσότερο από δέκα (10) έτη, τέσσερις (4) μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από δέκα (10) έτη, όχι όμως περισσότερο από δεκαπέντε (15) έτη, και έξι (6) μήνες για εκείνους που υπηρετούν περισσότερο από δεκαπέντε (15) έτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΚΑΙ
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΩΝ ΑΥΤΗΣ

Άρθρο 350
Προστασία από τις απολύσεις

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

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

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

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

γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 16 ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 25,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 66,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 291, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 227 έως 253 σύμφωνα με το άρθρο 250, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 234,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 226,

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το Τμήμα ΙΙ του Μέρους Γ’ του Πρώτου Βιβλίου, όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 92,

γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 320,

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

γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 357,

γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 381, καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 433, 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 458, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 466, κατά το χρονικό

διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 381, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 381,

γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 113,

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 202, καθώς και των εργαζομένων που δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 202, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10 του άρθρου 130.

2. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη απαγορεύεται και είναι άκυρη καθώς και 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 2, 70 έως 80, 190 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.

3. 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 2, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

4. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους των παρ. 1 και 2, 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.

5. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά τις παρ. 1 και 2 δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 4.

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

Άρθρο 351
Αποσβεστικές προθεσμίες

1. Κάθε αξίωση του εργαζομένου που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σχέσης εργασίας είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός τρίμηνης ανατρεπτικής προθεσμίας από τη λύση της σχέσης εργασίας. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται μόνο σε καταγγελίες σχέσεων εξαρτημένης εργασίας.

2. Κάθε αξίωση του εργαζομένου για την καταβολή ή τη συμπλήρωση της αποζημίωσης που προβλέπεται στα άρθρα του Κεφαλαίου Α’ του Τμήματος αυτού είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός εξαμήνου από τότε που αυτή κατέστη απαιτητή.

3. Η λήψη από την πλευρά του εργαζομένου της αποζημίωσης που καταβάλλει σε εκείνον ο εργοδότης, ακόμη και αν έγινε χωρίς επιφύλαξη, δεν αποτελεί παραίτηση αυτού από την αξίωση που τυχόν έχει για μεγαλύτερη αποζημίωση.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ
ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Άρθρο 352
Έννοια

1. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου.

2. Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) Μέχρι έξι (6) εργαζομένους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζομένους.

β) Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζομένους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζομένους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

3. Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στις παρ. 1 και 2, όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

Άρθρο 353
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του Τμήματος αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και του Δημοσίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

2. Οι διατάξεις του Τμήματος αυτού δεν εφαρμόζονται:

α) Στους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού.

β) Στο προσωπικό του Δημοσίου των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

γ) Στα πληρώματα των πλοίων.

3. Για τους εργαζομένους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή νπδδ, εφαρμόζονται οι διαδικασίες που ορίζονται από τα άρθρα 354, 355 και 356 παρ. 1 και 2.

Άρθρο 354
Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση

1. Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

2. Ο εργοδότης οφείλει:

α) να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και

β) να τους ανακοινώνει εγγράφως:

βα) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,

ββ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,

βγ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,

βδ) το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις,

βε) τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

Οι παραπάνω υποχρεώσεις εφαρμόζονται ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Για παραβάσεις των υποχρεώσεων της ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες. Η έλλειψη ενημέρωσης του εργοδότη από την επιχείρηση που έλαβε την παραπάνω απόφαση, δεν αίρει την υποχρέωσή του.

3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε..

4. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπόψη των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζομένους, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τη Δ.ΥΠ.Α. αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.

Άρθρο 355
Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1. Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 354, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70 % των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

2. Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση χωρίς κανένα να καλύπτει ποσοστό εβδομήντα τοις εκατό (70 %) των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι υποδεικνυόμενοι από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι αυτοί υποδεικνύονται αναλογικά με τη δύναμη των σωματείων, εφόσον σ’ αυτή συνολικά ανήκε το ποσοστό εβδομήντα τοις εκατό (70 %) των εργαζομένων και η πλειοψηφία εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις. Η υπόδειξη των εκπροσώπων αυτών πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση του εργοδότη που προβλέπει η παράγραφος 2 του άρθρου 354.

3. Εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία που να καλύπτουν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή τριμελή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι (20) έως πενήντα (50) εργαζομένους και πενταμελή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα (50) εργαζομένους. Τα μέλη της παραπάνω επιτροπής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η συνέλευση συνέρχεται μέσα σε επτά ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση ορίζει το θέμα την ημέρα την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης και κοινοποιείται στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας. Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον ποσοστού πενήντα ένα τοις εκατό (51%) των εργαζομένων στην

επιχείρηση ή εκμετάλλευση και για την εκλογή των εκπροσώπων η σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επομένη της σύγκλησης της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

4. Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την παραπάνω διαδικασία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζομένους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Άρθρο 356
Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

1. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι τριάντα (30) ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.). Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να καταθέτουν στο Α.Σ.Ε. υπόμνημα επί των διαβουλεύσεων.

2. Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο Α.Σ.Ε..

3. Αν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, το Α.Σ.Ε., με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδει εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης, διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και η υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με το άρθρο 354. Για τον σκοπό αυτόν, το Α.Σ.Ε. μπορεί να καλεί και να ακούει τόσο τους κατά το άρθρο 355 εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη όσο και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επιμέρους τεχνικά θέματα. Αν το Α.Σ.Ε. κρίνει πως οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη τηρήθηκαν, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε αντίθετη περίπτωση, το Α.Σ.Ε. παρατείνει τις διαβουλεύσεις των μερών ή τάσσει προθεσμία στον εργοδότη, ώστε εκείνος να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προς εκπλήρωση των ανωτέρω υποχρεώσεων. Αν το Α.Σ.Ε., με νέα απόφαση, διαπιστώσει πως τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε κάθε περίπτωση, οι απολύσεις ισχύουν εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης της παρ. 1.

4. Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παρ. 2 και 3.

Άρθρο 357
Γενικές διατάξεις

1. Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του Τμήματος αυτού είναι άκυρες.

2. Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση.

ΤΜΗΜΑ IV
ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Άρθρο 358
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Τμήματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων.

Άρθρο 359
Πεδίο Εφαρμογής

1. α) Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη.

β) Υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακολούθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, ως μεταβίβαση, κατά την έννοια του παρόντος Τμήματος, θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.

γ) Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες.

Η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ δημοσίων διοικητικών αρχών δεν θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια του παρόντος Τμήματος.

2. Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται όταν και εφόσον η μεταβιβαστέα επιχείρηση, ή εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης βρίσκεται στο πεδίο εδαφικής εφαρμογής της συνθήκης.

3. Το παρόν τμήμα εφαρμόζεται σε μεταβίβαση θαλασσοπλοούντος πλοίου εγγεγραμμένου στο ελληνικό νηολόγιο, όταν αποτελεί μέρος μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης κατά την έννοια των παρ. 1 και 2, με τον όρο ότι ο εκδοχέας έχει την έδρα του ή η μεταβιβασθείσα επιχείρηση ή η εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης παραμένει εντός του πεδίου εδαφικής εφαρμογής της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ειδικότερα, εφόσον το πλοίο παραμένει εγγεγραμμένο σε νηολόγιο κράτους - μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το παρόν Τμήμα δεν εφαρμόζεται, όταν το αντικείμενο της μεταβίβασης αποτελείται αποκλειστικά από ένα ή περισσότερα θαλασσοπλοούντα πλοία.

Άρθρο 360
Ορισμοί

1. Για την εφαρμογή του παρόντος Τμήματος:

α) Μεταβιβάζων νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 359, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

β) Διάδοχος νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 359, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

γ) Εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στις διατάξεις των Κεφαλαίων Α’ και Β’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ του Δευτέρου Βιβλίου. Προκειμένου για επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που απασχολούν κάτω των πενήντα (50) εργαζομένων, εφόσον σ’ αυτές δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή που εκλέγεται από αυτούς κατά ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 425 παρ. 2. Σε περίπτωση μεταβίβασης θαλασσοπλοούντος πλοίου, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 359, εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στην περ. δ) του άρθρου 2 του π.δ. 190/2008 (Α’ 248).

δ) Εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος.

2. Στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος εμπίπτουν:

α) Συμβάσεις εργασίας ή εργασιακές σχέσεις ανεξαρτήτως του αριθμού των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν ή θα πραγματοποιηθούν.

β) Εργασιακές σχέσεις που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 1 της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ.

γ) Πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 2 της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ.

Άρθρο 361
Διατήρηση δικαιωμάτων
των εργαζομένων

1. Με τη μεταβίβαση και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στον διάδοχο. Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

2. Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας.

3. Σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο (PRIVATE PENSION FUND), σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ισχύουν τα εξής:

α) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης με τους ίδιους όρους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, ανανεώνεται η σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, ο διάδοχος ανανεώνει τη σύμβαση ασφάλισης και με αυτήν ή αυτό.

β) Αν ο διάδοχος αποδέχεται τη συνέχιση της σύμβασης ασφάλισης, με διαφορετικούς όρους από εκείνους που ίσχυαν για τον μεταβιβάζοντα, στην περίπτωση αυτή πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη μεταβολή των όρων, διαβουλεύεται με αυτούς και με τον μεταβιβάζοντα και καταρτίζει νέα σύμβαση ασφάλισης. Αν μεσολαβεί ασφαλιστική επιχείρηση ή ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, στις διαβουλεύσεις συμμετέχει ή εκπρόσωπος της ασφαλιστικής επιχείρησης ή ο διαχειριστής (TRUSTEE) του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου για να υποβάλει νέες προτάσεις προς κατάρτιση νέας ασφαλιστικής σύμβασης, λαμβάνοντας υπόψη το υφιστάμενο μαθηματικό απόθεμα ή το υφιστάμενο πιστωτικό υπόλοιπο του λογαριασμού διαχειρίσεως των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων.

γ) Αν ο διάδοχος, πριν από τη μεταβίβαση, αρνηθεί τη συνέχιση της ασφαλιστικής σύμβασης είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, τα σχετικά κεφάλαια με μορφή είτε μαθηματικού αποθέματος είτε λογαριασμού συνταξιοδοτικών κεφαλαίων ανήκουν στους εργαζομένους. Στην περίπτωση αυτή, τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων ως και τα δικαιώματα προσδοκίας για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων, των οποίων η σχέση εργασίας λύθηκε κατά τον χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης, εξασφαλίζονται ως εξής:

γα) στην περίπτωση ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση ή σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, τα σχετικά κεφάλαια τα οποία συγκεντρώνονται στην ασφαλιστική επιχείρηση ή στο ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο, εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζοντα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζομένους από την ασφαλιστική επιχείρηση ή το ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο είτε με βάση το μαθηματικό απόθεμα, όταν πρόκειται για εγγυημένα ομαδικά προγράμματα {εγγυημένο τεχνικό (προεξοφλητικό) επιτόκιο, εγγυημένη παροχή}, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή (ACCRUED BENEFIT) ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (PROJECT BENEFIT) (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή),

γβ) στην περίπτωση λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, τα σχετικά κεφάλαια εκκαθαρίζονται από τον μεταβιβάζονται και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και διανέμονται στους εργαζομένους, είτε με βάση την συσσωρευμένη καθαρή εισφορά (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη εισφορά), είτε με βάση την δεδουλευμένη παροχή ή την παρούσα αξία μελλοντικής παροχής (περίπτωση προγραμμάτων με καθορισμένη παροχή).

δ) Εφόσον στην επιχείρηση δεν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων, σύμφωνα με τα άρθρα 425 και 426, στις διαβουλεύσεις, στην εκκαθάριση και στη διανομή συμμετέχει τριμελής επιτροπή που εκλέγεται από τους εργαζομένους με άμεση, μυστική και καθολική ψηφοφορία, σε συνέλευση που συγκαλείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει τα περισσότερα μέλη στην επιχείρηση.

ε) Αντιρρήσεις κατά του πίνακα διανομής εκδικάζονται από το Μονομελές Πρωτοδικείο κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων.

στ) Υφιστάμενα δικαιώματα για περιοδικές ή εφάπαξ παροχές των εργαζομένων περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που η σχέση εργασίας τους λύθηκε κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης (παροχές επιζώντων) δεν παραβλάπτονται συνεπεία της μεταβίβασης και λαμβάνονται υπόψη κατά την διαδικασία διανομής των περ. γ), δ) και ε) ως ανωτέρω.

Άρθρο 362
Μεταβολή όρων και καταγγελία εργασιακής σχέσης

1. Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ’ αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

2. Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη.

Άρθρο 363
Αφερεγγυότητα

1. Τα άρθρα 361 και 362 δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων βρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, όπως η αφερεγγυότητα ορίζεται στο άρθρο 168 παρ. 5, η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και σύμφωνα με διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση αρμόδιας Αρχής.

2. Η εφαρμογή της παρ. 1 αρχίζει από την έκδοση της σχετικής κατά περίπτωση δικαστικής απόφασης.

Άρθρο 364
Προστασία εκπροσώπων εργαζομένων

1. Κατά το μέτρο που η εγκατάσταση, επιχείρηση ή τμήμα εγκατάστασης ή επιχείρησης διατηρεί την αυτονομία της συνεχίζονται, όπως προβλέπονται από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, το καθεστώς και η λειτουργία των εκπροσώπων των εργαζομένων οι οποίοι θίγονται από μία μεταβίβαση, με την έννοια του άρθρου 359 παρ. 1.

2. Εφόσον πληρούνται οι όροι που απαιτούνται από τις ισχύουσες διατάξεις για την εκλογή νέων εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως μεταβολή αριθμητικών δεδομένων προσωπικού επιχείρησης, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου. Κατά το μέτρο που η εγκατάσταση, επιχείρηση ή τμήμα εγκατάστασης ή επιχείρησης δεν διατηρεί την αυτονομία της οι εκπρόσωποι των εργαζομένων της ή των μεταβιβαζομένων επιχειρήσεων διατηρούνται μέχρι την εκλογή νέων εκπροσώπων των εργαζομένων κατά τις κείμενες διατάξεις.

3. Αν η θητεία των εκπροσώπων των εργαζομένων που θίγονται από τη μεταβίβαση λήγει λόγω αυτής της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι αυτοί συνεχίζουν να προστατεύονται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις για όσο χρόνο θα προστατεύονταν εάν δεν είχε γίνει η μεταβίβαση.

Άρθρο 365
Πληροφόρηση και διαβούλευση

1. Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μία μεταβίβαση, για τα ακόλουθα σημεία:

α) Την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης.

β) Τους λόγους της μεταβίβασης.

γ) Τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση.

δ) Τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

Ο μεταβιβάζων υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης. Ο διάδοχος υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, και οπωσδήποτε πριν οι εργαζόμενοί του θιγούν άμεσα από τη μεταβίβαση, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους.

2. Όταν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων τους, είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των εν λόγω εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία.

3. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων.

4. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο παρόν άρθρο ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση περί μεταβίβασης έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επι-

χείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Επίσης, η μη παροχή πληροφοριών από την επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη δεν αποτελεί λόγο μη τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

5. Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως και εκ των προτέρων όλους τους εργαζομένους:

α) Για την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία της μεταβίβασης.

β) Για τους λόγους της μεταβίβασης.

γ) Για τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης στους εργαζομένους.

δ) Για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

6. Η ενημέρωση γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζομένους.

Άρθρο 366
Κυρώσεις

1. Για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου 365 επιβάλλεται στον μεταβιβάζοντα, τον διάδοχο ή τους εκπροσώπους τους, αυτοτελές πρόστιμο για κάθε παράβαση από εκατόν σαράντα επτά (147) ευρώ μέχρι οκτώ χιλιάδες οκτακόσια τέσσερα (8.804) ευρώ.

2. Το κατά τα ανωτέρω πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας που εκδίδεται μετά από ακρόαση του προσώπου στο οποίο επιβάλλεται το πρόστιμο για παροχή εξηγήσεων.

3. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά την παρ. 2 κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη και αποτελεί έσοδο του Δημοσίου. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας, μέσα σε εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίησή της, ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου. Κατά τα λοιπά ισχύουν τα προβλεπόμενα από την παρ. 5 του άρθρου 572.

4. Για την επιβολή της παραπάνω διοικητικής κύρωσης συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν και ο βαθμός υπαιτιότητας.

5. Τα όρια του προστίμου που προβλέπεται από την παρ. 1, αυξάνονται με τη διαδικασία της παρ. 7 του άρθρου 572.

6. Για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου 365 όσον αφορά μεταβίβαση θαλασσοπλοούντος πλοίου, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 359, επιβάλλονται από τη λιμενική αρχή του λιμένα νηολόγησης του πλοίου οι κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 45 του Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου που κυρώθηκε με το ν.δ. 187/1973 (Α’ 261), άρθρο που έχει εφαρμογή και για την άσκηση προσφυγής.

Άρθρο 367
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Το παρόν Τμήμα δεν θίγει τυχόν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ρυθμίσεις.

ΒΙΒΛΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΔΙΚΑΙΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΜΕΡΟΣ Α’
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

ΤΜΗΜΑ Ι
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 368
Αντικείμενο

1. Με την επιφύλαξη της ισχύος των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί, το Τμήμα αυτό και τα άρθρα 415, 416, 417 και 419 κατοχυρώνουν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζουν την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Για την εφαρμογή του παρόντος Τμήματος, καθώς και των άρθρων 415, 416, 417 και 419, εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή νπδδ ή Ο.Τ.Α.. Ειδικά για τις οργανώσεις του παρόντος Τμήματος οι διατάξεις του Α.Κ. και του Εισ.Ν.Α.Κ. ισχύουν όπως τροποποιούνται ή συμπληρώνονται με το παρόν Τμήμα.

2. Δεν εφαρμόζεται το παρόν Τμήμα, καθώς και τα άρθρα 415, 416, 417 και 419:

α) Στις δημοσιογραφικές οργανώσεις, εκτός από τα άρθρα 379, 381, 385, 415, 416 με εξαίρεση το τρίτο εδάφιο της παρ. 1, 417 και 419.

β) Στις ναυτεργατικές οργανώσεις.

γ) Στις επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως νπδδ..

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

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

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

αγ) οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, νπδδ ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων του άρθρου 369 και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο. Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από το τρίτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 416, εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία της

περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 370 και των παρ. 1, 5, 6, 7 του άρθρου 374 και του άρθρου 375. Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.

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

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

Άρθρο 369
Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) της περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 399.

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

3. Για την εγγραφή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. απαιτείται να υποβληθούν ψηφιακά το καταστατικό και τα στοιχεία του άρθρου 81 του Α.Κ.. Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Α.Κ. επέρχονται με την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.

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

α) Τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Α.Κ..

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

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

δ) Εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτήν οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρατούνται υποχρεωτικά ή άλλες, καθώς και λοιπά έσοδα, και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών, ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα.

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

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

α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α), β) και γ) της παρ. 4 του παρόντος άρθρου, αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικά και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 399, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 381, με εξαίρεση τις περ. β) και γ) της παρ. 5, και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 382 και 383.

Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες:

αα) από τις αρχαιρεσίες και

αβ) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και εφόσον δεν έχει υποβληθεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφαίνεται και η σειρά εκλογής των εκλεγμένων είτε η απόφαση συγκρότησης.

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

Άρθρο 370
Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία:

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

β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.

γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.

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

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

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

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

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

Άρθρο 371
Σκοποί συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απαγορεύεται να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Μπορούν επίσης να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων εκτάκτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

3. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την πραγματοποίηση των σκοπών τους δικαιούνται μεταξύ άλλων:

α) Να αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργασιακές και γενικότερα επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους.

β) Να καταγγέλλουν και να εγκαλούν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους.

Άρθρο 372
Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

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

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 373
Είσπραξη εισφορών

1. Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τα δικαιώματα εγγραφής, τις συνδρομές και γενικά τις εισφορές των μελών τους και μέσα στο χώρο εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης. Ο χρόνος αυτός είναι εκείνος που στη διάρκειά του ο εργαζόμενος δεν οφείλει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη.

2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους με σύστημα παρακράτησης και απόδοσης από τον εργοδότη, του οποίου οι λεπτομέρειες καθορίζονται με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή όμοιας έκτασης απόφαση διαιτησίας. Η καθοριζόμενη να παρακρατείται συνδρομή, καθώς και ο τρόπος κατανομής της μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όλων των βαθμών, καθορίζεται από τις οικείες γενικές συνελεύσεις ή τα διοικητικά συμβούλια, κατά τους ορισμούς των καταστατικών. Για την παρακράτηση της συνδρομής απαιτείται η κατάθεση έγγραφης, θετικής δήλωσης του εργαζομένου στον εργοδότη που ανακαλείται ελεύθερα. Η απόδοση των παρακρατούμενων από τον εργοδότη συνδρομών θα γίνεται στο πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό σωματείο, που θα έχει και την ευθύνη της κατανομής τους.

Άρθρο 374
Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Κάθε εργαζόμενος, που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μιας του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησής του, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Ανήλικοι και αλλοδαποί, εργαζόμενοι νόμιμα, μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό, διαγράφεται το μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης:

α) που, χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία, δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για τη διοίκηση,

β) που πριν έξι (6) μήνες έχει πάψει με τη θέλησή του να απασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του, εκτός εάν τούτο οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

2. Κάθε σωματείο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος της αντίστοιχης Ομοσπονδίας και του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου. Κάθε τοπικό παράρτημα σωματείου ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης μπορεί να γίνει μέλος του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου, ύστερα από απόφαση της διοίκησης του σωματείου. Κάθε σωματείο ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης που ανήκει στο Εργατικό Κέντρο της περιφέρειας στην οποία βρίσκεται η έδρα του εκπροσωπείται στη συνέλευση του Εργατικού Κέντρου για το σύνολο των μελών του, αφού αφαιρεθούν μέλη τοπικών παραρτημάτων, που τυχόν υπάρχουν και έχουν εγγραφεί σε άλλα Εργατικά Κέντρα.

3. Κάθε Ομοσπονδία και κάθε Εργατικό Κέντρο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος μιας συνομοσπονδίας.

4. Διάταξη καταστατικού συνδικαλιστικής οργάνωσης που απαγορεύει τη συμμετοχή μελών της σε άλλη οργάνωση είναι ισχυρή.

5. Εργαζόμενος ή πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εγγράφεται στην αντίστοιχη οργάνωση μετά από αίτηση που υποβάλλει στο αρμόδιο να αποφασίσει όργανο. Το όργανο τούτο αποφασίζει στην πρώτη μετά την υποβολή της αίτησης συνεδρίασή του.

6. Εάν το αρμόδιο να αποφασίσει την εγγραφή όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης απορρίψει την αίτηση ή μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της για πρωτοβάθμια οργάνωση και Εργατικό Κέντρο και σε δύο μήνες για Ομοσπονδία και τριτοβάθμια οργάνωση δεν έχει γνωστοποιηθεί απόφαση του οργάνου για αποδοχή ή απόρριψη της αίτησης στον αιτούντα, αυτός έχει δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο Ειρηνοδικείο και να ζητήσει την εγγραφή, κατά τη διαδικασία της περ. 3 του άρθρου 614 και των άρθρων 621 και 622 του Κ.Πολ.Δ.. Ο εργαζόμενος ή η οργάνωση, από την κοινοποίηση της απόφασης του Ειρηνοδικείου που διατάσσει την εγγραφή, γίνεται χωρίς άλλη διατύπωση μέλος της αντίστοιχης οργάνωσης. Το δικαστήριο μπορεί να διατάξει ως ασφαλιστικό μέτρο την προσωρινή εγγραφή του αιτούντα, ύστερα από αίτησή του.

7. Ύστερα από αίτηση μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή υπερκειμένης της και εφόσον το αρμόδιο για την εγγραφή νέων μελών όργανο εντελώς αδικαιολόγητα και κατά παράβαση των αρχών της καλής πίστης αρνείται την εγγραφή νέων μελών, το Ειρηνοδικείο με τη διαδικασία της περ. 3 του άρθρου 614 και των άρθρων 621 και 622 του ΚΠολΔ κηρύσσει έκπτωτη τη διοίκηση της οργάνωσης. Στην περίπτωση αυτή το αρμόδιο δικαστήριο διορίζει κατά το άρθρο 69 του Α.Κ. προσωρινή διοίκηση στην οποία αναθέτει το έργο της εγγραφής νέων μελών και της διενέργειας εκλογών για ανάδειξη νέας διοίκησης της οργάνωσης μέσα σε δύο (2) μήνες από τον διορισμό της για τις πρωτοβάθμιες και τέσσερις (4) μήνες για τις λοιπές οργανώσεις.

Άρθρο 375
Γενική Συνέλευση μελών

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

2. Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Α.Κ., όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία, και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση κατά τη Γενική Συνέλευση απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται νέα Γενική Συνέλευση εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών, κατά την οποία απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών τρίτη, κατά την οποία αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως ψήφος τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Απαγορεύεται η φυσική ή εξ αποστάσεως συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση.

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

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

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

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

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

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

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

4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της συνέλευσης, στο Μονομελές Πρωτοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση. Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται, για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, από το ένα πεντηκοστό (1/50) τουλάχιστον των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, και για τις λοιπές, αποκλειστικώς από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικώς τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης. Η απόφαση του δικαστηρίου είναι δυνατό να εκκληθεί εντός δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της.

Άρθρο 376
Διοικητικά Συμβούλια -
Ελεγκτικές Επιτροπές - Αντιπρόσωποι

1. Η διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκροτείται όπως ορίζει το καταστατικό. Οι ιδιότητες του Προέδρου, Αντιπροέδρου, Γενικού Γραμματέα ή Ταμία δεν επιτρέπεται να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο. Η θητεία των διοικητικών οργάνων δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τρία (3) χρόνια.

2. Σε κάθε συνδικαλιστική οργάνωση εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση των μελών της ελεγκτική επιτροπή, κατά το καταστατικό της. Ο αριθμός των μελών της και ο τρόπος λειτουργίας της ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης. Η διάρκεια της θητείας των ελεγκτικών επιτροπών ακολουθεί πάντοτε τη θητεία του διοικητικού συμβουλίου. Οι εκλογές για διοικητικό συμβούλιο και ελεγκτική επιτροπή γίνονται ταυτόχρονα. Αρμοδιότητα της ελεγκτικής επιτροπής είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος του διοικητικού συμβουλίου ως προς την οικονομική διαχείριση της οργάνωσης.

3. Η Συνέλευση των μελών κάθε πρωτοβάθμιας οργάνωσης εκλέγει τους αντιπροσώπους της για την Ομοσπονδία και το Εργατικό Κέντρο στα οποία συμμετέχει. Η Συνέλευση κάθε Ομοσπονδίας και κάθε Εργατικού Κέντρου εκλέγει τους αντιπροσώπους της για τη Συνομοσπονδία στην οποία συμμετέχει. Ο αριθμός των αντιπροσώπων σε κάθε δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ορίζεται με το ίδιο μέτρο για όλες τις οργανώσεις, που συμμετέχουν στη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια οργάνωση. Ο σχετικός υπολογισμός γίνεται με βάση τον αριθμό των μελών που ψήφισαν για την ανάδειξη των αντιπροσώπων στην πρωτοβάθμια οργάνωση. Σε περίπτωση που προκύπτει κλάσμα μεγαλύτερο από το μισό του αριθμού που αποτελεί το μέτρο, προστίθεται ένας ακόμη αντιπρόσωπος. Δεν αντιπροσωπεύεται η οργάνωση που δεν καλύπτει τουλάχιστον το μισό του μέτρου. Σωματεία, των οποίων η αριθμητική δύναμη λόγω της ιδιομορφίας τους καθορίζεται από ειδικό νόμο ή ειδική επιτροπή που είναι νπδδ, μπορούν να αντιπροσωπεύονται στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις ανεξάρτητα εάν τα μέλη τους είναι λιγότερα από το μισό του μέτρου που προβλέπει το καταστατικό της δευτεροβάθμιας οργάνωσης.

Άρθρο 377
Εκλογές

1. α) Οι εργαζόμενοι, μέλη των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκλέγουν τα διοικητικά συμβούλια και τις ελεγκτικές επιτροπές και αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις και εκλέγονται επίσης εφόσον έχουν εκπληρώσει τις οικονομικές υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους.

β) Τα μέλη των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται να ψηφίσουν αντιπροσώπους, μόνο για μια (1) Ομοσπονδία και ένα (1) Εργατικό Κέντρο. Αν ανήκουν σε δυο (2) οργανώσεις επιλέγουν τη μία (1) από αυτές, για να ασκήσουν το δικαίωμά τους αυτό, με δήλωσή τους προς τον Πρόεδρο της εφορευτικής επιτροπής των εκλογών. Η δήλωση αυτή δεσμεύει τον εργαζόμενο για όλο το χρόνο της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισε και της θητείας των οργάνων που ψήφισαν οι αντιπρόσωποι της οργάνωσής του.

2. α) Κάθε πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση συμμετέχει με τους αντιπροσώπους της στην εκλογή των οργάνων της διοίκησης της Ομοσπονδίας και του Εργατικού Κέντρου, που ανήκει, και εφόσον έχει εκπληρώσει τις οικονομικές υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους.

β) Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιπροσωπεύονται στην τριτοβάθμια δια μέσου μιας μόνο δευτεροβάθμιας οργάνωσης. Η Γενική Συνέλευση των μελών κάθε πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης αποφασίζει αν η αντιπροσώπευσή της στην τριτοβάθμια θα γίνει δια μέσου του Εργατικού Κέντρου ή δια μέσου της Ομοσπονδίας, που τυχόν ανήκει. Για την απόφαση της Γενικής Συνέλευσης αρκεί η σχετική πλειοψηφία των παρόντων μελών και η σχετική μυστική ψηφοφορία γίνεται στην ίδια συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσης και αμέσως μετά την εκλογή της εφορευτικής επιτροπής, για την εκλογή αντιπροσώπων. Την απόφαση αυτή και πίνακα των αντιπροσώπων ανακοινώνει με έγγραφό του ο Πρόεδρος της εφορευτικής επιτροπής και στις δύο (2) δευτεροβάθμιες οργανώσεις, που τυχόν μετέχει η οργάνωση, καθώς επίσης στην αντίστοιχη τριτοβάθμια. Ταυτόχρονα στις ίδιες υπερκείμενες οργανώσεις αποστέλλει ο δικαστικός αντιπρόσωπος αντίγραφο του μητρώου που αναφέρεται στην παρ. 2 του άρθρου 6 του ν.δ. 4361/1964, με τα πρόσθετα στοιχεία που αναφέρονται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 370 του παρόντος Κώδικα. Η παραπάνω δέσμευση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ισχύει για όλο τον χρόνο της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισαν οι αντιπρόσωποί της στη δευτεροβάθμια οργάνωση που επέλεξε.

3. Κάθε δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εκλέγει αντιπροσώπους μόνο για μια (1) τριτοβάθμια.

4. Οι αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις έχουν δικαίωμα να εκλέγονται σε όλα τα όργανα διοίκησης, όπως επίσης και στα όργανα που υποκαθιστούν τις συνελεύσεις των οργανώσεων αυτών.

Άρθρο 378
Διεξαγωγή εκλογών

1. Οι εκλογές για τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων διεξάγονται από εφορευτική επιτροπή, που ο αριθμός των μελών της και η διαδικασία εκλογής τους ορίζεται από το καταστατικό και προεδρεύεται από τον δικαστικό αντιπρόσωπο. Σε όλη τη διάρκεια της διεξαγωγής των εκλογών μέχρι και την ανακήρυξη των επιτυχόντων μπορεί να παραβρίσκεται ανά ένας αντιπρόσωπος κάθε συνδυασμού.

2. Οι διατάξεις των παρ. 2 έως 5 του άρθρου 6 του ν.δ. 4361/1964 εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του παρόντος Μέρους.

3. Δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται δικηγόρος με επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον τεσσάρων (4) ετών, εφόσον πρόκειται για δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται με αίτηση της οργάνωσης από τον Δικηγορικό Σύλλογο της έδρας της.

4. Εφόσον πρόκειται για σωματεία που έχουν την έδρα τους εντός της Περιφέρειας του Δικηγορικού Συλλόγου, δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται δικηγόρος του οικείου Δικηγορικού Συλλόγου. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 3 εφαρμόζεται ανάλογα.

5. Δεν απαιτείται η παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου σε εκλογές σωματείων που έχουν την έδρα τους εκτός της έδρας του Ειρηνοδικείου και ο αριθμός των μελών τους δεν υπερβαίνει τους πενήντα (50).

Άρθρο 379
Σύστημα εκλογών

1. Η εκλογή των οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης γίνεται με το σύστημα της απλής αναλογικής.

2. Οι έδρες του διοικητικού συμβουλίου, της ελεγκτικής επιτροπής και ο αριθμός των αντιπροσώπων κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών και των χωριστών υποψηφίων ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη. Το σύνολο των εγκύρων ψηφοδελτίων διαιρείται με τον αριθμό των εδρών του διοικητικού συμβουλίου ή της ελεγκτικής επιτροπής, ή με τον αριθμό των αντιπροσώπων που εκλέγονται. Το πηλίκον αυτής της διαίρεσης, παραλειπομένου του κλάσματος, αποτελεί το εκλογικό μέτρο. Κάθε συνδυασμός καταλαμβάνει τόσες έδρες στο διοικητικό συμβούλιο ή την ελεγκτική επιτροπή και εκλέγει τόσους αντιπροσώπους όσες φορές χωρεί το εκλογικό μέτρο στον αριθμό των εγκύρων ψηφοδελτίων που έλαβε.

3. Χωριστός υποψήφιος που έλαβε τον ίδιο ή μεγαλύτερο αριθμό ψήφων από το εκλογικό μέτρο καταλαμβάνει μια έδρα στο όργανο για το οποίο είχε θέσει υποψηφιότητα ή εκλέγεται αντιπρόσωπος εφόσον ήταν υποψήφιος για τη θέση αυτή.

4. Συνδυασμός που περιλαμβάνει υποψήφιους λιγότερους από τις έδρες που του ανήκουν, καταλαμβάνει τόσες μόνο έδρες ή εκλέγει τόσους μόνο αντιπροσώπους, όσοι είναι και οι υποψήφιοί του.

5. Οι έδρες που μένουν αδιάθετες και ο αριθμός των αντιπροσώπων που δεν καλύπτεται σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων κατανέμονται από μία στους συνδυασμούς εκείνους που έχουν καταλάβει τουλάχιστον μια έδρα ή έχουν εκλέξει έναν αντιπρόσωπο και οι οποίοι συγκεντρώνουν υπόλοιπο ψηφοδελτίων μεγαλύτερο από το ένα τρίτο (1/3) του εκλογικού μέτρου και που πλησιάζουν περισσότερο το εκλογικό μέτρο.

6. Οι έδρες που μένουν αδιάθετες ή ο αριθμός των αντιπροσώπων που δεν καλύπτεται και μετά την εφαρμογή των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών που έχουν το μεγαλύτερο υπόλοιπο ψηφοδελτίων από μία έδρα ή από έναν αντιπρόσωπο. Σε περίπτωση ισοδυναμίας γίνεται κλήρωση.

Άρθρο 380
Ψηφοφορία

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

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

Άρθρο 381
Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης

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

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

α) Να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

β) Να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

γ) Να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση.

δ) Να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα.

ε) Να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

στ) Να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

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

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

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) Των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 92 του Α.Κ..

β) Των μελών της προσωρινής, σύμφωνα με το άρθρο 79 του Α.Κ., διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο, σύμφωνα με το άρθρο 69 του Α.Κ..

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

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα (1) έτος μετά τη λήξη της, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής της παρ. 10.

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

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

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

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

7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπληρωτής Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής. Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, ο συνολικός αριθμός των προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το διπλάσιο του αντίστοιχου αριθμού που αναφέρεται στις περ. α), β) και γ) της παρ. 6. Στην περίπτωση αυτήν, ο αριθμός των μελών της διοίκησης της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που προστατεύεται προκύπτει από τη διαίρεση του μέγιστου αριθμού κατά το προηγούμενο εδάφιο, διά του ποσοστού των μελών της οργάνωσης που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης επί του συνόλου των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικοί αριθμοί, στρογγυλεύονται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.

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

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

10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, επιτρέπεται υπό τους όρους της παρ. 1 του άρθρου 291. Για τον δικαστικό έλεγχο των απολύσεων αυτών εφαρμόζονται η διαδικασία και οι προθεσμίες της παρ. 4 του άρθρου 419. Η αγωγή επιδίδεται τουλάχιστον τρεις (3) ημέρες πριν από τη δικάσιμο που έχει προσδιορισθεί για τη συζήτησή της. Πρόσθετες παρεμβάσεις μπορούν να ασκούνται και προφορικά, ενώπιον του ακροατηρίου, πριν από την έναρξη της συζήτησης της αγωγής.

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

Άρθρο 382
Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

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

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

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 373 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα (80) εργαζομένους. Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι χίλια (1.000) μέτρα από τον τόπο εργασίας.

4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους. Οι παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 437 εφαρμόζονται αναλόγως.

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

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης, όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 373.

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

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαίνεται, αν προκύψει διαφωνία ως προς την εφαρμογή των παρ. 2, 3, 5 και 7, με αιτιολογημένη απόφασή του εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σε αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 572.

Άρθρο 383
Συνδικαλιστικές άδειες

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

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

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

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

γ) Στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από χίλια πεντακόσια ένα (1.501) μέχρι δέκα χιλιάδες (10.000) ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

λιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

5. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με οποιονδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό και πάντως το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Σε επείγουσες περιπτώσεις η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικώς αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο. Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο περιορίζεται στην ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.

6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 386. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και τα νομαρχιακά τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Άρθρο 384
Ρύθμιση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων

1. Τα άρθρα 381, 382, 383 αποτελούν ελάχιστα συνδικαλιστικά δικαιώματα.

2. Ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών που έχουν ήδη αποκτηθεί ή θα αποκτηθούν με συμφωνία εργαζομένων και εργοδοτών ή με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις υπερισχύουν.

3. Το άρθρο αυτό ισχύει τόσο για υπαλλήλους των φορέων του δημοσίου τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982, όσο και για εργαζομένους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Άρθρο 385
Ποινικές διατάξεις

1. Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποί του, ως και οποιοσδήποτε τρίτος, που παραβαίνει τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 381, τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή μέχρι δεκαπέντε χιλιάδες (15.000) ευρώ, και εφόσον δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή από άλλη διάταξη.

2. Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποί του, που παραβαίνουν τις παρ. 5, 8 και 9 του άρθρου 381 ή που αρνούνται την πραγματική απασχόληση εργαζομένου που η απόλυσή του έχει κριθεί άκυρη με δικαστική απόφαση, τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή μέχρι τρεις (3.000) ευρώ για κάθε παράβαση η άρνηση.

3. Οποιοσδήποτε παραποιεί ή νοθεύει το αποτέλεσμα εκλογών για την ανάδειξη συλλογικών οργάνων ή αντιπροσώπων οποιασδήποτε συνδικαλιστικής οργάνωσης τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή χρηματική ποινή και εάν πρόκειται για μέλος εφορευτικής επιτροπής με φυλάκιση μέχρι δύο (2) ετών ή χρηματική ποινή.

4. Όποιος χρησιμοποιεί την επωνυμία ή αντιποιείται την εκπροσώπηση συνδικαλιστικής οργάνωσης χωρίς δικαίωμα, για δικό του όφελος, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή χρηματική ποινή, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.

5. Όποιος εμποδίζει με σωματική ή ψυχολογική βία τις συνεδριάσεις της διοίκησης ή τις συνελεύσεις μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή χρηματική ποινή, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.

Άρθρο 386
Συνδικαλιστικές ελευθερίες και δικαιώματα δημοσίων υπαλλήλων

1. Το παρόν Τμήμα και τα άρθρα 415, 416, 417 και οι παρ. 3 έως 6 του άρθρου 419, εκτός από τις παρ. 3 έως 10 του άρθρου 381 και τις παρ. 7 έως 9 του άρθρου 382, εφαρμόζονται με τις ειδικές ρυθμίσεις που προβλέπονται παρακάτω ανάλογα και στους έμμισθους πολιτικούς υπαλλήλους του Δημοσίου, με εξαίρεση τους υπαλλήλους της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών (Ε.Υ.Π.), όπως και στους μόνιμους ή με θητεία υπαλλήλους των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των εκκλησιαστικών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, ακόμη και στους υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου που κατέχουν οργανικές θέσεις, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 103 του Συντάγματος. Το ελληνικό Δημόσιο νομιμοποιείται σε κάθε περίπτωση να προσφύγει ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 419, και δια του Υπουργού που ασκεί τη σχετική εποπτεία, και όταν έχει εκχωρήσει τις σχετικές κρατικές αρμοδιότητες σε Ο.Τ.Α. ή άλλα νπδδ, ακόμη και με μεταφορά προς αυτούς των κατ’ αντικείμενο αρμόδιων υπαλλήλων.

2. Για την επέκταση της κατά την προηγούμενη παράγραφο εφαρμογής, ως εργαζόμενοι λογίζονται και οι δημόσιοι υπάλληλοι. Όπου στο παρόν Τμήμα αναφέρονται οι λέξεις εργοδότης, επιχείρηση, εκμετάλλευση, με τον όρο αυτό νοούνται και το Δημόσιο και τα πιο πάνω νομικά πρόσωπα με τις αρμόδιες υπηρεσίες τους. Όπου γίνεται λόγος για Εργατικό Κέντρο, η μνεία δεν αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους.

3. Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων είναι:

α) Οι ομοσπονδίες των κατά κλάδους ή ειδικότητες σωματείων, που τα μέλη τους υπάγονται οργανικά σε ένα ή και σε περισσότερα Υπουργεία ή τα νπδδ της παρ. 1 του παρόντος άρθρου και

β) οι ομοσπονδίες σωματείων που τα μέλη τους υπάγονται οργανικά στο ίδιο Υπουργείο ή στα κατά την παρ. 1 νπδδ ή ομάδα νπδδ που τελεί υπό την εποπτεία του ίδιου Υπουργείου.

Όπου υπάλληλοι ενός Υπουργείου ανήκουν σε μία και ενιαία συνδικαλιστική οργάνωση του Υπουργείου αυτού, με περισσότερους κλάδους, η οργάνωσή τους θεωρείται, για τον λόγο αυτό, και σαν δευτεροβάθμια. Κάθε πρωτοβάθμια οργάνωση μπορεί να γίνει μέλος σε μια μόνο δευτεροβάθμια, εφόσον δεν υπάρχει άλλη οργάνωση.

4. Κάθε υπάλληλος, από τον διορισμό του, μπορεί να γίνει μέλος μόνο μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των κατά κλάδους ή ειδικότητες διαρθρωμένων και μιας οργάνωσης του χώρου εργασίας, αφού καταβάλει την ορισμένη από το καταστατικό συνδρομή. Εκτός των άλλων περιπτώσεων που τυχόν ορίζει το καταστατικό της οργάνωσής του, ο υπάλληλος διαγράφεται από μέλος αυτής από το χρονικό σημείο της λύσης της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και αν δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές, για την ανάδειξη της διοίκησης.

5. Με την επιφύλαξη του άρθρου 11 του ν. 1256/1982 «για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις», δεν επιτρέπεται η μετάθεση των κατά την παρ. 1 δημοσίων υπαλλήλων, που είναι μέλη διοικητικών συμβουλίων ή προσωρινών διοικήσεων πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον αυτές ανήκουν σε δευτεροβάθμιες μέλη τριτοβάθμιων οργανώσεων, χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση των ίδιων των υπαλλήλων και της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης. Κατά τον ίδιο τρόπο προστατεύονται και τα μέλη των διοικήσεων των δευτεροβάθμιων και των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Άρθρο 387
Αντικείμενο και σκοπός

1. Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος εφαρμόζονται στις επαγγελματικές οργανώσεις των εμπόρων, των βιοτεχνών, των επαγγελματιών και των αυτοκινητιστών.

2. Οι επαγγελματικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη, τη μελέτη και την προαγωγή των κοινών οικονομικών, κοινωνικών και επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους, στα πλαίσια της εξυπηρέτησης του κοινωνικού συνόλου. Για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού οι επαγγελματικές οργανώσεις μπορούν ιδίως: Να απευθύνονται στις δημόσιες διοικητικές και δικαστικές αρχές, την τοπική αυτοδιοίκηση, τις συνεταιριστικές οργανώσεις, τους αγροτικούς συλλόγους, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εσωτερικού και εξωτερικού και τους εκπροσώπους διαφόρων κοινωνικών ομάδων, για κάθε ζήτημα που αφορά τα επαγγελματικά συμφέροντα των μελών τους για τη διαμόρφωση, τη λήψη και την εφαρμογή των αποφάσεων που αφορούν τα κοινά επαγγελματικά, οικονομικά και κοινωνικά συμφέροντα των μελών τους και γενικότερα τα συμφέροντα του κοινωνικού συνόλου.

3. Οι επαγγελματικές οργανώσεις είναι σωματεία που διέπονται από τις διατάξεις του παρόντος Τμήματος και συμπληρωματικά από τις διατάξεις του Α.Κ. και του εισαγωγικού του νόμου. Οι οργανώσεις αυτές δεν ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα. Επιτρέπεται όμως να ενθαρρύνουν την ίδρυση από τα μέλη τους παραγωγικών, καταναλωτικών, προμηθευτικών ή πιστωτικών συνεταιρισμών, να ιδρύουν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να οργανώνουν προγράμματα επιμόρφωσης των μελών τους.

Άρθρο 388
Σύσταση των επαγγελματικών οργανώσεων - Διακρίσεις

1. Οι επαγγελματικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

2. Η πρωτοβάθμια επαγγελματική οργάνωση (ένωση) έχει ως μέλη αποκλειστικά και μόνο φυσικά πρόσωπα, που ανήκουν σε μία από τις καθοριζόμενες στην παρ. 1 του άρθρου 387 κατηγορίες. Επίσης ως μέλη αυτών μπορεί να είναι ο πρόεδρος ή ο διευθύνων σύμβουλος και δύο μέλη του διοικητικού συμβουλίου των Α.Ε. καθώς και ο πρόεδρος και ο γενικός γραμματέας του διοικητικού συμβουλίου του συνεταιρισμού και μέχρι δύο από τους διαχειριστές εταίρους των Ε.Π.Ε., εφόσον οι ανωτέρω δεν ασχολούνται με άλλο επάγγελμα άσχετο με αυτά της επαγγελματικής οργάνωσης που προτίθενται να συμμετέχουν. Κάθε φυσικό πρόσωπο ή εκπρόσωπος νομικού προσώπου έχει το δικαίωμα να είναι μέλος σε δύο το πολύ πρωτοβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις. Κάθε πρωτοβάθμια επαγγελματική οργάνωση έχει το δικαίωμα να είναι μέλος σε δύο το πολύ ομοσπονδίες, μία κλαδικού και μία τοπικού ή γενικού χαρακτήρα. Επίσης στις επαγγελματικές οργανώσεις μπορούν να μετέχουν και ο πρόεδρος του Δ.Σ. και ο διευθύνων ή ο συμπράττων ή ο εντεταλμένος σύμβουλος που δεσμεύει με την υπογραφή του την Α.Ε., καθώς και ο πρόεδρος και ο γενικός γραμματέας του διοικητικού συμβουλίου, των συνεταιρισμών και μέχρι δύο από τους διαχειριστές εταίρους των Ε.Π.Ε., εφόσον οι ανωτέρω δεν ασχολούνται με άλλο επάγγελμα άσχετο με το εμπόριο.

3. Κάθε δευτεροβάθμια επαγγελματική οργάνωση (ομοσπονδία) έχει ως μέλη των μεν εμπόρων τέσσερις (4) τουλάχιστον πρωτοβάθμιες οργανώσεις (κλαδικού και γενικού ή τοπικού ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα), των δε λοιπών επαγγελματικών οργανώσεων έξι (6) τουλάχιστον πρωτοβάθμιες οργανώσεις (κλαδικού και γενικού ή τοπικού ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα), σύμφωνα με τους όρους του καταστατικού της. Κάθε δευτεροβάθμια οργάνωση έχει το δικαίωμα να είναι μέλος μιας μόνο συνομοσπονδίας.

4. Κάθε τριτοβάθμια επαγγελματική οργάνωση (συνομοσπονδία) έχει ως μέλη των μεν εμπόρων οκτώ (8) τουλάχιστον ομοσπονδίες, των δε λοιπών επαγγελματικών οργανώσεων δώδεκα (12) τουλάχιστον ομοσπονδίες, σύμφωνα με τους όρους του καταστατικού της.

5. Στις ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες, αν δεν ορίζεται στο παρόν Τμήμα διαφορετικά, εφαρμόζονται όσα ισχύουν για τις πρωτοβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις.

6. Σε κάθε πρωτοδικείο τηρείται φάκελος, που περιέχει το καταστατικό κάθε επαγγελματικής οργάνωσης, τις τροποποιήσεις του και κάθε σχετική δικαστική απόφαση. Αντίγραφα των παραπάνω εγγράφων και βεβαιώσεις χορηγούνται από τον γραμματέα του πρωτοδικείου σε οποιονδήποτε υποβάλλει σχετική αίτηση.

7. Η επωνυμία της επαγγελματικής οργάνωσης πρέπει να είναι αληθής, πραγματική και δηλωτική της σύνθεσης και του σκοπού της.

Άρθρο 389
Βιβλία και πόροι
των επαγγελματικών οργανώσεων

1. Οι επαγγελματικές οργανώσεις τηρούν τα ακόλουθα βιβλία, που αριθμούνται και θεωρούνται από το γραμματέα του πρωτοδικείου της έδρας τους, πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται:

α) Βιβλίο μητρώου μελών, στο οποίο αναγράφονται με αριθμητική σειρά το ονοματεπώνυμο του μέλους, τα ονόματα των γονέων του, το επάγγελμα, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους, καθώς και η ταμειακή ενημέρωση. Αν πρόκειται για δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια επαγγελματική οργάνωση, αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, ο αριθμός και η χρονολογία των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών των επαγγελματικών οργανώσεων που είναι μέλη της, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός των μελών τους που έχουν εγγραφεί και ο αριθμός αυτών που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές.

β) Βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων γενικών συνελεύσεων των μελών.

γ) Βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων διοικητικού συμβουλίου.

δ) Βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων ελεγκτικής επιτροπής.

ε) Βιβλίο ταμείου, στο οποίο καταχωρίζονται με χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.

στ) Βιβλίο περιουσίας, στο οποίο καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της επαγγελματικής οργάνωσης.

ζ) Βιβλίο, στο οποίο καταχωρίζονται με αριθμητική σειρά τα ονοματεπώνυμα των μελών της επαγγελματικής οργάνωσης, για τα οποία εκδόθηκε ειδικό εκλογικό βιβλιάριο. Ο αριθμός καταχώρισης στο βιβλίο αυτό αποτελεί και τον αριθμό του ειδικού εκλογικού βιβλιαρίου. Στο ίδιο βιβλίο καταχωρίζεται επίσης η ημερομηνία της απόφασης του διοικητικού συμβουλίου για την έκδοση, η ημερομηνία έκδοσης καθώς και η ημερομηνία απώλειας ή ακύρωσης του ειδικού εκλογικού βιβλιαρίου. Σε περίπτωση απώλειας αναγράφεται και ο αριθμός του νέου ειδικού εκλογικού βιβλιαρίου. Σε ιδιαίτερη στήλη αναγράφεται η επωνυμία της δεύτερης πρωτοβάθμιας οργάνωσης στην οποία τυχόν ανήκει το μέλος.

2. Τα γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από τον πρόεδρο της ελεγκτικής επιτροπής ή το νόμιμο αναπληρωτή του, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.

3. Τα μέλη της επαγγελματικής οργάνωσης καθώς και οι υπερκείμενες οργανώσεις στις οποίες ανήκει έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται το περιεχόμενο των παραπάνω βιβλίων και στοιχείων.

4. Πόροι των επαγγελματικών οργανώσεων είναι:

α) Τα δικαιώματα εγγραφής και οι υποχρεωτικές συνδρομές των μελών.

β) Τα εισοδήματα από την περιουσία της επαγγελματικής οργάνωσης.

γ) Τα έσοδα από δωρεές, κληρονομίες, κληροδοσίες και από διάφορες εκδηλώσεις και εορτές, καθώς και οι προαιρετικές εισφορές των μελών.

5. Ο καθορισμός του ύψους του δικαιώματος εγγραφής, της υποχρεωτικής συνδρομής, ως και κάθε άλλη επιβάρυνση των μελών, ρυθμίζονται για τις πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες (ομοσπονδίες) και τριτοβάθμιες (συνομοσπονδίες) οργανώσεις από τα διοικητικά τους συμβούλια.

6. Δεν επιτρέπεται η αποδοχή δωρεών που γίνονται ανώνυμα.

7. Η είσπραξη των συνδρομών από τα μέλη των πρωτοβάθμιων οργανώσεων και η απόδοση αυτών στις δικαιούχες οργανώσεις μπορεί να γίνεται, ύστερα από απόφαση των γενικών συνελεύσεων των οργανώσεων, από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς στους οποίους είναι ασφαλισμένα τα μέλη τους με σύμφωνη γνώμη των διοικήσεων των οργανισμών αυτών.

Άρθρο 390
Εγγραφή - Δικαιώματα και υποχρεώσεις-
Αποβολή των μελών

1. Η αίτηση για την εγγραφή μέλους σε ένωση, ομοσπονδία ή συνομοσπονδία υποβάλλεται στο διοικητικό συμβούλιο της αντίστοιχης επαγγελματικής οργάνωσης, εισάγεται προς συζήτηση στην πρώτη συνεδρίαση αυτού και γίνεται δεκτή, αν το υποψήφιο μέλος συγκεντρώνει τους όρους του άρθρου 388. Αν η αίτηση απορριφθεί ή παρέλθουν τριάντα (30) ημέρες χωρίς το διοικητικό συμβούλιο να αποφασίσει, ο ενδιαφερόμενος δικαιούται να προσφύγει στο αρμόδιο κατά τόπο μονομελές πρωτοδικείο μέσα σε ένα (1) μήνα από την κοινοποίηση της απορριπτικής απόφασης ή από την παρέλευση της προθεσμίας των τριάντα (30) ημερών. Το μονομελές πρωτοδικείο δικάζοντας, κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας, διατάζει την εγγραφή του μέλους ή απορρίπτει την προσφυγή. Η ιδιότητα του μέλους αποκτάται ένα (1) μήνα μετά την απόφαση του διοικητικού συμβουλίου ή από την τελεσιδικία της δικαστικής απόφασης που διατάζει την εγγραφή.

2. Διάταξη καταστατικού επαγγελματικής οργάνωσης που απαγορεύει τη συμμετοχή των μελών της σε άλλη επαγγελματική οργάνωση είναι άκυρη.

3. Τα μέλη των επαγγελματικών οργανώσεων έχουν καθήκον να συμμετέχουν στις γενικές συνελεύσεις.

4. Κάθε μέλος επαγγελματικής οργάνωσης έχει καθήκον να γνωστοποιεί στο διοικητικό συμβούλιο χωρίς καθυστέρηση κάθε αλλαγή της επαγγελματικής του διεύθυνσης.

5. Το διοικητικό συμβούλιο της επαγγελματικής οργάνωσης μπορεί να αποφασίζει για την αποβολή μέλους:

α) Αν το μέλος πάψει να έχει τις προϋποθέσεις εγγραφής του στην οργάνωση.

β) Αν το μέλος ενεργεί αντίθετα προς τους σκοπούς της οργάνωσης.

γ) Αν το μέλος καθυστερεί για δύο (2) συνεχή έτη την υποχρεωτική συνδρομή.

δ) Αν το μέλος καταδικαστεί αμετάκλητα για αδίκημα που προβλέπεται και τιμωρείται από το παρόν Μέρος.

Το μέλος, όταν συνταξιοδοτηθεί, διαγράφεται, εκτός αν ειδικός νόμος επιτρέπει την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας και μετά τη συνταξιοδότησή του.

6. Η περί αποβολής μέλους πράξη του διοικητικού συμβουλίου εγκρίνεται από τη γενική συνέλευση των μελών της ένωσης ή όταν πρόκειται για δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις από τη γενική συνέλευση των αντιπροσώπων της επαγγελματικής οργάνωσης. Τα αποτελέσματα της αποβολής επέρχονται από την έγκριση από τη γενική συνέλευση. Το διοικητικό συμβούλιο, όπως και η γενική συνέλευση, υποχρεούται να ακούσει προηγουμένως το μέλος του οποίου ζητείται η αποβολή.

7. Το μέλος που αποβάλλεται μπορεί, μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από την επίδοση σε αυτό της απόφασης, να προσφύγει στο Μονομελές Πρωτοδικείο το οποίο δικάζει κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας.

Άρθρο 391
Όργανα των επαγγελματικών οργανώσεων - Γενική Συνέλευση

1. Όργανα διοίκησης των επαγγελματικών οργανώσεων είναι:

α) για τις πρωτοβάθμιες η γενική συνέλευση των μελών, το διοικητικό συμβούλιο και η ελεγκτική επιτροπή και

β) για τις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες η γενική συνέλευση των μελών, το διοικητικό συμβούλιο, το προεδρείο και η ελεγκτική επιτροπή.

Η γενική συνέλευση της ένωσης αποτελείται από τα μέλη της ένωσης. Η γενική συνέλευση της ομοσπονδίας αποτελείται από τους αντιπροσώπους των ενώσεων που είναι μέλη της. Η γενική συνέλευση της συνομοσπονδίας αποτελείται από τους αντιπροσώπους των ομοσπονδιών που είναι μέλη της.

2. Η γενική συνέλευση αποτελεί το ανώτατο όργανο της επαγγελματικής οργάνωσης και αποφασίζει για κάθε θέμα που δεν υπάγεται σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου.

3. Η γενική συνέλευση των μελών συγκαλείται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, όπως ορίζει το καταστατικό. Συγκαλείται επίσης, αν το ζητήσει αριθμός μελών που ορίζει το καταστατικό. Αν το καταστατικό δεν περιέχει σχετική διάταξη, τη σύγκληση μπορεί να ζητήσει το ένα πέμπτο (1/5) των μελών, με γραπτή αίτηση που θα περιέχει τα θέματα της συζήτησης. Αν η αίτηση αυτή των μελών δεν εισακουστεί, το Μονομελές Πρωτοδικείο, δικάζοντας κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας και ύστερα από αίτηση των μελών αυτών, μπορεί να τα εξουσιοδοτήσει να συγκαλέσουν τη γενική συνέλευση. Η απόφαση ρυθμίζει και το θέμα της προεδρίας της γενικής συνέλευσης. Κάθε πρόσκληση για συμμετοχή σε γενική συνέλευση πρέπει να αναφέρει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης για τα οποία συγκαλείται.

4. Για να ληφθεί απόφαση, απαιτείται η παρουσία στη γενική συνέλευση του ενός δευτέρου (1/2) τουλάχιστον των οικονομικά τακτοποιημένων μελών ή αντιπροσώπων. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη σύγκληση, συνέρχεται χωρίς άλλη διατύπωση επαναληπτική γενική συνέλευση την ίδια ημέρα και ώρα της επόμενης εβδομάδας, κατά την οποία απαιτείται η παρουσία του ενός τετάρτου (1/4) τουλάχιστον των οικονομικά τακτοποιημένων μελών ή αντιπροσώπων. Αν δεν υπάρξει απαρτία και κατά τη δεύτερη σύγκληση, συνέρχεται χωρίς άλλη διατύπωση η γενική συνέλευση την ίδια ημέρα και ώρα της επόμενης εβδομάδας, κατά την οποία είναι αρκετός οποιοσδήποτε αριθμός οικονομικά τακτοποιημένων μελών ή αντιπροσώπων.

5. Ως παρουσία κατά την παρ. 4 νοείται η φυσική παρουσία ή η παρουσία εξ αποστάσεως μέσω διαδικτύου ή άλλων ηλεκτρονικών μέσων, εφόσον μπορεί να διαπιστωθεί η ταυτοπροσωπία του συμμετέχοντος μέλους ή αντιπροσώπου. Αν η ψηφοφορία είναι μυστική, οι επαγγελματικές οργανώσεις παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορίας, με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων, με χρήση του συστήματος «ΖΕΥΣ», που διατίθεται μέσω του Εθνικού Δικτύου Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας (ΕΔΥΤΕ Α.Ε. - GRNET), ή άλλου κατάλληλου συστήματος ηλεκτρονικής ψηφοφορίας που διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας. Αν η ψηφοφορία είναι φανερή, τα μέλη ή οι αντιπρόσωποι επαγγελματικών οργανώσεων μπορούν να ψηφίζουν προφορικώς ή γραπτώς, μέσω διαδικτύου ή άλλων ηλεκτρονικών μέσων.

6. Η ψηφοφορία είναι μυστική, όταν αναφέρεται:

α) Σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια επαγγελματική οργάνωση.

β) Σε επιλογή δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας επαγγελματικής οργάνωσης.

γ) Σε θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση.

δ) Σε προσωπικά ζητήματα.

ε) Στο διοικητικό και οικονομικό απολογισμό. Οι αποφάσεις της γενικής συνέλευσης λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Ψηφοφορία δια βοής δεν επιτρέπεται.

7. Στη γενική συνέλευση προεδρεύει προσωρινά ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου. Πρώτο θέμα της γενικής συνέλευσης είναι η εκλογή προέδρου, αντιπροέδρου, γραμματέα και ψηφολέκτη που γίνεται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Δεν επιτρέπεται η εξουσιοδότηση τρίτου για τη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης ή στις ψηφοφορίες.

8. Η αγωγή κατά των αποφάσεων της γενικής συνέλευσης ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη λήψη της απόφασης ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της περιφέρειας όπου εδρεύει η επαγγελματική οργάνωση. Αν προσβάλλεται απόφαση πρωτοβάθμιας ένωσης, που αφορά την οργάνωση ή τη λειτουργία της, η αγωγή ασκείται από το ένα δέκατο (1/10) τουλάχιστον των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν προσβάλλεται όμως η απόφαση δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας οργάνωσης, η αγωγή ασκείται από τρεις (3) τουλάχιστον οργανώσεις που είναι μέλη τους και είναι οικονομικά τακτοποιημένες κατά την ημερομηνία της συζήτησης. Η έφεση κατά της απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου ασκείται μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την επίδοση της απόφασης.

9. Για την τροποποίηση του καταστατικού, τη μεταβολή του σκοπού ή τη διάλυση της επαγγελματικής

οργάνωσης απαιτείται η απαρτία τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των ταμειακά τακτοποιημένων μελών ή των αντιπροσώπων και πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) της απαρτίας αυτής.

Άρθρο 392
Διοικητικό συμβούλιο - Ελεγκτική επιτροπή και αντιπρόσωποι

1. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου εκλέγονται από τη γενική συνέλευση. Το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα όπως ορίζει το καταστατικό. Οι ιδιότητες του προέδρου, αντιπροέδρου, γενικού γραμματέα και ταμία δεν επιτρέπεται να συμπέσουν στο ίδιο πρόσωπο ή συγγενείς πρώτου ή δευτέρου βαθμού. Το διοικητικό συμβούλιο και το προεδρείο βρίσκεται σε απαρτία, όταν είναι παρόντα τα μισά συν ένα μέλη τους και οι αποφάσεις τους λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών. Τα καταστατικά των οργανώσεων μπορούν να προβλέπουν τη μεταβίβαση ορισμένων αρμοδιοτήτων, ύστερα από απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, που ελεύθερα είναι ανακλητή, σε επιτροπή αποτελούμενη από τον πρόεδρο, τον αντιπρόεδρο, τον γραμματέα και τον ταμία. Σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατεί η ψήφος του προέδρου.

2. Η εκπροσώπηση των επαγγελματικών οργανώσεων, δικαστικώς και εξωδίκως, γίνεται όπως ορίζει το καταστατικό.

3. Η θητεία διοικητικού συμβουλίου δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τρία (3) έτη από την ημέρα της εκλογής του.

4. Αν ο αριθμός των μελών του μειωθεί για οποιοδήποτε λόγο, το διοικητικό συμβούλιο συμπληρώνεται από τα αναπληρωματικά μέλη κατά τη σειρά της εκλογής τους, χωρίς όμως αυτά να μπορούν να υπερβούν τον αριθμό των τακτικών. Αν ο κατάλογος εξαντληθεί ή δεν είναι δυνατή η συμπλήρωση απαρτίας του Δ.Σ. χωρίς ο αριθμός των αναπληρωματικών μελών να υπερβεί τον αριθμό των τακτικών, συνέρχεται η συνέλευση μέσα σε τριάντα (30) ημέρες με πρόσκληση του προέδρου, του διοικητικού συμβουλίου ή του αναπληρωτή του που γίνεται πέντε (5) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη σύνοδο με θέμα την εκλογή διοικητικού συμβουλίου.

5. Σε κάθε επαγγελματική οργάνωση, εκλέγεται από τη γενική συνέλευση ελεγκτική επιτροπή. Ο αριθμός των μελών και ο τρόπος λειτουργίας της ορίζονται από το καταστατικό. Η διάρκεια της θητείας της ελεγκτικής επιτροπής συμπίπτει με τη θητεία του διοικητικού συμβουλίου. Οι εκλογές για διοικητικό συμβούλιο και ελεγκτική επιτροπή γίνονται ταυτόχρονα.

6. Η ελεγκτική επιτροπή παρακολουθεί και ελέγχει την οικονομική διαχείριση της επαγγελματικής οργάνωσης.

7. Η γενική συνέλευση της πρωτοβάθμιας επαγγελματικής οργάνωσης εκλέγει τους αντιπροσώπους της για τις ομοσπονδίες στις οποίες μετέχει.

8. Η γενική συνέλευση της ομοσπονδίας εκλέγει τους αντιπροσώπους της για τη συνομοσπονδία στην οποία μετέχει.

9. Ο αριθμός των αντιπροσώπων σε κάθε δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια επαγγελματική οργάνωση ορίζεται στο καταστατικό της με το ίδιο μέτρο για όλες τις οργανώσεις που συμμετέχουν στην ομοσπονδία ή τη συνομοσπονδία. Ο υπολογισμός γίνεται με βάση τον αριθμό των μελών που ψήφισαν για την ανάδειξη των αντιπροσώπων στην πρωτοβάθμια οργάνωση. Αν προκύπτει κλάσμα μεγαλύτερο από το μισό του αριθμού που αποτελεί το μέτρο, προστίθεται ένας ακόμη αντιπρόσωπος. Δεν αντιπροσωπεύεται η επαγγελματική οργάνωση που δεν καλύπτει τουλάχιστον το μισό του μέτρου.

10. Η λήξη της θητείας των αντιπροσώπων συμπίπτει με τη λήξη της θητείας των λοιπών οργάνων.

Άρθρο 393
Εκλογές

1. Τα μέλη των πρωτοβάθμιων επαγγελματικών οργανώσεων έχουν το δικαίωμα να εκλέγουν και να εκλέγονται στα διοικητικά συμβούλια, στις ελεγκτικές επιτροπές και ως αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις, εφόσον έχουν εκπληρώσει τις οικονομικές τους υποχρεώσεις. Τα μέλη των πρωτοβάθμιων επαγγελματικών οργανώσεων δικαιούνται να ψηφίσουν αντιπροσώπους μόνο για δύο ομοσπονδίες και μόνο από την κύρια πρωτοβάθμια επαγγελματική τους οργάνωση. Κύρια επαγγελματική οργάνωση θεωρείται εκείνη την οποία τα μέλη επέλεξαν να κάνουν χρήση του δικαιώματος εκλογής αντιπροσώπων για τις δευτεροβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις.

2. Κάθε πρωτοβάθμια επαγγελματική οργάνωση συμμετέχει με τους αντιπροσώπους της στην εκλογή των διοικητικών συμβουλίων και των ελεγκτικών επιτροπών των ομοσπονδιών στις οποίες ανήκει, εφόσον έχει εκπληρώσει τις οικονομικές υποχρεώσεις που προβλέπονται από το καταστατικό τους. Η γενική συνέλευση κάθε πρωτοβάθμιας επαγγελματικής οργάνωσης επιλέγει την ομοσπονδία από την οποία θα αντιπροσωπεύεται στη συνομοσπονδία. Την απόφασή της αυτή κοινοποιεί και στις δύο ομοσπονδίες στις οποίες συμμετέχει καθώς επίσης και στη συνομοσπονδία. Για την εκλογή αντιπροσώπων από τις ομοσπονδίες στη συνομοσπονδία ψηφίζουν μόνο αντιπρόσωποι που έχουν νομιμοποιηθεί από τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις τους.

3. Η γενική συνέλευση κάθε ομοσπονδίας επιλέγει τη συνομοσπονδία στην οποία θα ανήκει. Κάθε ομοσπονδία εκλέγει αντιπροσώπους μόνο για μια συνομοσπονδία.

4. Οι αντιπρόσωποι στις ομοσπονδίες και τις συνομοσπονδίες έχουν δικαίωμα να εκλέγονται σε όλα τα όργανα διοίκησής τους.

5. Οι έδρες του διοικητικού συμβουλίου, της ελεγκτικής επιτροπής και ο αριθμός των αντιπροσώπων κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών και των μεμονωμένων υποψηφίων ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη.

6. Το σύνολο των έγκυρων ψηφοδελτίων διαιρείται με τον αριθμό των εδρών του διοικητικού συμβουλίου ή της ελεγκτικής επιτροπής ή με τον αριθμό των αντιπροσώπων που εκλέγονται, αυξημένο κατά μία μονάδα.

7. Το πηλίκο της διαίρεσης αυτής αποτελεί το εκλογικό μέτρο. Κάθε συνδυασμός καταλαμβάνει τόσες έδρες στο διοικητικό συμβούλιο ή την ελεγκτική επιτροπή και εκλέγει τόσους αντιπροσώπους, όσες φορές χωρεί το

εκλογικό μέτρο στον αριθμό των έγκυρων ψηφοδελτίων που έλαβε.

8. Μεμονωμένος υποψήφιος, που έλαβε τον ίδιο ή μεγαλύτερο βαθμό ψήφων από το εκλογικό μέτρο, καταλαμβάνει μια έδρα στο όργανο για το οποίο έχει θέσει υποψηφιότητα.

9. Συνδυασμός που περιλαμβάνει υποψήφιους λιγότερους από τις έδρες που του ανήκουν καταλαμβάνει τόσες έδρες ή εκλέγει τόσους αντιπροσώπους, όσοι είναι οι υποψήφιοί του.

10. Οι έδρες για το διοικητικό συμβούλιο ή για την ελεγκτική επιτροπή που δεν έχουν διατεθεί με τις προηγούμενες παραγράφους και οι θέσεις των αντιπροσώπων, που δεν καλύπτονται σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους, κατανέμονται ανά μία κατά τη σειρά μεγέθους των υπολοίπων τους στους συνδυασμούς εκείνους που έχουν καταλάβει τουλάχιστον μία έδρα για το διοικητικό συμβούλιο ή για την ελεγκτική επιτροπή ή έχουν εκλέξει έναν αντιπρόσωπο κατά την κατανομή που έγινε σύμφωνα με τις παρ. 5 έως 9 ή έχουν λάβει ψηφοδέλτια περισσότερα από το μισό του εκλογικού μέτρου, όπως αυτό ορίζεται στην παρ. 6. Συνδυασμός που συγκέντρωσε την απόλυτη πλειοψηφία προηγείται στην κατανομή των εδρών από τους άλλους συνδυασμούς ανεξάρτητα από το μέγεθος των υπολοίπων του. Ως συνδυασμοί για την εφαρμογή της παρ. 6 θεωρούνται εκείνοι των οποίων ο αριθμός των υποψηφίων είναι τουλάχιστον ίσος με το μισό των εδρών του διοικητικού συμβουλίου ή της ελεγκτικής επιτροπής ή των θέσεων των αντιπροσώπων κατά περίπτωση.

11. Οι έδρες που μένουν αδιάθετες ή οι θέσεις των αντιπροσώπων που δεν καλύπτονται σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγουμένων παραγράφων κατανέμονται ανά μία κατά τη σειρά μεγέθους των υπολοίπων τους στους συνδυασμούς ή στους υποψηφίους που τα υπόλοιπα τους δεν χρησιμοποιήθηκαν στις προηγούμενες κατανομές.

12. Οι εκλογές για τα όργανα των επαγγελματικών οργανώσεων διεξάγονται από εφορευτική επιτροπή που ο αριθμός των μελών της ορίζεται από το καταστατικό. Αν το καταστατικό δεν περιλαμβάνει διατάξεις για τον αριθμό των μελών της εφορευτικής επιτροπής, η γενική συνέλευση των μελών ή των αντιπροσώπων εκλέγει πενταμελή εφορευτική επιτροπή πριν από την ψηφοφορία για την εκλογή οργάνων και σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με τις παρ. 8 και επόμενες.

13. Σε όλη τη διάρκεια της διεξαγωγής των εκλογών, έως την ανακήρυξη των επιτυχόντων, μπορεί να παρευρίσκονται στον χώρο της εκλογής ένας αντιπρόσωπος από κάθε συνδυασμό υποψηφίων.

14. Η εφορευτική επιτροπή ελέγχει πριν από την έναρξη της ψηφοφορίας τη γνησιότητα του αντιγράφου μητρώου, βάσει του οποίου διεξάγεται η ψηφοφορία και το οποίο έχει υποχρέωση να της παραδώσει το διοικητικό συμβούλιο.

15. Για την απόδειξη της ταυτοπροσωπίας των μελών ή των αντιπροσώπων που συμμετέχουν στην ψηφοφορία αρκεί η επίδειξη αστυνομικής ταυτότητας ή άλλου δημοσίου εγγράφου, από το οποίο προκύπτει η ταυτότητα του μέλους ή η σύνδεση του μέλους ή του αντιπροσώπου με τη χρήση προσωπικών κωδικών στο ηλεκτρονικό σύστημα της παρ. 5 του άρθρου 391.

16. Η εφορευτική επιτροπή συντάσσει το πρωτόκολλο ψηφοφορίας και τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και ανακήρυξης των επιτυχόντων τα οποία και υπογράφει. Τα πρακτικά αυτά μαζί με το αντίγραφο μητρώου που χρησιμοποιήθηκε στις εκλογές φυλάσσονται στο ειρηνοδικείο της έδρας της οργάνωσης και αντίγραφά τους φυλάσσονται στα αρχεία της επαγγελματικής οργάνωσης.

17. Στην εφορευτική επιτροπή προεδρεύει δικηγόρος του οικείου Δικηγορικού Συλλόγου, που ορίζεται στις παρ. 3, 4 και 5 του άρθρου 378.

18. Όποιος παραποιεί ή νοθεύει το αποτέλεσμα εκλογών για την ανάδειξη συλλογικών οργάνων ή αντιπροσώπων οποιασδήποτε επαγγελματικής οργάνωσης τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών (3) μηνών ή χρηματική ποινή και, αν είναι μέλος εφορευτικής επιτροπής, με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή χρηματική ποινή.

19. Όποιος χρησιμοποιεί την επωνυμία χωρίς δικαίωμα ή αντιποιείται την εκπροσώπηση επαγγελματικής οργάνωσης για δικό του όφελος ή για όφελος άλλου τιμωρείται με φυλάκιση έως ένα (1) έτος ή χρηματική ποινή.

## ΜΕΡΟΣ Β’
## ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΤΜΗΜΑ Ι
### ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
### ΒΑΣΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

#### Άρθρο 394
#### Έκταση εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου αφορούν όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ’ οίκον εργαζόμενοι.

2. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.

#### Άρθρο 395
#### Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

α) Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.

β) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συν-

δικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

γ) Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

δ) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

ε) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

στ) Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 436 με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.

ζ) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

η) Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

2. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

3. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με την επαναρρύθμιση ή συμπλήρωση των παρ. 1 έως 6 του άρθρου 113 για τη μερική απασχόληση, καθώς και των παρ. 1, 2, 3 και 7 του άρθρου 200 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας.

Άρθρο 396
Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

α) Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζομένους όλης της Χώρας.

β) Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της Χώρας.

γ) Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

δ) Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της Χώρας.

ε) Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 401.

3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνεται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλίστρου εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν λόγω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη.

4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται τα άρθρα 409, 410 και 411.

5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύσταση της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η υποπερ. αγ) της περ. α) της παρ. 3 του άρθρου 368.

6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

8. Οι εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις είναι δυνατόν να θεσπίζουν ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων τους εργαζομένους που απασχολούνται σε ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεις όπως επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, όπως κατ’ εξοχήν επιχειρήσεις σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται τα κριτήρια για τις επιχειρήσεις που εξαιρούνται και καθορίζονται οι κατηγορίες όρων των συλλογικών συμβάσεων που εξαιρούνται για τις επιχειρήσεις αυτές και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικά για κάθε επιχείρηση.

Άρθρο 397
Διαδικασία διαπραγματεύσεων -
Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

2. Η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για τη διαπραγμάτευση πρόσωπα. Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες, εφόσον πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση. Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

3. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.

4. Η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει από την εργοδοτική πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης. Οι παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 437 εφαρμόζονται ανάλογα στην περίπτωση του παρόντος άρθρου. Οι δημόσιες αρχές έχουν την υποχρέωση να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν τις εξελίξεις της Εθνικής Οικονομίας καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών.

5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν. Εφόσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμεύονται από αυτήν.

6. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.

7. Κατά τις διαπραγματεύσεις τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Άρθρο 398
Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε τρία (3) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της.

3. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας του τόπου όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας. Ειδικά όμως η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.

4. Σε κάθε τοπική υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται.

5. Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφόσον υποβάλει σχετική αίτηση.

6. Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης κάθε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και κάθε τροποποίησή της.

8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά στις παρ. 4 και 6.

Άρθρο 399
Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 396, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4 του παρόντος άρθρου. Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 396, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 396, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β) Κάθε εργοδότης για τους εργαζομένους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

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

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρείας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. Η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, μπορούν να αμφισβητηθούν με την κατάθεση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου, η οποία εκδικάζεται σύμφωνα με τα άρθρα 591 επ. ΚΠολΔ και τις ειδικότερες προβλέψεις του παρόντος Κεφαλαίου. Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει κατά περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών. Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Η δικάσιμος ορίζεται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η αγωγή, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος για τη συζήτηση της έφεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την άσκησή της. Η έφεση, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο επτά (7) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Σε κάθε περίπτωση η αγωγή μπορεί να κατατεθεί και εντός δέκα (10) ημερών από τη θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς να αναστέλλει την ισχύ της, με τις ίδιες ως ανωτέρω δικονομικές προθεσμίες. Στοιχεία των δικαστικών αποφάσεων που εκδίδονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, καταχωρούνται στις μερίδες του ενάγοντος, του εναγομένου και του τυχόν προσεπικαλουμένου στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.

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

β) Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περ. α) της παρ. 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

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

β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία:

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

ββ) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης,

βγ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής,

βδ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και

βε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες

οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία:

γα) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της,

γβ) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης,

γγ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής,

γδ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας,

γε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και

γστ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

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

Άρθρο 400
Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.

Άρθρο 401
Δέσμευση

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας. Στους εργαζομένους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

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

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

4. Οι όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της και εφαρμόζονται τα οριζόμενα στις παρ. 3 έως 6 του άρθρου 398. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύι όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις.

Άρθρο 402
Χρόνος ισχύος της συλλογικής
σύμβασης εργασίας

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού.

3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν:

α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και

β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέ-

πονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν,

ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα.

Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του δεύτερου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

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

6. Για την εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 5, των οποίων η αναστολή αίρεται, ισχύουν τα εξής:

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

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

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

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

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

8. Αν οι καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές είναι υπέρτερες των νόμιμων αποδοχών, οι αυξήσεις, οι προσαυξήσεις και τα ποσά εν γένει που προκύπτουν από την εφαρμογή των παρ. 5 έως 7, συμψηφίζονται με τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ καταβαλλόμενων και νόμιμων αποδοχών, με την καταβολή της οποίας εξοφλούνται ολοσχερώς ή μερικώς.

9. Για το χρονικό διάστημα από τη 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023 καμία αξίωση δεν γεννάται, ούτε οφείλονται αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως αναφέρονται στις παρ. 5, 6 και 7, ούτε επιτρέπεται να υπολογιστεί προϋπηρεσία που έχει διανυθεί από τη 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023.

10. Από την 1η.1.2027, αν το ποσοστό της ανεργίας υπερβεί το δέκα τοις εκατό (10%), και μέχρι να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του δέκα τοις εκατό (10%), αναστέλλεται αυτοδικαίως η ισχύς των διατάξεων που αναφέρονται στην παρ. 5. Για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής.

11. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται να εξειδικεύεται η διαδικασία αυτοδίκαιης αναστολής ισχύος, την οποία προβλέπει το παρόν άρθρο. Με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου, μετά από ειδικά αιτιολογημένη εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και μετά από γνώμη των κοινωνικών εταίρων της παρ. 3 του άρθρου 141, δύναται να αποφασίζονται οι όροι και προϋποθέσεις αναστολής της ισχύος του παρόντος και πέραν των περιπτώσεων εφαρμογής της παρ. 10, για τη διασφάλιση της σταθερότητας της εθνικής οικονομίας, λαμβανομένης υπόψη ιδίως της εξέλιξης της ανεργίας και του πληθωρισμού.

12. Οι κανονιστικοί όροι Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο από τη λήξη ή καταγγελία και εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.

Άρθρο 403
Συρροή

1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες:

α) Ενότητα αποδοχών.

β) Λοιπά θέματα.

2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας. Κατ’ εξαίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 396. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται

οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και καθορίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικώς για κάθε επιχείρηση.

3. Η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερισχύει αντίστοιχης τοπικής.

Άρθρο 404
Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής

1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι παρ. 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 398. Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατόν να εγκριθεί το πόρισμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, για όλους τους εργαζομένους, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση με τους εξής όρους:

2.1. Για την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης απαιτείται:

α) Αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

β) Τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίηση αυτής στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

2.2. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας γνωμοδοτεί αιτιολογημένα προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, λαμβάνοντας υπόψη:

α) Την αίτηση για επέκταση.

β) Την τεκμηριωμένη βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι η συλλογική ρύθμιση δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του πενήντα τοις εκατό (50%) των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

γ) Το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών, ενώπιον του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση.

2.3. Επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, ανεξαρτήτως εάν στην επεκτεινόμενη συλλογική ρύθμιση προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 396, μπορούν να εξαιρούνται από το πρώτο εδάφιο της παρ. 2, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ως προς όρους ή ως προς το σύνολο της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, που κηρύσσεται υποχρεωτική.

3. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην Εφημερίδα Κυβερνήσεως και η ισχύς της λήγει τρεις (3) μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, είναι δυνατόν να εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικά για κάθε επιχείρηση.

5. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ’ οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

Άρθρο 405
Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

2. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, από τον καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενό του και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, όπου έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας.

3. Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της και τα προς διαπραγμάτευση θέματα και εφαρμόζεται το άρθρο 397.

4. Η καταγγελία καταχωρίζεται από τον αρμόδιο υπάλληλο στο περιθώριο του ειδικού βιβλίου, όπου καταχωρήθηκε και η καταγγελθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας.

Άρθρο 406
Εφαρμογή στο Δημόσιο, νπδδ, Ο.Τ.Α.

Για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, νπδδ και Ο.Τ.Α. ισχύουν οι διατάξεις αυτού του Κεφαλαίου, εφόσον δεν αποκλείονται από τη φύση τους και με την επιφύλαξη των παρακάτω ρυθμίσεων:

1. Όπου στο παρόν Κεφάλαιο αναφέρονται εργοδοτικές οργανώσεις ή εργοδότης, νοούνται ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών ή το εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο. Ειδικά για τους εργαζομένους στα νπδδ και στους Ο.Τ.Α. συμμετέχει και ο Υπουργός που ασκεί σε αυτούς την εποπτεία. Στην

τελευταία περίπτωση μπορεί να οριστεί κοινός εκπρόσωπος με κοινή απόφαση των δύο Υπουργών. Από πλευράς των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κατηγορίας αυτής υπογράφονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ανάλογης βαθμίδας.

2. Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας λόγω έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, οι όροι εργασίας καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και του αρμόδιου Υπουργού, εφόσον πρόκειται για εργαζομένους στο Δημόσιο και του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και του εποπτεύοντος Υπουργού για εργαζομένους στα νπδδ και Ο.Τ.Α..

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΙΔΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΟΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 407
Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης

1. Φορείς του δημόσιου τομέα, της τοπικής αυτοδιοίκησης και κοινωνικοί εταίροι, κατά την έννοια του άρθρου 3 του ν. 2232/1994 (Α’ 140), με βάση τις ανάγκες αναβάθμισης ευπαθών περιοχών της χώρας, για τις οποίες εφαρμόζονται ή πρόκειται να εφαρμοσθούν ειδικά προγράμματα με διάθεση εθνικών και ενωσιακών πόρων και με σκοπό την επίτευξη των στόχων της προώθησης της απασχόλησης σε βιώσιμες και ανταγωνιστικές δραστηριότητες, της καταπολέμησης της ανεργίας και της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης, μπορούν να συνάπτουν για την πραγματοποίηση των στόχων αυτών, ειδικές συλλογικές συμφωνίες σχετικά με την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου ή την άσκηση συγκεκριμένης δραστηριότητας οικονομικού ή κοινωνικού ή πολιτιστικού χαρακτήρα, στις οποίες ορίζεται η διάρκεια ισχύος και όλοι οι όροι εφαρμογής τους. Με τις συμφωνίες αυτές επιτρέπεται να ρυθμίζονται και τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και γενικότερα οι όροι απασχόλησης του προσωπικού που πρόκειται να απασχοληθεί για την εκτέλεση του έργου ή των δραστηριοτήτων αυτών (Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης).

2. Οι ρυθμίσεις της παρ. 1 απαγορεύεται να παραβιάζουν τους κανόνες για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και τα ελάχιστα όρια προστασίας που προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, κατισχύουν δε οποιασδήποτε άλλης σχετικής ρύθμισης εφόσον περιέχονται στην οικεία ατομική σύμβαση εργασίας του απασχολουμένου που καταρτίζεται εγγράφως και υπό τον όρο ότι στη σύναψη του τοπικού συμφώνου απασχόλησης έλαβε μέρος και το αντιπροσωπευτικότερο Εργατικό Κέντρο, κατά την παρ. 2 του άρθρου 374, της Περιφερειακής Ενότητας. Τα Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης ισχύουν μόνο εφόσον εγκριθούν από τους Υπουργούς Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ
ΘΕΣΜΟΙ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ
ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 408
Συμφιλίωση

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

2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι:

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

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

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

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

5. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με συμφωνία των μερών. Αν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, ο συμφιλιωτής ατομικής διαφοράς ορίζεται με κλήρωση από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 410. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να απορρίψει ένα κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωτής συμφιλιωτής.

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

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

8. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται

κατ’ επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής της έδρας της επιχείρησης ή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Αν θεωρείται αναγκαίο, μπορεί να παρίσταται διερμηνέας για τη μετάφραση σε αλλοδαπό μέρος ή διερμηνέας νοηματικής γλώσσας για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου. Η διαδικασία λαμβάνει χώρα σε χρόνο και τόπο που ορίζει ο συμφιλιωτής. Επιτρέπεται και η εξ αποστάσεως, με ηλεκτρονικά μέσα, συμμετοχή των ανωτέρω προσώπων.

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

10. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 398.

11. Το πόρισμα συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Στις περιπτώσεις της διαβούλευσης του άρθρου 354 με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις και της επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του άρθρου 404, το πόρισμα συμφιλίωσης κοινοποιείται και στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας από τον συμφιλιωτή, μέσω της γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ.

Άρθρο 409
Μεσολάβηση - διαιτησία

1. Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

2. Οι όροι της προσφυγής στη μεσολάβηση και διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος Μέρους.

3. Οι υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ. βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

Άρθρο 410
Μεσολάβηση

1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για τον σκοπό αυτό, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και χρόνο για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξή του με κλήρωση. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μία φορά να εκφράσει την άρνησή του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός μεσολαβητής. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε κοινές συζητήσεις, προβαίνει σε κατ’ ιδίαν ακρόαση των μερών επί των αιτιολογημένων προτάσεων και αντιπροτάσεών τους για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας που καταχωρούνται συνοπτικά σε πρακτικό μεσολάβησης, εξετάζει την οικονομική κατάσταση και εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού και προβαίνει σε εξέταση προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να παρέχουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 397.

6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, προθεσμία η οποία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης. Στην πρόταση μεσολάβησης αναφέρονται:

i. τα μέρη που θα δεσμεύονται από την προτεινόμενη συλλογική σύμβαση εργασίας και οι εκπρόσωποι αυτών που μετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης,

ii. ο τρόπος προσφυγής στη μεσολάβηση,

iii. τα θέματα που τέθηκαν σε διαπραγμάτευση στη διαδικασία μεσολάβησης,

iv. τα στοιχεία, υπομνήματα κ.λπ. με τα οποία τα μέρη τεκμηρίωσαν τις προτάσεις και αντιπροτάσεις τους,

v. τα ζητήματα στα οποία επήλθε συμφωνία,

vi. τα ζητήματα στα οποία διατηρήθηκε η διαφωνία και επί των οποίων ο μεσολαβητής αιτιολογεί την ουσιαστική κρίση της πρότασής του κατά τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 411 και

vii. ρητή διατύπωση όλων των όρων της προτεινόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς παραπομπές σε άλλες ρυθμίσεις.

Ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα, με αιτιολογημένη απόφασή του, να απόσχει από την υποβολή πρότασης τάσσοντας προθεσμία στα μέρη για συνέχιση των διαβουλεύσεων, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ούτε μεγαλύτερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες και η οποία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών. Το δικαίωμα του προηγούμενου εδαφίου παρέχεται άπαξ στον μεσολαβητή. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία ή αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία που τέθηκε, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης με τα στοιχεία που αναφέρονται στο δεύτερο εδάφιο της παρούσας περίπτωσης.

β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή/και στον περιοδικό τύπο.

γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 411
Διαιτησία - πρώτος βαθμός

1. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με συμφωνία των μερών.

2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνο στις εξής περιπτώσεις:

α) Εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 415.

β) Εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει εφόσον σωρευτικώς έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 402 και έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης. Η αίτηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία πρέπει να περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που τη δικαιολογούν, η δε διαιτητική απόφαση που εκδίδεται επί αυτής είναι άκυρη εάν δεν περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

3. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από τριμελή επιτροπή διαιτησίας, αν το ζητήσει ένα εκ των μερών. Σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σύμφωνα με την παρ. 2, διεξάγεται από τριμελή επιτροπή διαιτησίας.

4. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας και οι αναπληρωτές τους επιλέγονται, και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως προέδρου της επιτροπής γίνεται, με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση. Εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την προσφυγή στη διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και χρόνο για την επιλογή διαιτητή ή επιτροπής διαιτησίας και του προέδρου της, καθώς και των αναπληρωτών τους. Η επιλογή ή η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του. Κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να εκφράσει μία φορά άρνηση για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και η τριμελής επιτροπή διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό τους.

5. Ο διαιτητής και η επιτροπή διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, καθώς και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού.

6. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Κανονιστικοί όροι άλλων ισχυουσών συλλογικών ρυθμίσεων εξακολουθούν να ισχύουν με τη διαιτητική απόφαση. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 413.

7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της επιτροπής διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα πέντε (35) ημερών, αν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση της επιτροπής διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία. Η διαιτητική απόφαση κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από την έκδοσή της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη.

8. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν διαφορετικά.

9. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

Άρθρο 412
Έφεση κατά απόφασης διαιτησίας - δεύτερος βαθμός

1. Κατά της απόφασης του διαιτητή ή της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση που κατατίθεται στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. Η προθεσμία της έφεσης είναι δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση της απόφασης. Η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης. Το ανασταλτικό αποτέλεσμα διαρκεί έως ότου εκδοθεί απόφαση επί της ουσίας της έφεσης.

2. Η έφεση εξετάζεται από δευτεροβάθμια πενταμελή επιτροπή διαιτησίας που απαρτίζεται από:

α) δύο (2) μέλη που προέρχονται από τον κατάλογο των διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και

β) έναν (1) Σύμβουλο Επικρατείας και έναν (1) Αρεοπαγίτη, οι οποίοι επιλέγονται με τους αναπληρωτές τους από το οικείο Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο για θητεία ενός (1) έτους, και έναν (1) Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ο οποίος επιλέγεται με τον αναπληρωτή του από την Ολομέλεια αυτού για θητεία ενός (1) έτους.

Τα μέλη αυτά, όπως και οι διαιτητές, απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

3. Η αμοιβή των μελών της δευτεροβάθμιας πενταμελούς επιτροπής διαιτησίας καθορίζεται με τον Κανονισμό Αμοιβών του Ο.ΜΕ.Δ., ο οποίος εκδίδεται κατά τη διαδικασία της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990 (Α’ 27).

4. Η ανάδειξη των μελών της περ. α) της παρ. 2 γίνεται κάθε φορά με κλήρωση, σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 411. Της επιτροπής προεδρεύει ο εκάστοτε αρχαιότερος Σύμβουλος Επικρατείας ή Αρεοπαγίτης.

5. Στη διαδικασία ενώπιον της δευτεροβάθμιας πενταμελούς επιτροπής διαιτησίας και για την απόφαση που θα εκδοθεί, εφαρμόζονται οι διατάξεις των παρ. 5, 6 και 8 του άρθρου 411. Η απόφαση εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας.

6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από την έκδοσή της στα μέρη που δεσμεύονται από αυτή.

Άρθρο 413
Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 412, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 411, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 412, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 παρ. 5 του ΚΠολΔ. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία της παρ. 3 του άρθρου 614 και των άρθρων 621 και 622 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε απόφαση που εκδίδεται ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 411, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία της παρ. 3 του άρθρου 614 του ΚΠολΔ. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε απόφαση που θα εκδοθεί ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 411.

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

Άρθρο 414
Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

1. Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας», με έδρα την Αθήνα. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τα άρθρα 408 έως 414 και τις κανονιστικές πράξεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990 (Α’ 27), καθώς και τις αποφάσεις του Δ.Σ. του, κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν τον δημόσιο τομέα.

2. Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως:

α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της μεσολάβησης και της διαιτησίας,

β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας,

γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και

δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του, η οποία υποβάλλεται στα διοικητικά συμβούλια των:

δα) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ),

δβ) Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ),

δγ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ),

δδ) Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ),

καθώς και στους Υπουργούς Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

3. α) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι τριάντα οκτώ (38) εκ των οποίων δώδεκα (12) είναι διαιτητές. Με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες, μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των τριάντα οκτώ (38) θέσεων.

β) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα και έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών - Διαιτητών που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του διοικητικού συμβουλίου.

## ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ
## ΔΙΚΑΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
### ΑΠΕΡΓΙΑ

#### Άρθρο 415
#### Δικαίωμα απεργίας

1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις:

α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς, και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Η απεργία της περ. β) κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των ολιγόωρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης είκοσι τέσσερις (24) τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.

2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας της παρ. 2 του άρθρου 416 και του άρθρου 417. Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες ανήκουν σε έναν από τους ακόλουθους κλάδους:

α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα.

β) Διύλισης και διανομής ύδατος.

γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου.

δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου.

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

στ) Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων.

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

η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.

θ) Τράπεζας της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143) δημόσιου τομέα.

3. Η παρ. 2 εφαρμόζεται και για το δικαίωμα απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων. Ο χρόνος της απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων θεωρείται ως χρόνος πραγματικής δημοσίας υπηρεσίας, χωρίς όμως να καταβάλλονται οι αποδοχές του χρόνου απεργίας.

4. α) Προκειμένου για δημοσίους υπαλλήλους της παρ. 1 του άρθρου 386, κήρυξη της απεργίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί πριν περάσουν τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή στο Υπουργείο Εσωτερικών, στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, στο Υπουργείο που υπάγονται οι υπάλληλοι αυτοί, καθώς επίσης και στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από αυτό, όταν πρόκειται για απεργία υπαλλήλων τους.

β) Η απεργία κηρύσσεται από δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες οργανώσεις μετά από απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

5. Κατά τη διάρκεια απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων της παρ. 1 του άρθρου 386 δεν επιτρέπεται η πρόσληψη έκτακτων υπαλλήλων.

6. Στις πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων της παρ. 1 του άρθρου 386 δεν μπορούν να είναι μέλη συνταξιούχοι ή συνδικαλιστικές οργανώσεις συνταξιούχων.

Άρθρο 416
Κήρυξη απεργίας

1. Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Για ολιγόωρες στάσεις, εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα, αρκεί απόφαση του διοικητικού συμβουλίου εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά. Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά. Η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου εκτός εάν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά. Ενώσεις προσώπων κατά την έννοια της υποπερ. αγ της περ. α της παρ. 3 του άρθρου 368, μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα απεργίας ύστερα από απόφαση, με μυστική ψηφοφορία, της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, νπδδ ή Ο.Τ.Α.. Για τους εργαζομένους σε εκμετάλλευση επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, νπδδ ή Ο.Τ.Α., αν δεν υπάρχει ένωση προσώπων ή επιχειρησιακό σωματείο ή κλαδικό σωματείο με μέλη τους περισσότερους από αυτούς, την απόφαση για απεργία μπορεί να πάρει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής που εργάζονται. Εργαζόμενοι του κλάδου ή της επιχείρησης οι οποίοι δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε απεργία μπορούν να λάβουν μέρος σε αυτή.

2. Προκειμένου για εργαζομένους της παρ. 2 του άρθρου 415, κήρυξη απεργίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί πριν περάσουν τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή στους εργοδότες, στο Υπουργείο το οποίο ασκεί τη σχετική εποπτεία και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η απεργία δεν μπορεί να αφορά αιτήματα διάφορα από εκείνα που γνωστοποιήθηκαν.

Άρθρο 417
Προσωπικό ασφαλείας και ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας

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

2. Στις υπηρεσίες, οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 415, πέραν του προσωπικού ασφαλείας, διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (προσωπικό ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού στον οποίο υπάγεται ο φορέας ή ο κλάδος δραστηριότητας, η οποία εκδίδεται κατόπιν συμφωνίας των μερών ή έγγραφης εισήγησης οιουδήποτε κοινωνικού εταίρου ή φορέα έχει έννομο συμφέρον, ο οποίος τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας, δύναται να περιοριστεί το ποσοστό των στοιχειωδών αναγκών της παρούσας παραγράφου.

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

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

5. Η συμφωνία της παρ. 4 αναφέρει τουλάχιστον:

α) Τα συμβαλλόμενα μέρη.

β) Την εκμετάλλευση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται.

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

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

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

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

6. Στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 415, πέραν του προσωπικού της παρ. 2 του παρόντος άρθρου, με την ίδια συμφωνία είναι δυνατό να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας,

πάντοτε εντός του πλαισίου που καθορίζει η παρ. 2 και ιδίως το τελευταίο εδάφιο αυτής.

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

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

9. Αν η συμφωνία δεν καταρτιστεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εντός της προθεσμίας που ορίζεται στην παρ. 8, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στη διαιτησία του άρθρου 411. Διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από τον ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση μη συμφωνίας, με κλήρωση σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 411.

10. Δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το προσωπικό ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το προσωπικό ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο παρόν, ή χωρίς να τεθεί πραγματικά στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία.

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

Άρθρο 418
Δημόσιος διάλογος

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α., τα νπδδ, καθώς και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 415, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή σε τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., επιδίδεται στον εργοδότη με δικαστικό επιμελητή, με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο ταυτόχρονα με τις επιδόσεις που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 415 και την παρ. 2 του άρθρου 416. Στους λοιπούς φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας. Σε όλους τους φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

2. Εάν δεν εμφανιστούν αμφότερα τα μέρη στον τόπο και χρόνο που ορίζει η πρόσκληση, ο Ο.ΜΕ.Δ. κηρύσσει άκαρπο τον δημόσιο διάλογο. Αν τα μέρη εμφανιστούν, επιλέγουν με συμφωνία τους μεσολαβητή από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου δικαιούται να ζητήσει από τον Ο.ΜΕ.Δ. την άμεση ανάδειξη μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 410.

3. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του. Ο μεσολαβητής διευθύνει τον δημόσιο διάλογο, προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά τον συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στις παρ. 4 και 5 του άρθρου 410. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ’ ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, μετά από σχετική συμφωνία των μερών.

4. Όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις της παρ. 2 του άρθρου 415 και απαγορεύεται η άσκηση αγωγής ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία.

5. Αν μετά από την έναρξη του δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με την παρ. 3, αποχωρήσει από τον δημόσιο διάλογο η μία από τις πλευρές ή η προσέγγιση των απόψεων δεν επιτευχθεί εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών, η μεσολάβηση θεωρείται ότι έληξε και ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση του μεσολαβητή κοινο-

ποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατό να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από τον μεσολαβητή, μετά από συμφωνία των μερών κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

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

Άρθρο 419
Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών - απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

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

2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).

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

4. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των άρθρων 415 έως 417, καθώς και του παρόντος άρθρου, αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία της παρ. 3 του άρθρου 614 και των άρθρων 621 και 622 του ΚΠολΔ. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμο και συντέμνουν τις προθεσμίες επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες (5) από την κατάθεσή τους ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων που εκκρεμούν. Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) ημέρες.

5. Με τη διαδικασία της παρ. 4 και τηρουμένων των ίδιων ως άνω προθεσμιών, εκδικάζονται οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 9 σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.

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

Άρθρο 420
Προστασία δικαιώματος στην εργασία

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

2. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης της παρ. 1, η απεργία μπορεί να διακοπεί με δικαστική απόφαση που εκδίδεται κατά τη διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 419. Στην περίπτωση αυτή, για την κήρυξη νέας απεργίας απαιτείται η τήρηση όλων των διατυπώσεων του άρθρου 416 και της προθεσμίας της παρ. 1 του άρθρου 415 ή της παρ. 2 του άρθρου 416, κατά περίπτωση.

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

4. Όποιος:

α) παρεμποδίζει με οποιοδήποτε τρόπο την ελεύθερη και ακώλυτη προσέλευση ή αποχώρηση από τον χώρο εργασίας εργαζομένων οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία και επιθυμούν να εργαστούν ή την παροχή της εργασίας από αυτούς, ή

β) ασκεί σωματική βία ή απειλή με σωματική βία ή άλλη παράνομη πράξη ή παράλειψη σε βάρος τους, προκειμένου να εξαναγκαστούν να συμμετάσχουν στην απεργία ή

γ) συμμετέχει σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους, κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανεξαρτήτως αυτής, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών και χρηματική ποινή, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη. Η επανειλημμένη τέλεση της αξιόποινης πράξης συνιστά επιβαρυντική περίσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΕΠΙΤΑΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Άρθρο 421
Απαγόρευση πολιτικής επιστράτευσης απεργών - επίταξη προσωπικών υπηρεσιών

1. Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών μπορεί να επιβληθεί αποκλειστικά σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης που προκλήθηκε από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία.

2. Σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλεται πολιτική επιστράτευση ή οποιασδήποτε άλλης μορφής επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ως μέτρο αντιμετώπισης απεργίας ή ανάλογης μορφής κινητοποιήσεων ελεύθερων επαγγελματιών ή αυτοαπασχολούμενων, πριν ή μετά από την κήρυξή τους.

3. Με απόφαση του Πρωθυπουργού, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπουργού στην αρμοδιότητα του οποίου ανήκει η αντιμετώπιση της αιτίας που προκάλεσε ανάγκη από τις αναφερόμενες στην παρ. 1, εξουσιοδοτούνται οι Υπουργοί ή οι Περιφερειάρχες να προβαίνουν με απόφασή τους σε επίταξη προσωπικών υπηρεσιών. Η επίταξη πραγματοποιείται με «φύλλα επίταξης» που εκδίδονται από τις οικείες αστυνομικές, λιμενικές ή και πυροσβεστικές αρχές και επιδίδονται από όργανά τους, καθώς και από υπαλλήλους του δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

4. Όποιος καλείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά τις διατάξεις του παρόντος άρθρου και είτε αρνείται να παραλάβει το σχετικό φύλλο επίταξης είτε αρνείται ή παραλείπει να εκτελέσει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την επίταξη, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών (3) μηνών ή χρηματική ποινή. Από την επίταξη απαλλάσσονται πρόσωπα που έχουν σωματική ή πνευματική αναπηρία ή άλλους λόγους υγείας, εφόσον

αυτοί πιστοποιούνται με σχετική γνωμάτευση κλινικής δημόσιου νοσοκομείου.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών ρυθμίζεται κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

ΜΕΡΟΣ Γ’
Η ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ Ι
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 422
Κανονισμοί εργασίας

1. Επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες εν γένει, ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή ή το πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στο οποίο ανήκουν (δημόσιο, νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, δήμοι, οργανισμοί, ιδρύματα κ.λπ.), εφόσον απασχολούν περισσότερους από εβδομήντα (70) εργαζομένους, οφείλουν να καταρτίσουν, σύμφωνα με τη διαδικασία του παρόντος Τμήματος με την επιφύλαξη των περ. στ της παρ. 1 του άρθρου 395 και περ. α της παρ. 4 του άρθρου 436, κανονισμό εργασίας, με τον οποίο ρυθμίζονται, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, οι σχέσεις που διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας μεταξύ της επιχείρησης και του προσωπικού που απασχολείται με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, δύναται η υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού να επεκτείνεται και σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει, οι οποίες απασχολούν λιγότερους από εβδομήντα (70), αλλά τουλάχιστον σαράντα (40), εργαζομένους.

2. Οι Κανονισμοί δεν αποτελούν συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας εάν δεν έχουν εγκριθεί σύμφωνα με τη διαδικασία του παρόντος άρθρου και δεν είναι ανά πάσα στιγμή αναρτημένοι σε εμφανή και προσιτά για τους εργαζομένους σημεία του τόπου εργασίας.

3. Για πειθαρχικά παραπτώματα, τα οποία καθορίζονται σε κάθε Κανονισμό εργασίας, δύναται να προβλέπεται η επιβολή των ακόλουθων ποινών στον παραβάτη εργαζόμενο:

α) Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση,

β) επίπληξη,

γ) πρόστιμο μέχρι ποσοστό 25% του μισθού που αντιστοιχεί σε μία ημέρα ή του ημερομισθίου του εργαζομένου,

δ) υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση) για δέκα (10) κατ’ ανώτατο όριο ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους, εφόσον ο εργαζόμενος διαπράξει καθ’ υποτροπή σοβαρή πειθαρχική παράβαση.

Στον περιορισμό της περ. δ της παρούσας παραγράφου δεν υπόκεινται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες στις οποίες η πειθαρχική εξουσία ασκείται από πειθαρχικό συμβούλιο ή στις οποίες υφίσταται δευτεροβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο. Επιτρέπεται η άσκηση έφεσης, εντός πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση της επιβολής της ποινής της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία, ενώπιον της κατά τόπο αρμόδιας επιτροπής εργασίας της παρ. 1 και της περ. ζ της παρ. 2 του άρθρου 8 του π.δ. 369/1989 (Α’ 164) που λειτουργεί στην οικεία περιφερειακή ενότητα, η οποία αναστέλλει την εκτέλεση της ποινής.

4. Με τη διαδικασία του παρόντος άρθρου θεσπίζονται επίσης οι κανονισμοί των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή εργασιών που δεν υποχρεούνται να καταρτίζουν κανονισμό σύμφωνα με τις διατάξεις του, εφόσον το ζητήσουν αυτές.

5. Τα πρόστιμα περιέρχονται στη Δ.ΥΠ.Α. και διατίθενται για την εκπλήρωση των σκοπών της παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 4921/2022 (Α’ 75).

Άρθρο 423
Κύρωση Κανονισμών εργασίας

1. Η κύρωση των Κανονισμών εργασίας γίνεται, για τις εν γένει ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες, από την Επιθεώρηση Εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 περ. ια) του ν. 3996/2011. Για τις επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα, των τραπεζών και κλινικών η κύρωση γίνεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του εποπτεύοντος, κατά περίπτωση, Υπουργού.

2. Η κυρωτική απόφαση του δευτέρου εδαφίου της παρ. 1 εκδίδεται μετά από προηγούμενη γνωμοδότηση του Τμήματος Αμοιβής και Όρων Εργασίας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της παρ. 4 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 (Α’ 163). Στις συνεδριάσεις του Τμήματος αυτού συμμετέχει και ειδικός εκπρόσωπος του εποπτεύοντος Υπουργείου. Η γνώμη του Τμήματος Αμοιβής και Όρων Εργασίας είναι υποχρεωτική για τους υπουργούς μόνο εφόσον αυτή ανάγεται στην τήρηση διατάξεων νόμων και διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων που έχουν εκδοθεί σε εκτέλεσή τους. Το Τμήμα δύναται να αποφαίνεται επίσης ότι δεν συντρέχει λόγος κατάρτισης Κανονισμού εργασίας, όταν η επιχείρηση ζήτησε την έγκρισή του αλλά απασχολεί λιγότερους από εβδομήντα (70) εργαζομένους.

3. Η οικεία οργάνωση μπορεί να προσφύγει ενώπιον του Τμήματος Αμοιβής και Όρων Εργασίας μόνο εφόσον διάταξη Κανονισμού αντίκειται σε κείμενους νόμους και διατάγματα και υπουργικές αποφάσεις που έχουν εκδοθεί σε εκτέλεσή τους, το δε Τμήμα, εφόσον κρίνει ότι οι προσβαλλόμενες διατάξεις είναι παράνομες, γνωμοδοτεί υπέρ της εξάλειψης ή τροποποίησής τους προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο οποίος αποφασίζει σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1, διαφορετικά απορρίπτει την αίτηση.

4. Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από εβδομήντα (70) εργαζομένους οφείλουν να έχουν εγκεκριμένο και αναρτημένο Κανονισμό, διαφορετικά υπόκεινται στις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572. Κάθε νεοϊδρυόμενη επιχείρηση, εκμετάλλευση ή εργασία, η οποία απασχολεί το προσωπικό που ορίζεται στο άρθρο 422 οφείλει εντός τριών (3) μηνών από τη λειτουργία της να υποβάλει Κανονισμό εργασίας, σύμφωνα με τα ανωτέρω, άλλως υπόκειται στις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

5. Με προεδρικά διατάγματα εκδιδόμενα με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ορίζονται τα σχετικά με την κατάρτιση, τη διαδικασία, την υποβολή, την επεξεργασία, την κύρωση, την ανακοίνωση, τη δημοσιότητα, τα πρότυπα Κανονισμών κατά επαγγελματικές κατηγορίες, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 424
Παράβολο για την κύρωση ή τροποποίηση Κανονισμών εργασίας

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται να ορίζεται παράβολο, για την υποβολή και συζήτηση ή την τροποποίηση παντός Κανονισμού εργασίας καταρτιζομένου σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Τμήματος. Από την υποχρέωση καταβολής του ανωτέρω παραβόλου εξαιρούνται οι επιχειρήσεις και οι εκμεταλλεύσεις ασκούμενες υπό του δημοσίου ή για λογαριασμό αυτού.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ
ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 425
Σκοπός και πεδίο εφαρμογής

1. Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλια εργαζομένων, για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση.

2. Στις περιπτώσεις που στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, αρκεί να απασχολούνται είκοσι (20) εργαζόμενοι.

3. Με τον όρο «επιχείρηση», για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου αυτού, νοούνται οι κάθε μορφής και κλάδου επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού καθώς και του δημόσιου τομέα, όπως καθορίστηκε με τις περ. γ) έως ζ) της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982. Παραρτήματα, υποκαταστήματα ή εγκαταστάσεις της ίδιας επιχείρησης που βρίσκονται σε διαφορετικό τόπο από την κύρια εγκατάσταση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του Κεφαλαίου αυτού, εφόσον απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζομένους. Αν οι εργαζόμενοι είναι λιγότεροι από πενήντα (50), εκπροσωπούνται ενιαία με τους εργαζομένους της πλησιέστερης μονάδας της επιχείρησης.

4. Με τον όρο «εργαζόμενοι», για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου αυτού, νοούνται οι απασχολούμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από τον χρόνο διάρκειας της σχέσης εργασίας, καθώς και αυτοί που συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση μαθητείας, εφόσον έχουν συμπληρώσει τη νόμιμη ηλικία για τη συγκεκριμένη απασχόληση.

5. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού δεν εφαρμόζονται στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις για το ναυτεργατικό προσωπικό.

Άρθρο 426
Όργανα εκπροσώπησης εργαζομένων

1. Τα συμβούλια των εργαζομένων αποτελούνται από:

α) Τρία (3) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι τριακόσιους (300) εργαζομένους.

β) Πέντε (5) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν από τριακόσιους έναν (301) έως χίλιους (1.000) εργαζομένους.

γ) Επτά (7) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν από χίλιους έναν (1001) και άνω εργαζομένους.

2. Για τον υπολογισμό του αριθμού των μελών των συμβουλίων των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά τον χρόνο διεξαγωγής των εκλογών.

3. Τα συμβούλια εργαζομένων θεωρούνται αντιπρόσωποι των εργαζομένων, κατά την έννοια του άρθρου 3 της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας.

Άρθρο 427
Γενική συνέλευση εργαζομένων

1. Η γενική συνέλευση αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση.

2. Οι τακτικές γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων συγκαλούνται κάθε έξι (6) μήνες από τα συμβούλια εργαζομένων και εκλέγουν το προεδρείο τους που αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη. Η πρόσκληση για τη γενική συνέλευση περιέχει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης και γνωστοποιείται στον εργοδότη, στο διοικητικό συμβούλιο των αρμόδιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και στους εργαζομένους δέκα (10) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Κατά τη διάρκεια της γενικής συνέλευσης οι αντιπρόσωποι και τα συμβούλια εργαζομένων κάνουν τον απολογισμό του έργου τους. Αν ο τρόπος λειτουργίας της επιχείρησης δεν επιτρέπει την πραγματοποίηση της γενικής συνέλευσης όλου του προσωπικού την ίδια ημέρα και ώρα, διενεργούνται τμηματικές γενικές συνελεύσεις. Η πρώτη γενική συνέλευση θα προσδιορίσει τον χαρακτήρα και τις αρμοδιότητες των τμηματικών γενικών συνελεύσεων.

3. Για την απαρτία της γενικής συνέλευσης και τη λήψη αποφάσεων εφαρμόζεται ανάλογα το άρθρο 375. Η γενική συνέλευση για τις εκλογές βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίσταται το ήμισυ (1/2) του αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση. Οι έκτακτες γενικές συνελεύσεις συγκαλούνται εφόσον το ζητήσει εγγράφως το ένα τέταρτο (1/4) τουλάχιστον των εργαζομένων.

4. Αίτηση για αναγνώριση ακυρότητας απόφασης γενικής συνέλευσης ασκείται στο ειρηνοδικείο της περιφέρειας που βρίσκεται η επιχείρηση, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) εργάσιμων ημερών από τη λήξη της συνέλευσης. Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την επίδοσή της. Αίτηση μπορεί να ασκήσει το ένα πέμπτο (1/5) του αριθμού των εργαζομένων και όποιος έχει έννομο συμφέρον.

Άρθρο 428
Εκλογές

1. Οι εκλογές για την ανάδειξη των μελών των συμβουλίων εργαζομένων γίνονται κάθε δύο (2) έτη με άμεση

και μυστική ψηφοφορία, με το εκλογικό σύστημα που προβλέπεται στο άρθρο 379. Εκλογές γίνονται και στην περίπτωση που ο συνολικός αριθμός των μελών του συμβουλίου μειώθηκε για οποιονδήποτε λόγο και δεν υπάρχουν αναπληρωματικά μέλη. Με απόφαση της γενικής συνέλευσης που λαμβάνεται με πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) των παρόντων μπορεί να καθοριστεί οποιοδήποτε άλλο εκλογικό σύστημα.

2. Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο στην επιχείρηση έως την προηγούμενη των εκλογών, έχει δικαίωμα να ψηφίσει για μέλη των συμβουλίων εργαζομένων και να εκλεγεί στα αξιώματα αυτά. Δεν έχουν δικαίωμα να εκλεγούν όσοι έχουν τοποθετηθεί για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Άρθρο 429
Εφορευτικές επιτροπές

1. Οι εκλογές διεξάγονται από εφορευτικές επιτροπές που εκλέγονται από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων και αποτελούνται από τρία (3) μέλη. Ο πρόεδρος της εφορευτικής επιτροπής εκλέγεται από τα μέλη της.

2. Οι εφορευτικές επιτροπές μεριμνούν για τη διεξαγωγή των εκλογών, καταμετρούν τις ψήφους και ανακηρύσσουν τους επιτυχόντες. Οι εφορευτικές επιτροπές τηρούν πρακτικά για τις εκλογές που καταγράφονται σε ειδικό βιβλίο και γνωστοποιούν το αποτέλεσμα των εκλογών στο σωματείο ή στα σωματεία της επιχείρησης, στους εργαζομένους, στον εργοδότη και στην αντίστοιχη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

Άρθρο 430
Συγκρότηση και λειτουργία
των συμβουλίων εργαζομένων

1. Τα συμβούλια εργαζομένων συγκροτούνται σε σώμα την εβδομάδα που ακολουθεί την εκλογή τους και εκλέγουν μεταξύ των μελών τους τον πρόεδρο με τον αναπληρωτή του και τον γραμματέα.

2. Ο πρόεδρος του συμβουλίου εκπροσωπεί το συμβούλιο.

3. Οι συνεδριάσεις των συμβουλίων εργαζομένων συγκαλούνται τακτικά από τον πρόεδρο κάθε μήνα ή και έκτακτα εφόσον ζητηθεί από το ένα τρίτο (1/3) των μελών τους. Ο πρόεδρος καθορίζει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης στην οποία περιλαμβάνει και εκείνα που προτείνει το ένα τρίτο (1/3) των μελών του συμβουλίου ή ο εργοδότης, δέκα (10) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από τη συνεδρίαση. Η ημερήσια διάταξη κοινοποιείται στον εργοδότη και στα μέλη του συμβουλίου πέντε (5) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συνεδρίαση.

4. Το συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται περισσότερα από τα μισά μέλη του και αποφασίζει με πλειοψηφία των παρόντων. Το συμβούλιο σε κάθε περίπτωση αποφασίζει για τον τρόπο λειτουργίας του.

Άρθρο 431
Ανάκληση - αντικατάσταση μελών συμβουλίων

1. Τα μέλη των συμβουλίων είναι δυνατό να ανακληθούν με απόφαση της γενικής συνέλευσης των εργαζομένων που συγκαλείται για τον σκοπό αυτό, με αίτηση του ενός πέμπτου (1/5) των μελών της. Η απαρτία της γενικής συνέλευσης για την ανάκληση μέλους είναι εκείνη που απαιτείται για την εκλογή των μελών συμβουλίων εργαζομένων, όπως ορίζεται στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 427.

2. Η αντικατάσταση μέλους συμβουλίου που πέθανε ή απώλεσε την ιδιότητά του ή ανακλήθηκε μετά από ακύρωση της εκλογής του από το δικαστήριο ή παραιτήθηκε ή λύθηκε ή έληξε η σχέση εργασίας του γίνεται από τα αναπληρωματικά μέλη. Η αντικατάσταση γνωστοποιείται στα ενδιαφερόμενα μέρη.

Άρθρο 432
Χώρος συνελεύσεων και γραφείων

1. Οι γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων γίνονται στον χώρο εργασίας ή σε άλλο χώρο που συμφωνείται με τον εργοδότη, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως ορίζεται στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 373.

2. Ο εργοδότης υποχρεούται να παραχωρήσει στο συμβούλιο εργαζομένων κατάλληλο κατά το δυνατό χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας, καθώς και κατάλληλο χώρο για ανακοινώσεις. Οι παρ. 2 και 5 του άρθρου 382 εφαρμόζονται αναλόγως.

3. Οι δαπάνες της διαδικασίας εκλογής των μελών των συμβουλίων εργαζομένων βαρύνουν τους εργοδότες.

Άρθρο 433
Προστασία

1. Τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων απολαμβάνουν την προστασία που παρέχεται στις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις παρ. 5 και 9 του άρθρου 381, εξαιρουμένων των παραιτουμένων για οποιαδήποτε αιτία πριν από τη λήξη της θητείας τους. Η παρ. 10 του άρθρου 381 εφαρμόζεται και για τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων.

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους ή σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις με σκοπό να παρακωλύουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απορρέουν από το νόμο αυτόν και ιδίως:

α) Να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους με απειλές απολύσεων ή άλλα μέσα για την παρεμπόδιση της άσκησης των δικαιωμάτων που παρέχει ο νόμος αυτός.

β) Να υποστηρίζουν την υποψηφιότητα εργαζομένων με οικονομικά ή άλλα μέσα.

γ) Να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στο έργο των γενικών συνελεύσεων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

3. Η ιδιότητα και οι δραστηριότητες των μελών των συμβουλίων που ασκούνται στο πλαίσιο του παρόντος Κεφαλαίου, δεν μπορεί να αποτελέσουν λόγο δυσμενούς μεταχείρισής τους από τον εργοδότη.

Άρθρο 434
Διευκολύνσεις

1. Ο πρόεδρος του συμβουλίου εργαζομένων ή ο αναπληρωτής του απαλλάσσονται από την υποχρέωση να παρέχουν εργασία για δύο (2) ώρες την εβδομάδα, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο για την άσκηση των κα-

θηκόντων τους, μετά από προειδοποίηση του εργοδότη για την απουσία από τη θέση εργασίας τους.

2. Τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων έχουν δικαίωμα να πάρουν κατά τη διάρκεια της θητείας τους έως δώδεκα (12) συνολικά ημέρες άδεια με αποδοχές, προκειμένου να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει για την επιμόρφωσή τους η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ή οργανισμός που ασκεί αναγνωρισμένα το έργο αυτό.

3. Για να πάρουν την άδεια της παρ. 2, τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων οφείλουν να προσκομίσουν στον εργοδότη αποδεικτικά της συμμετοχής τους στα προγράμματα αυτά.

4. Τα μέλη των συμβουλίων οφείλουν να ασκούν τα καθήκοντά τους με τρόπο που να μην παρεμποδίζεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

5. Τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων μπορούν να εισέρχονται σε όλους τους χώρους εργασίας, κάθε φορά που το συμβούλιο κρίνει αυτό απαραίτητο, προκειμένου να ασκούν τα καθήκοντά τους.

Άρθρο 435
Κοινές συσκέψεις

1. Ο εργοδότης και το συμβούλιο εργαζομένων συσκέπτονται μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε δεύτερου μήνα, σε ημέρα και ώρα που καθορίζουν από κοινού. Κοινές συσκέψεις πραγματοποιούνται εκτάκτως, εφόσον το ζητήσει μία από τις δύο πλευρές.

2. Κάθε πλευρά γνωστοποιεί στην άλλη τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή σύσκεψη πέντε (5) εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα της πραγματοποίησής της.

Άρθρο 436
Αρμοδιότητες των συμβουλίων
των εργαζομένων -
σχέσεις με το συνδικαλιστικό κίνημα

1. Η λειτουργία των συμβουλίων των εργαζομένων είναι συμμετοχική και γνωμοδοτική και αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης. Η λειτουργία των συμβουλίων αυτών δεν αναιρεί σε κανένα σημείο τον σκοπό, τα μέσα και τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων που με τη δράση τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος και τα άρθρα 368 έως 386, 415 έως 417 και 419 του παρόντος, διαφυλάσσουν και προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων.

2. Οι συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και συμβουλίων εργαζομένων δεν δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συλλογικές συμβάσεις.

3. Τα συμβούλια των εργαζομένων συνεργάζονται με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και την ενημερώνουν για τα θέματα της αρμοδιότητάς τους. Η συνεργασία αυτή ορίζεται από τη γενική συνέλευση σε τακτά χρονικά διαστήματα. Με την ίδια διαδικασία μπορεί να καθορίζεται συνεργασία με τις ανάλογες δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το διοικητικό συμβούλιο της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης μπορεί να καλέσει σε ενημερωτική συνάντηση το συμβούλιο των εργαζομένων για σοβαρά θέματα.

4. Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα κατωτέρω θέματα:

α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.

β) Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

γ) Την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών.

δ) Τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας.

ε) Τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στο πλαίσιο της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα.

στ) Τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών.

ζ) Την επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση σε κατάλληλες για αυτούς θέσεις απασχόλησης.

η) Τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.

Για όλα τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται γραπτή συμφωνία, η οποία ισχύει από την κατάθεσή της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και έχει κανονιστική ισχύ. Η συμφωνία αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του συμβουλίου εργαζομένων. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων για τη ρύθμιση των ανωτέρω θεμάτων, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και την παραπομπή στη διαιτησία, σύμφωνα με τα άρθρα 410 και 411. Οι ανωτέρω αρμοδιότητες ασκούνται από το συμβούλιο εργαζομένων, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

5. Μελετούν και προτείνουν τρόπους βελτίωσης της παραγωγικότητας όλων των συντελεστών της παραγωγής. Για τον σκοπό αυτό δύνανται να χρησιμοποιούν εμπειρογνώμονες του οργανισμού που προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 434.

6. Προτείνουν μέτρα για τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας.

7. Υποδεικνύουν τα μέλη της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας από τα μέλη τους.

Άρθρο 437
Πληροφόρηση

1. Ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια εργαζομένων, πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του, για τα παρακάτω θέματα:

α) Αλλαγή νομικού καθεστώτος της επιχείρησης.

β) Ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμό των εγκαταστάσεών της.

γ) Εισαγωγή νέας τεχνολογίας.

δ) Αλλαγή στη διάρθρωση προσωπικού, μείωση ή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και θέση σε διαθεσιμότητα ή εκ περιτροπής εργασία.

ε) Ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

στ) Προγραμματισμό τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

Ο εργοδότης παρέχει στα συμβούλια εργαζομένων κάθε στοιχείο που ζητείται από αυτά και αναφέρεται στα θέματα του άρθρου 436.

2. Τα συμβούλια εργαζομένων έχουν επίσης δικαίωμα να πληροφορούνται για:

α) Τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα και στον προγραμματισμό της παραγωγής.

β) Τον ισολογισμό και απολογισμό της επιχείρησης.

γ) Τον λογαριασμό εκμετάλλευσης της επιχείρησης.

3. Η πληροφόρηση παρέχεται εγκαίρως και με σαφήνεια τουλάχιστον μία (1) φορά τον χρόνο σε ημερομηνία που ορίζει η διεύθυνση της επιχείρησης, καθώς και εκτάκτως όταν το ζητήσει το συμβούλιο εργαζομένων, μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών.

4. Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να πληροφορεί τα συμβούλια των εργαζομένων για θέματα που χαρακτηρίζονται απόρρητα από την ισχύουσα νομοθεσία, όπως το τραπεζικό, το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας, ευρεσιτεχνίες.

5. Τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων έχουν υποχρέωση να μην ανακοινώνουν σε τρίτους, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, πληροφορίες που αναφέρονται σε θέματα της προηγούμενης παραγράφου ή έχουν ιδιάζουσα σημασία για την επιχείρηση και των οποίων η διαρροή θα είχε επιβλαβείς συνέπειες για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

6. Τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων και ο εργοδότης αποφασίζουν από κοινού κάθε φορά για τα θέματα των κοινών συσκέψεων και τα στοιχεία της πληροφόρησης που μπορούν να ανακοινωθούν σε τρίτους.

Άρθρο 438
Διαβουλεύσεις

Τα συμβούλια εργαζομένων διαβουλεύονται με τον εργοδότη αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση:

α) Στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο Τμήμα ΙΙΙ του Μέρους Ε’ του Πρώτου Βιβλίου.

β) Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προβλέπονται διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους από γενικούς ή ειδικούς νόμους.

Άρθρο 439
Λοιπές αρμοδιότητες

1. Αν δεν υπάρχει σωματείο της επιχείρησης, τα συμβούλια εργαζομένων, εκτός από τις αρμοδιότητες του άρθρου 436, έχουν επίσης αρμοδιότητα να προβάλλουν στον εργοδότη κάθε θέμα που είναι σχετικό με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, την υλοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και με άλλες συμφωνίες που διαμορφώνουν υπέρ των εργαζομένων ειδικό καθεστώς στον εργασιακό χώρο.

2. Τα συμβούλια εργαζομένων, αν δεν διευθετηθεί ή δεν επιλυθεί οποιοδήποτε από τα παραπάνω θέματα, μπορούν να προσφύγουν στη συμφιλίωση του άρθρου 408.

Άρθρο 440
Γενικές διατάξεις

1. Εφόσον μεταξύ περισσότερων αυτοτελών επιχειρήσεων μία από αυτές ασκεί ενιαία διοίκηση της οικονομικής πολιτικής τους, τα επί μέρους συμβούλια εργαζομένων μπορούν να ορίσουν μεταξύ των μελών τους κοινούς εκπροσώπους για τον συντονισμό των κοινών ζητημάτων. Αν σε μία από τις παραπάνω επιχειρήσεις υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, αυτό μπορεί να εκπροσωπεί και τους εργαζομένους των άλλων επιχειρήσεων απέναντι στην ενιαία διοίκηση.

2. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη και της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων του χώρου, όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, μπορεί να ρυθμίζονται και τα εξής θέματα:

α) Να μειώνεται το όριο του αριθμού των εργαζομένων που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 425.

β) Να προβλέπονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους χώρους συνελεύσεων και γραφείων, για θέματα πληροφόρησης και κοινών συσκέψεων των συμβουλίων με τους εργοδότες και τις διευκολύνσεις που παρέχονται στα συμβούλια εργαζομένων.

3. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα (50) εργαζομένους και που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, είναι δυνατό με συλλογική σύμβαση εργασίας να επεκτείνεται η προστασία του άρθρου 433 και σε έναν εργαζόμενο της επιχείρησης που ορίζεται από την αντιπροσωπευτικότερη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων του χώρου.

Άρθρο 441
Κυρώσεις παραβατών εργοδοτών

1. Αν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται προς τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τα άρθρα 432, 436 και 437, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 572.

2. Το άρθρο 16 του ν. 146/1914 (Α’ 21) εφαρμόζεται και για τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων και για μια πενταετία μετά από τη λήξη της εργασιακής τους σχέσης, σε περίπτωση που δεν τηρούν το καθήκον εχεμύθειας της παρ. 5 του άρθρου 437.

Κεφάλαιο Β’ - διαδικασιεΣ ενημερωσηΣ και διαβουλευσηΣ

Άρθρο 442
Σκοπός και αρχές

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς την Οδηγία 2002/14/

ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2002 περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (L 80), με στόχο τη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην ελληνική επικράτεια.

2. Οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης καθορίζονται και εφαρμόζονται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και τις εργασιακές πρακτικές, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους.

3. Κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή των πρακτικών λεπτομερειών ενημέρωσης και διαβούλευσης, ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι αμοιβαία τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και λαμβάνοντας υπόψη τους τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και εκείνα των εργαζομένων.

4. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν έχουν εφαρμογή στα πληρώματα των ποντοπόρων πλοίων.

Άρθρο 443
Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος Κεφαλαίου:

α) Ως «επιχείρηση» νοείται η δημόσια ή ιδιωτική επιχείρηση που ασκεί οικονομική δραστηριότητα, με κερδοσκοπικό ή μη χαρακτήρα και είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα.

β) Ως «εγκατάσταση» νοείται η μονάδα εκμετάλλευσης, στην οποία αναπτύσσεται μόνιμη οικονομική δραστηριότητα με ανθρώπινους και υλικούς πόρους και είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα.

γ) Ως «εργοδότης» νοείται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο συνάπτει συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με τους εργαζομένους, δυνάμει της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής.

δ) Ως «εργαζόμενος» νοείται κάθε πρόσωπο το οποίο προστατεύεται με την ιδιότητα του εργαζομένου, δυνάμει της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής.

ε) Ως «εκπρόσωποι των εργαζομένων» νοούνται τα πρόσωπα, τα οποία έχουν την ιδιότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και πρακτική.

στ) Ως «ενημέρωση» νοείται η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να λάβουν γνώση του εκάστοτε θέματος και να το εξετάσουν.

ζ) Ως «διαβούλευση» νοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

Άρθρο 444
Πεδίο εφαρμογής

Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται:

α) Στις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζομένους.

β) Στις εγκαταστάσεις που απασχολούν τουλάχιστον είκοσι (20) εργαζομένους.

Τα κατώτατα όρια των απασχολουμένων εργαζομένων στην επιχείρηση ή εγκατάσταση καθορίζονται σύμφωνα με τον αριθμό των εργαζομένων στην αρχή του ημερολογιακού μήνα, κατά τον οποίο τίθεται θέμα εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, ανεξάρτητα από τις τυχόν μεταγενέστερες μεταβολές του αριθμού των απασχολουμένων κατά το διάστημα του μήνα.

Άρθρο 445
Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης

1. Σύμφωνα με τις αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 442 και με την επιφύλαξη των υφιστάμενων ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους διατάξεων ή πρακτικών, οι πρακτικές λεπτομέρειες άσκησης του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στο ανάλογο επίπεδο, καθορίζονται ως ακολούθως:

2. Η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν:

α) Την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης.

β) Την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται.

γ) Την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων καλύπτονται από τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β’ του Τμήματος ΙΙ και του Τμήματος ΙΙΙ του Μέρους Ε’ του Βιβλίου Πρώτου.

3. Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις.

4. Η διαβούλευση πραγματοποιείται:

α) Κατά τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο.

β) στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης ανάλογα με το θέμα που συζητείται.

γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, σύμφωνα με την περ. στ) του άρθρου 443, και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

δ) κατά τρόπο ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν.

ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη, οι οποίες αναφέρονται στην περ. γ) της παρ. 2.

5. Η ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης και τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό.

Άρθρο 446
Ενημέρωση και διαβούλευση βάσει συμφωνίας

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω γραπτής συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Οι συμφωνίες αυτές και οι συμφωνίες που υφίστανται κατά την 23.3.2005, καθώς και οποιεσδήποτε μεταγενέστερες ανανεώσεις αυτών, μπορούν να προβλέπουν, τηρουμένων των αρχών που αναφέρονται στο άρθρο 442 και υπό τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς της ισχύουσας νομοθεσίας, διατάξεις διαφορετικές από αυτές του άρθρου 445.

Άρθρο 447
Εμπιστευτικές πληροφορίες

1. Υπό τις προϋποθέσεις και εντός των ορίων που θέτει η ισχύουσα νομοθεσία, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εμπειρογνώμονες που ενδεχομένως τους επικουρούν δεν επιτρέπεται να αποκαλύψουν στους εργαζομένους ή σε τρίτους πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ρητά ως εμπιστευτικές χάριν προστασίας των νόμιμων συμφερόντων της επιχείρησης ή της εγκατάστασης. Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να υφίσταται οπουδήποτε και αν ευρίσκονται, ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας τους.

2. Σε ειδικές περιπτώσεις και υπό τους όρους της ισχύουσας νομοθεσίας, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβουλεύσεις, όταν η φύση τους είναι τέτοια που αντικειμενικώς θα εμπόδιζαν σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, ή θα έθιγαν αυτή.

3. Με την επιφύλαξη των υφισταμένων διοικητικών ή δικαστικών διαδικασιών, σε περίπτωση που ο εργοδότης απαιτεί εμπιστευτικότητα ή δεν παρέχει πληροφορίες σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2, οι ενδιαφερόμενοι δύνανται να προσφύγουν με σχετική αίτησή τους στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της επιχείρησης, το οποίο κρίνει κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Το δικαστήριο με την απόφασή του δύναται να λάβει το κατά την κρίση του προσήκον μέτρο, είτε για την παροχή των πληροφοριών, είτε για τη διασφάλιση και την προστασία της εμπιστευτικότητάς τους.

Άρθρο 448
Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων

1. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, της προβλεπόμενης από τις ισχύουσες διατάξεις προστασίας και των προβλεπόμενων εγγυήσεων και διευκολύνσεων, ώστε να μπορούν να επιτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί, σύμφωνα με τις παρ. 5, 9 και 10 του άρθρου 381 και τις παρ. 1 και 3 του άρθρου 433.

2. Επίσης στους εκπροσώπους των εργαζομένων χορηγείται άδεια με αποδοχές για τον χρόνο που απαιτείται να εκπληρώνουν τα καθήκοντα που απορρέουν από το παρόν Κεφάλαιο.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να ασκούν τα καθήκοντά τους με τρόπο που να μην εμποδίζεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης και ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σε αυτούς κάθε διευκόλυνση για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Άρθρο 449
Προστασία των δικαιωμάτων

1. Απαγορεύεται στους εργοδότες ή σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους ή σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις με σκοπό να παρακωλύουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εκπροσώπων των εργαζομένων που απορρέουν από το παρόν Κεφάλαιο.

2. α) Η μη συμμόρφωση προς τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις των άρθρων 445 και 447 συνεπάγεται την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σύμφωνα με το άρθρο 572.

β) Η παράβαση των διατάξεων του άρθρου 448 και της παρ. 1 του παρόντος άρθρου, συνεπάγεται την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σύμφωνα με το άρθρο 572.

Άρθρο 450
Σχέση μεταξύ διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου και άλλων νομοθετικών διατάξεων

1. Το παρόν Κεφάλαιο δεν θίγει τις ειδικές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης:

α) του άρθρου 354,

β) του άρθρου 365,

γ) τις διατάξεις του Υποκεφαλαίου Α’ του Κεφαλαίου Γ’ του Μέρους αυτού.

2. Το παρόν Κεφάλαιο ισχύει με την επιφύλαξη άλλων δικαιωμάτων ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής δυνάμει της ισχύουσας νομοθεσίας.

3. Η εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου δεν δύναται να μειώσει την προστασία που παρέχεται σε γενικό επίπεδο, με βάση τις ισχύουσες διατάξεις, όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΘΕΣΜΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ

Άρθρο 451
Ενημέρωση και διαβούλευση σε ομίλους επιχειρήσεων

1. Για τη βελτίωση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση σε ενωσιακής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων και σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 2009/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Μαΐου 2009 (ΕΕ L 122/28/16.5.2009) για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους, σε κάθε επιχείρηση ή όμιλο επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας συστήνεται Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργα-

ζομένων (Ε.Σ.Ε.) ή θεσπίζεται διαδικασία για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς, σύμφωνα με τους όρους του παρόντος Υποκεφαλαίου. Οι ρυθμίσεις για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς θεσμοθετούνται και εφαρμόζονται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους και να διευκολύνεται η αποτελεσματική λήψη αποφάσεων της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων. Όταν όμιλος επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, κατά την έννοια της περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 453, περιλαμβάνει μία ή περισσότερες επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, κατά την έννοια των περ. α) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 453, η σύσταση του Ε.Σ.Ε. γίνεται στο επίπεδο του ομίλου, εκτός αν οι συμφωνίες στις οποίες αναφέρεται το άρθρο 458 ορίζουν διαφορετικά.

2. Η ενημέρωση των εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτούς πραγματοποιούνται στο κατάλληλο διευθυντικό επίπεδο και επίπεδο εκπροσώπησης σε συνάρτηση με το εκάστοτε θέμα. Προς τον σκοπό αυτό, η αρμοδιότητα του Ε.Σ.Ε. και το πεδίο εφαρμογής της διαδικασίας ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς που διέπονται από το παρόν Υποκεφάλαιο, περιορίζονται σε διακρατικά ζητήματα.

3. Διακρατικά θεωρούνται τα ζητήματα που αφορούν το σύνολο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας ή τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή του ομίλου που βρίσκονται σε δύο διαφορετικά κράτη - μέλη.

Άρθρο 452
Πεδίο εφαρμογής

Εφόσον οι συμφωνίες, στις οποίες αναφέρεται το άρθρο 458, δεν προβλέπουν ευρύτερο πεδίο εφαρμογής, οι εξουσίες και οι αρμοδιότητες των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων και η έκταση των διαδικασιών για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς, οι οποίες θεσπίζονται για την υλοποίηση του στόχου της παρ. 1 του άρθρου 451 αφορούν, για τις επιχειρήσεις ενωσιακής κλίμακας, όλες τις εγκαταστάσεις που βρίσκονται στα κράτη - μέλη, και για τους ομίλους επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, όλες τις επιχειρήσεις μέλη του ομίλου που βρίσκονται στα κράτη - μέλη.

Άρθρο 453
Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς του Υποκεφαλαίου αυτού νοούνται ως:

α) «Επιχείρηση ενωσιακής κλίμακας», κάθε επιχείρηση που απασχολεί κατ’ ελάχιστο 1.000 εργαζομένους στα κράτη - μέλη και κατ’ ελάχιστο 150 εργαζομένους σε κάθε ένα από δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη - μέλη.

β) «Όμιλος επιχειρήσεων», κάθε όμιλος που περιλαμβάνει ελέγχουσα και ελεγχόμενες επιχειρήσεις.

γ) «Ενωσιακής κλίμακας όμιλος επιχειρήσεων», κάθε όμιλος επιχειρήσεων που πληροί τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

γα) απασχολεί κατ’ ελάχιστο χίλιους (1.000) εργαζομένους στα κράτη - μέλη,

γβ) έχει τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις μέλη του ομίλου σε διαφορετικά κράτη - μέλη και

γγ) τουλάχιστον μία επιχείρηση, μέλος του ομίλου, απασχολεί κατ’ ελάχιστο 150 εργαζομένους σε κράτος - μέλος και τουλάχιστον μία άλλη επιχείρηση, μέλος του ομίλου, απασχολεί κατ’ ελάχιστο 150 εργαζομένους σε άλλο κράτος - μέλος.

δ) «Εκπρόσωποι των εργαζομένων», κατά σειρά προτεραιότητας:

i. οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων,

ii. τα συμβούλια των εργαζομένων που έχουν αναδειχθεί και λειτουργούν σε αυτές σύμφωνα με το Κεφάλαιο Α’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ’ του Δευτέρου βιβλίου, και

iii. οι εκπρόσωποι που εκλέγονται από τους εργαζομένους με άμεση εκλογή, σύμφωνα με τα άρθρα 379 και 428. Αν στους εργαζομένους περιλαμβάνονται και ναυτικοί μέλη πληρώματος θαλασσοπλοούντων υπό ελληνική σημαία πλοίων, εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορεί να είναι και οι οριζόμενοι από την Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία, η οποία λαμβάνει υπόψη τη γνώμη των πρωτοβάθμιων οργανώσεών της,

ε) «Κεντρική διοίκηση», η κεντρική διοίκηση της επιχείρησης ενωσιακής κλίμακας ή, για τους ομίλους επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, της ελέγχουσας επιχείρησης.

στ) «Ενημέρωση», η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου αυτοί να κατατοπιστούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν. Η ενημέρωση πραγματοποιείται τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, να προετοιμάσουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας.

ζ) «Διαβούλευση», η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διοίκησης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που τους παρασχέθηκαν, να διατυπώνουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα, με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της διοίκησης, και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση ενωσιακής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας.

η) «Ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.)», το συμβούλιο που συστήνεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 451 ή σύμφωνα με τα άρθρα 459 έως 463, με σκοπό την υλοποίηση της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς.

θ) «Ειδική διαπραγματευτική ομάδα (Ε.Δ.Ο.)», η ομάδα που συστήνεται σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 456, προκειμένου να διαπραγματευθεί με την κεντρική διοίκηση τη σύσταση Ε.Σ.Ε. ή τη θέσπιση διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 451.

2. Ο κατώτατος αριθμός εργαζομένων καθορίζεται με βάση τον μέσο αριθμό εργαζομένων, συμπεριλαμβανο-

μένων των εργαζομένων με μερική απασχόληση που έχουν απασχοληθεί στην επιχείρηση τα δύο τελευταία χρόνια.

Άρθρο 454
Ελέγχουσα επιχείρηση

1. Για τους σκοπούς του Υποκεφαλαίου ως ελέγχουσα επιχείρηση νοείται η επιχείρηση ενός ομίλου επιχειρήσεων, η οποία μπορεί να ασκεί δεσπόζουσα επιρροή σε μια άλλη επιχείρηση (ελεγχόμενη επιχείρηση), όπως στις περιπτώσεις δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοοικονομικής συμμετοχής ή άλλων δικαιωμάτων που προβλέπονται από το καταστατικό τους.

2. Η δυνατότητα άσκησης δεσπόζουσας επιρροής τεκμαίρεται, υπό την επιφύλαξη αποδείξεως του εναντίου, όταν μια επιχείρηση έναντι άλλης επιχείρησης αμέσως ή εμμέσως:

α) κατέχει την πλειοψηφία του καλυφθέντος κεφαλαίου της ελεγχόμενης επιχείρησης ή

β) διαθέτει την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου της ελεγχόμενης επιχείρησης ή

γ) μπορεί να διορίζει περισσότερα από τα μισά μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή του διευθυντικού ή του εποπτικού οργάνου της επιχείρησης. Σε περίπτωση σύγκρουσης νόμων κατά την εφαρμογή της παρ. 2, όταν συντρέχουν μία ή περισσότερες από τις ανωτέρω τρεις περιπτώσεις σε διαφορετικές επιχειρήσεις ενός ομίλου, τότε ως ελέγχουσα επιχείρηση θεωρείται η επιχείρηση η οποία υπάγεται στην περ. γ), εκτός αν αποδειχθεί ότι άλλη επιχείρηση ασκεί δεσπόζουσα επιρροή.

3. Για τους σκοπούς της παρ. 2, τα δικαιώματα ψήφου και διορισμού που διαθέτει η ελέγχουσα επιχείρηση περιλαμβάνουν τα αντίστοιχα δικαιώματα οποιασδήποτε ελεγχόμενης επιχείρησης και οποιουδήποτε προσώπου ή οργανισμού που ενεργεί με το όνομά του, αλλά για λογαριασμό της ελέγχουσας επιχείρησης ή κάθε άλλης ελεγχόμενης επιχείρησης.

4. Κατά παρέκκλιση των παρ. 1 και 2, μία επιχείρηση δεν είναι ελέγχουσα επιχείρηση άλλης επιχείρησης, της οποίας κατέχει μετοχές, εφόσον πρόκειται για επιχείρηση στην οποία αναφέρονται οι περ. α) ή γ) της παρ. 5 του άρθρου 3 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 139/2004 του Συμβουλίου της 20ής Ιανουαρίου 2004 για τον έλεγχο των συγκεντρώσεων μεταξύ επιχειρήσεων.

5. Η δεσπόζουσα επιρροή δεν τεκμαίρεται από μόνο το γεγονός ότι εντεταλμένο πρόσωπο ασκεί τα καθήκοντά του δυνάμει της νομοθεσίας κράτους - μέλους σχετικά με την εκκαθάριση, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα, την παύση πληρωμών, τον πτωχευτικό συμβιβασμό ή άλλη ανάλογη διαδικασία.

6. Προκειμένου να κριθεί εάν επιχείρηση είναι ελέγχουσα επιχείρηση, εφαρμόζεται το δίκαιο του κράτους - μέλους στο οποίο υπόκειται η εν λόγω επιχείρηση. Εάν το δίκαιο που διέπει την επιχείρηση δεν είναι το δίκαιο κράτους - μέλους, το εφαρμοστέο δίκαιο είναι το δίκαιο του κράτους - μέλους στο έδαφος του οποίου βρίσκεται ο αντιπρόσωπός της ή, όταν δεν υπάρχει τέτοιος αντιπρόσωπος, το δίκαιο του κράτους - μέλους στο έδαφος του οποίου βρίσκεται η κεντρική διοίκηση εκείνης της επιχείρησης του ομίλου, η οποία απασχολεί τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων.

Άρθρο 455
Ευθύνη για τη σύσταση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή τη θέσπιση διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς

1. Η κεντρική διοίκηση είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία των προϋποθέσεων και την παροχή των μέσων που είναι αναγκαία για τη σύσταση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή τη θέσπιση διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 451, στην επιχείρηση ενωσιακής κλίμακας και τον όμιλο επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας.

2. Όταν η κεντρική διοίκηση δεν βρίσκεται σε κράτος - μέλος, την ευθύνη της παρ. 1 έχει ο εκπρόσωπος που ορίζεται από την κεντρική διοίκηση σε κράτος - μέλος. Εάν δεν έχει οριστεί τέτοιος εκπρόσωπος, την ευθύνη τότε έχει η διοίκηση της εγκατάστασης ή της επιχείρησης του ομίλου, η οποία απασχολεί τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε κράτος - μέλος.

3. Για τους σκοπούς του Υποκεφαλαίου αυτού, ο εκπρόσωπος ή οι εκπρόσωποι, ή σε περίπτωση απουσίας εκπροσώπων, η διοίκηση, κατά το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2, θεωρείται κεντρική διοίκηση.

4. Κάθε διοίκηση επιχείρησης - μέλους ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, καθώς και η κατά την έννοια του δεύτερου εδαφίου της παρ. 2 κεντρική διοίκηση ή η κατά τεκμήριο κεντρική διοίκηση της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας είναι υπεύθυνη για την εξασφάλιση και τη διαβίβαση στα ενδιαφερόμενα μέρη, για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, των απαραίτητων πληροφοριών για την έναρξη των διαπραγματεύσεων που προβλέπονται στα άρθρα 456 και 457, και ιδίως των πληροφοριών που αφορούν τη δομή της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων και τον αριθμό των εργαζομένων. Η υποχρέωση αυτή αφορά, ιδίως, τις πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό εργαζομένων κατά τις περ. α) και γ) της παρ. 1 του άρθρου 453.

Άρθρο 456
Ειδική διαπραγματευτική ομάδα

1. Για την υλοποίηση του στόχου της παρ. 1 του άρθρου 451, η κεντρική διοίκηση αρχίζει τις διαπραγματεύσεις για τη σύσταση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή τη θέσπιση διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση: α) με δική της πρωτοβουλία ή β) κατόπιν γραπτού αιτήματος τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους, οι οποίοι υπάγονται τουλάχιστον σε δύο επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που βρίσκονται σε δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη - μέλη. Η αίτηση δύναται να υποβάλλεται από τους ενδιαφερόμενους, από κοινού ή χωριστά, προς την κεντρική διοίκηση και τα καταστήματα στα οποία αυτοί ανήκουν.

2. Προς τούτο, συστήνεται ειδική διαπραγματευτική ομάδα (Ε.Δ.Ο.) ως εξής:

α) Τα μέλη της Ε.Δ.Ο. εκλέγονται ή ορίζονται κατ’ αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος - μέλος από την επιχείρηση ενωσιακής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, κατανέμοντας σε κάθε κράτος - μέλος μία έδρα ανά μερίδα εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε αυτό το κράτος - μέλος, ίση με το δέκα τοις εκατό (10 %) του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στο σύνολο των κρατών - μελών ή κλάσμα της εν λόγω μερίδας.

β) Η κεντρική διοίκηση και οι τοπικές διοικήσεις, καθώς και οι αρμόδιες ευρωπαϊκές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών ενημερώνονται για τη σύνθεση της Ε.Δ.Ο. και για την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

Άρθρο 457
Λειτουργία και καθήκοντα ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας

1. Η Ε.Δ.Ο., είναι υπεύθυνη μαζί με την κεντρική διοίκηση, να καθορίζουν με γραπτή συμφωνία το πεδίο δράσης, τη σύνθεση, τα καθήκοντα και τη διάρκεια της θητείας του ή των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων ή τις ρυθμίσεις της διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς.

2. Προκειμένου να συναφθεί η συμφωνία του άρθρου 458, η κεντρική διοίκηση συγκαλεί σε συνεδρίαση την Ε.Δ.Ο. και ενημερώνει τις τοπικές διευθύνσεις σχετικά. Πριν και μετά από κάθε συνεδρίαση με την κεντρική διοίκηση, η Ε.Δ.Ο. έχει το δικαίωμα να συνεδριάζει, με τα απαραίτητα μέσα για την επικοινωνία των μελών της, χωρίς την παρουσία των εκπροσώπων της κεντρικής διοίκησης. Για τους σκοπούς των διαπραγματεύσεων, η Ε.Δ.Ο. μπορεί να επικουρείται στο έργο της από εμπειρογνώμονες της επιλογής της, στους οποίους δύνανται να συμπεριλαμβάνονται εκπρόσωποι των αρμόδιων αναγνωρισμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων ενωσιακού επιπέδου. Οι εμπειρογνώμονες και οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι μπορούν να παρευρίσκονται, με συμβουλευτική ιδιότητα, στις συνεδριάσεις των διαπραγματεύσεων, κατόπιν αιτήματος της Ε.Δ.Ο..

3. Η Ε.Δ.Ο. με πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) τουλάχιστον των ψήφων μπορεί να αποφασίσει να μην αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να μην συνεχιστούν οι διαπραγματεύσεις που διεξάγονται ήδη. Η ανωτέρω απόφαση τερματίζει τη διαδικασία για τη σύναψη της συμφωνίας που προβλέπεται στο άρθρο 458. Όταν λαμβάνεται η απόφαση αυτή, τα άρθρα 459 έως 463 δεν εφαρμόζονται. Νέο αίτημα σύγκλησης της Ε.Δ.Ο. μπορεί να υποβάλλεται το νωρίτερο δύο (2) έτη από την προαναφερθείσα απόφαση, εκτός εάν τα ενδιαφερόμενα μέρη ορίσουν συντομότερη προθεσμία.

4. Η κεντρική διοίκηση αναλαμβάνει τις δαπάνες σχετικά με τις διαπραγματεύσεις κατά τις παρ. 1 και 2, έτσι ώστε η Ε.Δ.Ο. να μπορεί να εκπληρώνει την αποστολή της με τον κατάλληλο τρόπο.

Άρθρο 458
Περιεχόμενο της συμφωνίας

1. Η κεντρική διοίκηση και η Ε.Δ.Ο. πρέπει να διαπραγματεύονται με πνεύμα συνεργασίας και με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας σχετικά με τις λεπτομέρειες της υλοποίησης της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 451.

2. Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των μερών, η συμφωνία κατά την παρ. 1, μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και της Ε.Δ.Ο., διατυπώνεται γραπτώς και περιέχει:

α) Τις επιχειρήσεις μέλη του ενωσιακής κλίμακας ομίλου επιχειρήσεων ή τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ενωσιακής κλίμακας, τις οποίες αφορά η συμφωνία.

β) Τη σύνθεση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.), τον αριθμό των μελών, την κατανομή των εδρών, λαμβανομένης υπόψη, στο μέτρο του δυνατού, της ανάγκης ισόρροπης εκπροσώπησης των εργαζομένων κατά δραστηριότητα, κατηγορία εργαζομένων και φύλο, και τη διάρκεια της θητείας.

γ) Τα καθήκοντα του Ε.Σ.Ε. και τη διαδικασία για την ενημέρωσή του και τη διαβούλευση με αυτό, καθώς και τις ρυθμίσεις για τη διασύνδεση της ενημέρωσης και διαβούλευσης του Ε.Σ.Ε. και της ενημέρωσης και διαβούλευσης των εθνικών οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων, τηρουμένων των αρχών στις οποίες αναφέρεται η παρ. 2 του άρθρου 451.

δ) Τον τόπο, τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριάσεων του Ε.Σ.Ε..

ε) Ενδεχομένως, τη σύνθεση, τη διαδικασία διορισμού, τα καθήκοντα και τους κανόνες λειτουργίας της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης που συνιστάται στο πλαίσιο του Ε.Σ.Ε..

στ) Τους οικονομικούς πόρους και τα υλικά μέσα που διατίθενται στο Ε.Σ.Ε..

ζ) Την ημερομηνία έναρξης ισχύος της συμφωνίας και τη διάρκειά της, τους όρους με τους οποίους μπορεί να τροποποιηθεί η συμφωνία ή να καταγγελθεί, καθώς και τις περιπτώσεις στις οποίες πρέπει να γίνεται επαναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας και τη διαδικασία αυτής, συμπεριλαμβανομένων, ενδεχομένως, των περιπτώσεων κατά τις οποίες επέρχονται τροποποιήσεις στη δομή της ενωσιακής κλίμακας επιχείρησης ή ομίλου επιχειρήσεων.

3. Η κεντρική διοίκηση και η Ε.Δ.Ο. μπορούν να αποφασίζουν γραπτώς αντί της θέσπισης Ε.Σ.Ε., τη θέσπιση μίας ή περισσότερων διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης. Η συμφωνία πρέπει να προβλέπει τη διαδικασία σύμφωνα με την οποία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να συνέρχονται, προκειμένου να προβούν σε ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τις πληροφορίες που τους ανακοινώνονται. Οι πληροφορίες αυτές αφορούν ιδίως τα διακρατικά θέματα, τα οποία επηρεάζουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων.

4. Οι συμφωνίες κατά τις παρ. 2 και 3 δεν υπόκεινται, εκτός αντίθετων διατάξεων των εν λόγω συμφωνιών, στα άρθρα 459 έως 463 και ισχύουν από την ημερομηνία που προτείνουν τα συμβαλλόμενα μέρη.

5. Για τους σκοπούς της σύναψης των συμφωνιών κατά τις παρ. 2 και 3, η Ε.Δ.Ο. αποφασίζει με πλειοψηφία των μελών της.

Άρθρο 459
Εφαρμογή συμπληρωματικών διατάξεων

Για την υλοποίηση της παρ. 1 του άρθρου 451, οι διατάξεις (επικουρικές υποχρεώσεις) που περιέχονται στο παρόν Κεφάλαιο, εφαρμόζονται από το κράτος - μέλος στο οποίο εδρεύει η κεντρική διοίκηση στις εξής περιπτώσεις:

α) Εάν αυτό αποφασιστεί από την κεντρική διοίκηση και την Ε.Δ.Ο..

β) Εάν η κεντρική διοίκηση αρνηθεί την έναρξη διαπραγματεύσεων εντός εξαμήνου από την υποβολή του αιτήματος, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 456.

γ) Εάν, εντός τριετίας από την ημερομηνία υποβολής του εν λόγω αιτήματος ή εκδήλωσης της πρωτοβουλίας της κεντρικής διοίκησης για την έναρξη των διαπραγματεύσεων, τα μέρη δεν καταλήξουν στην κατά το άρθρο 458 συμφωνία και η Ε.Δ.Ο. δεν λάβει την προβλεπόμενη από την παρ. 3 του άρθρου 457 απόφαση.

Άρθρο 460
Ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων

Με βάση το άρθρο 459, το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων απαρτίζεται από εργαζομένους της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας που εκλέγουν ή διορίζουν στους κόλπους τους οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή, ελλείψει εκπροσώπων, το σύνολο των εργαζομένων.

Άρθρο 461
Σύνθεση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων

1. Τα μέλη του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.) εκλέγονται ή ορίζονται κατ’ αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος - μέλος από την επιχείρηση ή από τον όμιλο επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, με την εξής κατανομή για κάθε κράτος - μέλος: μία (1) έδρα ανά μερίδα εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτό το κράτος - μέλος, ίση με το δέκα τοις εκατό (10%) του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στο σύνολο των κρατών - μελών ή κλάσμα της εν λόγω μερίδας.

2. Το Ε.Σ.Ε., για να εξασφαλίσει τον συντονισμό των δραστηριοτήτων του, εκλέγει μεταξύ των μελών του επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης που αριθμεί πέντε (5) μέλη κατά μέγιστο όριο, στην οποία πρέπει να εξασφαλίζονται οι κατάλληλες συνθήκες για την άσκηση της δραστηριότητάς της σε τακτά διαστήματα.

3. Η κεντρική διοίκηση ή κάθε άλλο αρμόδιο όργανο διευθυντικού επιπέδου ενημερώνονται για τη σύνθεση του Ε.Σ.Ε..

Άρθρο 462
Αρμοδιότητες ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων

1. Το Ε.Σ.Ε. καταρτίζει τον εσωτερικό του κανονισμό. Η αρμοδιότητά του καθορίζεται, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 451.

2. Η ενημέρωσή του συνίσταται κυρίως, στη δομή, στη χρηματοοικονομική κατάσταση, στην πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων, στην παραγωγή και στις πωλήσεις της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας. Η ενημέρωση του Ε.Σ.Ε. και η διαβούλευση με αυτό αφορά κυρίως την κατάσταση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης, τις επενδύσεις, τις σημαντικές οργανωτικές αλλαγές, την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας ή διαδικασιών παραγωγής, τις μεταφορές παραγωγής, τις συγχωνεύσεις, τη μείωση του μεγέθους ή την παύση λειτουργίας επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή σημαντικών τμημάτων τους και τις ομαδικές απολύσεις. Η διαβούλευση πραγματοποιείται κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συνεδριάζουν με την κεντρική διοίκηση και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση σε κάθε γνώμη που ενδεχομένως διατυπώνουν.

3. Το Ε.Σ.Ε. έχει το δικαίωμα να συνεδριάζει με την κεντρική διοίκηση μία φορά κατ’ έτος, προκειμένου να ενημερώνεται και να δίνει τη γνώμη του, με βάση έκθεση της κεντρικής διοίκησης, για την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και τις προοπτικές της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας. Οι τοπικές διευθύνσεις ενημερώνονται σχετικά.

4. Η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης ή, εάν αυτή δεν υπάρχει, το Ε.Σ.Ε. πρέπει να ενημερώνεται για τις έκτακτες περιπτώσεις ή αποφάσεις που επηρεάζουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων, ιδίως δε σε περίπτωση μετεγκατάστασης, παύσης της λειτουργίας επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων ή σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Η ανωτέρω επιτροπή έχει το δικαίωμα να συνεδριάζει, μετά από αίτησή της, με την κεντρική διοίκηση ή οποιοδήποτε άλλο αρμόδιο να λαμβάνει σχετικές αποφάσεις όργανο διευθυντικού επιπέδου στο πλαίσιο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, προκειμένου να ενημερώνεται και να εκφέρει τη γνώμη του. Όταν η συνεδρίαση διεξάγεται με την επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης, δικαιούνται επίσης να συμμετέχουν τα μέλη του Ε.Σ.Ε., τα οποία έχουν εκλεγεί ή οριστεί από τις εγκαταστάσεις ή τις επιχειρήσεις, τις οποίες αφορούν άμεσα οι ανωτέρω έκτακτες περιπτώσεις ή αποφάσεις. Η εν λόγω συνεδρίαση ενημέρωσης και διαβούλευσης πραγματοποιείται το ταχύτερο δυνατό, με βάση την έκθεση που καταρτίζει η κεντρική διοίκηση ή οποιοδήποτε άλλο αρμόδιο όργανο διευθυντικού επιπέδου της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας. Για την έκθεση αυτή μπορεί να διατυπώνεται γνώμη στο τέλος της συνεδρίασης ή εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος. Η συνεδρίαση δεν επηρεάζει τα προνόμια της κεντρικής διοίκησης.

Η ενημέρωση και η διαβούλευση που προβλέπονται για τις προαναφερόμενες περιπτώσεις διεξάγονται με την επιφύλαξη της παρ. 1 του άρθρου 451 και του άρθρου 463.

5. Το Ε.Σ.Ε., τέσσερα (4) έτη μετά τη σύστασή του, εξετάζει εάν πρέπει να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για τη σύναψη της συμφωνίας στην οποία αναφέρεται το άρθρο 458 ή να εξακολουθήσουν να εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Τα άρθρα 458 και 459 εφαρμόζονται, κατ’ αναλογία, εφόσον αποφασιστεί η διαπραγμάτευση συμφωνίας δυνάμει του άρθρου 458. Στην περίπτωση αυτή η ειδική διαπραγματευτική ομάδα αντικαθίσταται από το Ε.Σ.Ε..

Άρθρο 463
Λειτουργία ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων

1. Αν δεν επιτευχθεί συμφωνία της κεντρικής διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως αναφέρεται στις περ. β) και γ) του άρθρου 459, στις συνεδριάσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης προεδρεύει εκπρόσωπος των εργαζομένων. Πριν από κάθε συνάντηση με την κεντρική διοίκηση, το Ε.Σ.Ε. ή η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης του τρίτου εδαφίου της παρ. 4 του άρθρου 462 έχουν το δικαίωμα να συνεδριάζουν χωρίς να είναι παρούσα η διοίκηση.

2. Το Ε.Σ.Ε. ή η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης μπορούν να επικουρούνται από εμπειρογνώμονες της επιλογής τους, στο μέτρο που είναι αναγκαίο για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Οι δαπάνες λειτουργίας του Ε.Σ.Ε., της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης, καθώς και ενός εμπειρογνώμονα βαρύνουν την κεντρική διοίκηση. Η κεντρική διοίκηση παρέχει στα μέλη του Ε.Σ.Ε. και της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 457, τους οικονομικούς πόρους και τα λοιπά υλικά μέσα που απαιτούνται για να εκπληρώνουν την αποστολή τους κατά τον δέοντα τρόπο. Ειδικότερα, η κεντρική διοίκηση αναλαμβάνει, εκτός αν έχει συμφωνηθεί άλλως, τα έξοδα διοργάνωσης συνεδριάσεων, τα έξοδα διερμηνείας, καθώς και τα έξοδα διαμονής και μετακίνησης των μελών του Ε.Σ.Ε. και της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης.

Άρθρο 464
Εμπιστευτικές πληροφορίες

Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας και του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.), καθώς και οι εμπειρογνώμονες που τα επικουρούν, δεν επιτρέπεται να αποκαλύπτουν σε τρίτους τις πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ρητά ως εμπιστευτικές, σύμφωνα τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 437 και, εάν στους εργαζομένους περιλαμβάνονται και ναυτικοί μέλη πληρώματος υπό ελληνική σημαία θαλασσοπλοούντων πλοίων, σύμφωνα και με το άρθρο 5 του π.δ. 190/2008 (Α’ 248). Το ίδιο ισχύει και για τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να υφίσταται, ανεξάρτητα από τον τόπο, όπου βρίσκονται τα πρόσωπα που αναφέρονται στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο, και μετά τη λήξη της θητείας τους.

Άρθρο 465
Λειτουργία του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και διαδικασία για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς

Η κεντρική διοίκηση και το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας και σέβονται αμοιβαία τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Το ίδιο ισχύει και για τη συνεργασία μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς.

Άρθρο 466
Ρόλος, προστασία και διευκολύνσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων

1. Τα μέλη του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.), με την επιφύλαξη της αρμοδιότητας άλλων οργάνων ή οργανώσεων που εκπροσωπούν εργαζομένους, πρέπει να έχουν τα απαραίτητα μέσα για να ασκούν τα δικαιώματα που απορρέουν από το παρόν Υποκεφάλαιο και να εκπροσωπούν συλλογικά τα συμφέροντα των εργαζομένων της επιχείρησης ενωσιακής κλίμακας ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας.

2. Με την επιφύλαξη του άρθρου 464, τα μέλη του Ε.Σ.Ε. ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις ή στις επιχειρήσεις του ομίλου ενωσιακής κλίμακας ή, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, ενημερώνουν το σύνολο των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης, η οποία τίθεται σε εφαρμογή σύμφωνα με το παρόν Υποκεφάλαιο.

3. Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (Ε.Δ.Ο.), του Ε.Σ.Ε. και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ασκούν τα καθήκοντα τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 458 απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, της αυτής προστασίας που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 433. Μέλος της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (Ε.Δ.Ο.) ή του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.), ή ο αναπληρωτής τους που είναι μέλη πληρώματος θαλασσοπλοούντος υπό ελληνική σημαία πλοίου, δικαιούται να συμμετέχει σε συνεδρίαση της Ε.Δ.Ο. ή του Ε.Σ.Ε. ή σε οποιαδήποτε άλλη συνάντηση, κατά τις διαδικασίες που έχουν καθοριστεί, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 458, αν, κατά την πραγματοποίηση της συνεδρίασης, το μέλος αυτό ή ο αναπληρωτής του δεν βρίσκεται εν πλω ή σε λιμένα κράτους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο η ναυτιλιακή επιχείρηση έχει την έδρα της. Οι συνεδριάσεις, όπου είναι εφικτό, προγραμματίζονται, ώστε να διευκολύνουν τη συμμετοχή των μελών ή των αναπληρωτών τους που είναι μέλη των πληρωμάτων θαλασσοπλοούντων πλοίων. Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες, σύμφωνα με τα παραπάνω, ένα μέλος της Ε.Δ.Ο. ή του Ε.Σ.Ε. ή ο αναπληρωτής του, δεν μπορεί να παραστεί στη συνεδρίαση, εξετάζεται η δυνατότητα χρησιμοποίησης, εφόσον είναι εφικτό, νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας.

4. Οι εκπρόσωποι της προηγούμενης παραγράφου λαμβάνουν άδεια με αποδοχές από την επιχείρηση για τον χρόνο συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις ή σε συνέδρια που έχουν σχέση με το παρόν Υποκεφάλαιο και διοργανώνονται από οργανισμό που ασκεί αναγνωρισμένο έργο ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να προσκομίσουν, απαραιτήτως, στον εργοδότη αποδεικτικά συμμετοχής στις συνεδριάσεις και στα συνέδρια για να τύχουν της σχετικής άδειας με αποδοχές.

5. Στα μέλη του Ε.Σ.Ε., προκειμένου να ενημερώσουν τους εργαζομένους, χορηγείται άδεια με αποδοχές μέχρι δύο (2) ώρες την εβδομάδα, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δεκαπέντε (15) ημέρες συνολικά τον χρόνο.

6. Στον βαθμό που είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων εκπροσώπησης σε διεθνές επίπεδο, παρέχεται επιμόρφωση με αποδοχές στα μέλη της Ε.Δ.Ο. και του Ε.Σ.Ε..

Άρθρο 467
Τήρηση υποχρεώσεων

Η διοίκηση των εγκαταστάσεων επιχείρησης ενωσιακής κλίμακας και η διοίκηση των επιχειρήσεων, μελών του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, οι οποίες λειτουργούν στην Ελλάδα, καθώς και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων τους ή, κατά περίπτωση, οι εργαζόμενοι τους, πρέπει να τηρούν τις υποχρεώσεις που προβλέπει το παρόν Υποκεφάλαιο, ανεξάρτητα από το εάν η κεντρική διοίκηση βρίσκεται ή όχι στην Ελλάδα.

Άρθρο 468
Σχέση με άλλες ενωσιακές και εθνικές διατάξεις

1. Η ενημέρωση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.) και η διαβούλευση με αυτό συνδέονται με τις αντίστοιχες διαδικασίες που εφαρμόζονται στα εθνικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, στο πλαίσιο του σεβασμού των αρμοδιοτήτων και των τομέων δράσης κάθε φορέα και των αρχών, οι οποίες προβλέπονται από την παρ. 2 του άρθρου 451.

2. Οι ρυθμίσεις για τη σύνδεση της ενημέρωσης και της διαβούλευσης μεταξύ του Ε.Σ.Ε. και των εθνικών οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων καθορίζονται με τη συμφωνία που προβλέπεται στο άρθρο 458. Η συμφωνία αυτή ισχύει με την επιφύλαξη των διατάξεων του εθνικού δικαίου ή της εθνικής πρακτικής σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων, ιδίως του Τμήματος ΙΙΙ του Μέρους Ε’ του Βιβλίου Πρώτου, του Κεφαλαίου Β’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ’ του Βιβλίου Δευτέρου και του Τμήματος IV του Μέρους Ε’ του Βιβλίου Πρώτου.

3. Αν η συμφωνία δεν προβλέπει τις προαναφερθείσες ρυθμίσεις, η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης γίνεται με το Ε.Σ.Ε., καθώς και με τα εθνικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες πρόκειται να ληφθούν αποφάσεις, οι οποίες ενδέχεται να επιφέρουν σοβαρές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

4. Το παρόν Υποκεφάλαιο δεν θίγει δικαιώματα των εργαζομένων σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευσή τους, τα οποία προβλέπονται στο Τμήμα ΙΙΙ του Μέρους Ε’ του Βιβλίου Πρώτου, στο Κεφάλαιο Β’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ’ του Βιβλίου Δευτέρου και στο Τμήμα IV του Μέρους Ε’ του Βιβλίου Πρώτου.

5. Το παρόν άρθρο δεν θίγει τις διαδικασίες ενημέρωσης, σύμφωνα με τα άρθρα 4 έως 6 του π.δ. 190/2008 (Α’ 248).

Άρθρο 469
Προσαρμογή

Όταν επέρχονται σοβαρές αλλαγές στη δομή της επιχείρησης ενωσιακής κλίμακας ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας και είτε δεν περιέχονται στις ισχύουσες συμφωνίες σχετικές διατάξεις, είτε υπάρχει σύγκρουση διατάξεων δύο ή περισσότερων ισχυουσών συμφωνιών, η κεντρική διοίκηση αρχίζει τις διαπραγματεύσεις κατά το άρθρο 456 με δική της πρωτοβουλία ή ύστερα από γραπτή αίτηση κατ’ ελάχιστον εκατό (100) εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους σε τουλάχιστον δύο (2) επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις σε τουλάχιστον δύο (2) διαφορετικά κράτη - μέλη. Τουλάχιστον τρία (3) μέλη του υφιστάμενου ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.) ή καθενός από τα υφιστάμενα Ε.Σ.Ε. είναι μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (Ε.Δ.Ο.) επιπλέον των μελών που εκλέγονται ή ορίζονται κατ’ εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 456. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, το υφιστάμενο Ε.Σ.Ε. ή τα υφιστάμενα Ε.Σ.Ε. συνεχίζουν να λειτουργούν σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της συμφωνίας, που εν όψει της νέας δομής της επιχείρησης ενωσιακής κλίμακας ή του ομίλου επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας έχει συναφθεί μεταξύ των μελών του Ε.Σ.Ε. ή των Ε.Σ.Ε. και της κεντρικής διοίκησης.

Άρθρο 470
Ισχύουσες συμφωνίες

1. Με την επιφύλαξη του άρθρου 469, οι υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν Υποκεφάλαιο δεν εφαρμόζονται σε επιχειρήσεις ενωσιακής κλίμακας ή ομίλους επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας στις εξής περιπτώσεις:

α) όταν συμφωνία ή συμφωνίες που ίσχυαν για όλους τους εργαζομένους και προέβλεπαν διακρατική ενημέρωση και διακρατική διαβούλευση με αυτούς, έχουν συναφθεί σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 23 του π.δ. 40/1997 (Α’ 39) ή όταν τέτοιες συμφωνίες έχουν αναπροσαρμοσθεί λόγω μεταβολών στη δομή των επιχειρήσεων ή των ομίλων επιχειρήσεων ή

β) όταν συμφωνία που έχει συναφθεί σύμφωνα με το άρθρο 10 του π.δ. 40/1997 (Α’ 39), έχει υπογραφεί ή αναθεωρηθεί στο χρονικό διάστημα μεταξύ 5ης Ιουνίου 2009 και 5ης Ιουνίου 2011. Το ισχύον εθνικό δίκαιο, όταν η συμφωνία έχει υπογραφεί ή αναθεωρηθεί, εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων που αναφέρονται στην περ. β).

2. Κατά τη λήξη των συμφωνιών της παρ. 1 τα μέρη μπορούν να αποφασίσουν από κοινού την παράταση ή την αναθεώρηση τους. Εάν τούτο δεν συμβεί, εφαρμόζεται το Υποκεφάλαιο αυτό.

Άρθρο 471
Υπολογισμός εργαζομένων ορισμένου χρόνου

Για τον υπολογισμό του αριθμού των εργαζομένων της παρ. 2 του άρθρου 453, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου οι οποίες έληξαν ή συμβάσεις μερικώς απασχολουμένων, ανάγονται σε πλήρη ετήσια απασχόληση που εφαρμόζει η επιχείρηση ή ο κλάδος απασχόλησης των εργαζομένων.

Άρθρο 472
Εκλογή εκπροσώπων εργαζομένων

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που συμμετέχουν στην Ε.Δ.Ο. ή στο Ε.Σ.Ε., εκλέγονται με τους αναπληρωτές τους, με την εξής προτεραιότητα:

α) από τις υπάρχουσες συνδικαλιστικές οργανώσεις,

β) από τα συμβούλια των εργαζομένων που έχουν αναδειχθεί και λειτουργούν σε αυτές, σύμφωνα με το

Κεφάλαιο Α’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ’ του Βιβλίου Δεύτερου,

γ) απευθείας από τους εργαζομένους με άμεση εκλογή, σύμφωνα τα άρθρα 379 και 428.

Αν στους εργαζομένους περιλαμβάνονται και ναυτικοί μέλη πληρώματος υπό ελληνική σημαία θαλασσοπλοούντων πλοίων, στους εκπροσώπους των εργαζομένων μπορεί να μετέχουν και αυτοί που ορίζονται από την Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία, η οποία λαμβάνει υπόψη τη γνώμη των πρωτοβάθμιων οργανώσεών της.

Άρθρο 473
Αρμοδιότητες κεντρικής διοίκησης

1. Η κεντρική διοίκηση αναλαμβάνει ιδίως τις παρακάτω δαπάνες σχετικά με τις διαπραγματεύσεις κατά την παρ. 4 του άρθρου 457, έτσι ώστε η Ε.Δ.Ο. να μπορεί να εκπληρώνει την αποστολή της με τον κατάλληλο τρόπο:

α) εκλογής ή ορισμού των μελών,

β) οργάνωσης των συναντήσεων της Ε.Δ.Ο., συμπεριλαμβανομένων των δαπανών μίσθωσης του χώρου, διερμηνείας, εξόδων εκτύπωσης και κοινοποίησης των αποτελεσμάτων της συνάντησης και μετακίνησης, διαμονής και διατροφής των μελών της Ε.Δ.Ο.,

γ) του διορισμού ενός εμπειρογνώμονα από την Ε.Δ.Ο., προκειμένου να τη βοηθήσει στο έργο της.

2. Η Ε.Δ.Ο. αποφασίζει με πλειοψηφία του συνόλου των μελών της, με την επιφύλαξη της παρ. 3, εκλέγει έναν (1) πρόεδρο μεταξύ των μελών της και ορίζει τους εσωτερικούς κανόνες λειτουργίας της.

3. Η Ε.Δ.Ο. και η κεντρική διοίκηση αποφασίζουν κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας για τους ακριβείς κανόνες που θα διέπουν την προεδρία των από κοινού συναντήσεών τους. Εάν δεν υπάρχει συμφωνία για το θέμα αυτό, πρέπει να καταγράφεται στα πρακτικά της πρώτης συνάντησής τους ο τρόπος διεξαγωγής των συναντήσεών τους. Τα πρακτικά των συναντήσεων θα υπογράφονται από ένα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο για κάθε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Άρθρο 474
Πληροφόρηση

1. Τα μέλη του Ε.Σ.Ε. και η κεντρική διοίκηση δύνανται να αποφασίσουν από κοινού τα στοιχεία της πληροφόρησης που θα ανακοινωθούν σε τρίτους, σύμφωνα με το άρθρο 464.

2. Η κεντρική διοίκηση δεν έχει υποχρέωση να πληροφορεί το Ε.Σ.Ε. για θέματα που χαρακτηρίζονται ως απόρρητα, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 437.

3. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και του Ε.Σ.Ε. ως προς την παροχή των αιτούμενων πληροφοριών εφαρμόζονται αναλόγως οι παρ. 8 και 9 του άρθρου 382.

Άρθρο 475
Κυρώσεις

Όποιος εργοδότης ή πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του ή οποιοσδήποτε τρίτος προβαίνει σε πράξεις ή παραλείψεις με σκοπό να παρακωλύει την άσκηση των δικαιωμάτων των εκπροσώπων των εργαζομένων που ορίζονται στο παρόν Υποκεφάλαιο, τιμωρείται:

α) Με φυλάκιση μέχρι δύο (2) ετών ή με χρηματική ποινή, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1338/1983 (Α’ 34), και

β) με τις διοικητικές κυρώσεις των άρθρων 571 και 572. Αρμόδιο όργανο για την επιβολή των διοικητικών αυτών κυρώσεων είναι η Επιθεώρηση Εργασίας.

Άρθρο 476
Εφαρμογή, επέκταση, λήξη και επαναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας

1. Η συμφωνία του άρθρου 458 είναι δεσμευτική για όλες τις επιχειρήσεις ενωσιακής κλίμακας και όλους τους ομίλους επιχειρήσεων ενωσιακής κλίμακας, καθώς και για όλους τους εργαζόμενους σε αυτές, κατά τη διάρκεια ισχύος της.

2. Όταν στη συμφωνία δεν περιέχονται όροι σχετικοί με την εφαρμογή, επέκταση, λήξη ή επαναδιαπραγμάτευση της, ισχύουν τα παρακάτω:

α) Η συμφωνία θεωρείται ότι έχει εφαρμογή επ’ αόριστον.

β) Η κεντρική διοίκηση ή το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων ή οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων, όταν αυτοί ενεργούν σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 458, δύνανται να λύσουν τη συμφωνία τουλάχιστον έξι (6) μήνες πριν από τη λήξη της και να ενημερώνουν το άλλο μέρος εγγράφως.

γ) Όταν η περίοδος εφαρμογής της συμφωνίας λήξει, χωρίς να την καταγγείλουν τα συμβαλλόμενα μέρη, τότε αυτή παρατείνεται για ίσης διάρκειας χρονική περίοδο με την αρχική εφαρμογή.

δ) Μία συμφωνία όταν καταγγελθεί ή λήξει, παραμένει σε ισχύ, μέχρις ότου συναφθεί νέα συμφωνία.

Άρθρο 477
Γνωστοποίηση στοιχείων στην Επιθεώρηση Εργασίας

Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα και εμπίπτουν στις διατάξεις του παρόντος Υποκεφαλαίου υποχρεούνται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη λειτουργίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, να γνωστοποιήσουν εγγράφως τον αριθμό των εργαζομένων και των εκπροσώπων αυτών στις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Αν στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους περιλαμβάνονται και ναυτικοί μέλη πληρώματος υπό ελληνική σημαία θαλασσοπλοούντων πλοίων, τα ανωτέρω στοιχεία γνωστοποιούνται εγγράφως εντός τριμήνου από την έναρξη λειτουργίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων και στη Διεύθυνση Ναυτικής Εργασίας του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Άρθρο 478
Σκοπός και πεδίο εφαρμογής

Σκοπός του παρόντος Υποκεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου της 8ης Οκτωβρίου 2001 «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής

εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων» (ΕΕ L 294/22/10.11.2001). Το παρόν Υποκεφάλαιο ισχύει για τις ευρωπαϊκές εταιρείες, στο εξής Ευρωπαϊκή Εταιρεία, που έχουν την έδρα τους στην Ελλάδα. Ισχύει επίσης και για τις συμμετέχουσες εταιρείες, θυγατρικές και τις σχετικές θυγατρικές και εγκαταστάσεις μιας ευρωπαϊκής εταιρείας που έχουν την έδρα τους ή είναι εγκαταστημένες στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως εάν η ίδια η ευρωπαϊκή εταιρεία έχει την έδρα της στην Ελλάδα.

Άρθρο 479
Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος Υποκεφαλαίου νοούνται ως:

α) «Ευρωπαϊκή Εταιρεία»: κάθε εταιρεία που έχει συσταθεί σύμφωνα με τον ν. 3412/2005 (Α’ 276).

β) «Συμμετέχουσες εταιρείες»: οι εταιρείες που συμμετέχουν άμεσα στη σύσταση μιας ευρωπαϊκής εταιρείας.

γ) «Θυγατρική» μιας εταιρείας: επιχείρηση επί της οποίας η εταιρεία αυτή ασκεί δεσπόζουσα επιρροή σύμφωνα με το άρθρο 454.

δ) «Σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις»: οι θυγατρικές ή οι μονάδες εκμετάλλευσης της συμμετέχουσας εταιρείας που πρόκειται να καταστούν θυγατρικές ή μονάδες εκμετάλλευσης της ευρωπαϊκής εταιρείας κατά τη σύστασή της.

ε) «Εκπρόσωποι των εργαζομένων»: για τις συμμετέχουσες εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα κατά σειρά προτεραιότητας i) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ii) εάν δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις, τα συμβούλια των εργαζομένων που έχουν αναδειχθεί και λειτουργούν σε αυτές σύμφωνα με το Κεφάλαιο Α’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ του Βιβλίου Δευτέρου, ή iii) εάν δεν υπάρχουν τέτοια συμβούλια, εκπρόσωποι που εκλέγονται από τους εργαζομένους με άμεση εκλογή σύμφωνα με τα άρθρα 379 και 428.

στ) «Όργανο εκπροσώπησης»: το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων, το οποίο έχει συσταθεί με τις συμφωνίες του άρθρου 481 ή βάσει του άρθρου 490, με σκοπό την υλοποίηση της ενημέρωσης και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους της ευρωπαϊκής εταιρείας, των θυγατρικών και των εγκαταστάσεών της που έχουν την έδρα τους στην Ένωση και, ενδεχομένως, της άσκησης δικαιωμάτων συμμετοχής σε σχέση με την ευρωπαϊκή εταιρεία.

ζ) «Ειδική διαπραγματευτική ομάδα»: ομάδα που συστήνεται σύμφωνα με το άρθρο 480, προκειμένου να διαπραγματευθεί με το αρμόδιο όργανο των συμμετεχουσών εταιρειών τη θέσπιση ρυθμίσεων για τον ρόλο των εργαζομένων εντός της ευρωπαϊκής εταιρείας.

η) «Ρόλος των εργαζομένων»: οποιοσδήποτε μηχανισμός, συμπεριλαμβανομένης της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συμμετοχής, δια του οποίου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να ασκήσουν επιρροή στις αποφάσεις που λαμβάνονται εντός της εταιρείας.

θ) «Ενημέρωση»: η πληροφόρηση του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους από το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας για τα ζητήματα που αφορούν την ίδια την ευρωπαϊκή εταιρεία και οποιαδήποτε από τις θυγατρικές ή τις εγκαταστάσεις της που εδρεύουν σε άλλο κράτος μέλος ή για τα ζητήματα τα οποία υπερβαίνουν τις εξουσίες των οργάνων λήψης αποφάσεων σε ένα και μόνο κράτος μέλος, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εκτιμήσουν σε βάθος τις τυχόν συνέπειες και, όταν ενδείκνυται, να προετοιμάσουν διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας.

ι) «Διαβούλευση»: η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους και του αρμόδιου οργάνου της ευρωπαϊκής εταιρείας, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να διατυπώσουν γνώμη, βάσει της ενημέρωσης που τους παρέχεται, για μέτρα που μελετά το αρμόδιο όργανο που μπορεί να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός της ευρωπαϊκής εταιρείας.

ια) «Συμμετοχή»: η επιρροή του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους στις υποθέσεις μιας εταιρείας, μέσω: i) του δικαιώματος να εκλέγουν ή να ορίζουν ορισμένα από τα μέλη του εποπτικού ή διοικητικού οργάνου της εταιρείας ή ii) του δικαιώματος να εισηγούνται ή/και να απορρίπτουν τον ορισμό ορισμένων ή όλων των μελών του εποπτικού ή διοικητικού οργάνου της εταιρείας.

Άρθρο 480
Ίδρυση ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας

1. Όταν τα διευθυντικά ή διοικητικά όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών καταρτίζουν το σχέδιο σύστασης ευρωπαϊκής εταιρείας, το συντομότερο δυνατόν αφότου δημοσιευθούν τα σχέδια συγχώνευσης ή δημιουργίας εταιρείας χαρτοφυλακίου ή αφού συμφωνηθεί σχέδιο για τη σύσταση θυγατρικής ή τη μετατροπή σε ευρωπαϊκή εταιρεία, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της παροχής πληροφοριών περί της ταυτότητας των συμμετεχουσών εταιρειών, σχετικών θυγατρικών ή εγκαταστάσεων και περί του αριθμού των εργαζομένων σε αυτές, για να αρχίσουν διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις εταιρείες σχετικά με τις ρυθμίσεις για τον ρόλο τους εντός της ευρωπαϊκής εταιρείας.

2. Προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις ρυθμίσεις για τον ρόλο τους εντός της ευρωπαϊκής εταιρείας, ιδρύεται ειδική διαπραγματευτική ομάδα (Ε.Δ.Ο.) που εκπροσωπεί τους εργαζομένους των συμμετεχουσών εταιρειών και των σχετικών θυγατρικών ή εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις:

α) Κατά την εκλογή των μελών της Ε.Δ.Ο. εξασφαλίζεται ότι:

(i) τα μέλη αυτά εκλέγονται κατ’ αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος μέλος από τις συμμετέχουσες εταιρείες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις χορηγώντας, σε σχέση με ένα κράτος - μέλος, μία (1) έδρα για κάθε πο-

σοστό εργαζομένων που απασχολούνται στο εν λόγω κράτος - μέλος που ισούται με το δέκα τοις εκατό (10%), ή κλάσμα αυτού, του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται από τις συμμετέχουσες εταιρείες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις σε όλα τα κράτη - μέλη συνολικά,

(ii) στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που έχει συσταθεί με συγχώνευση, στα μέλη της Ε.Δ.Ο. από κάθε κράτος - μέλος προστίθενται όσα ενδεχομένως χρειάζονται για να εξασφαλισθεί ότι η Ε.Δ.Ο. θα περιλαμβάνει τουλάχιστον ένα (1) μέλος που εκπροσωπεί κάθε συμμετέχουσα εταιρεία που είναι καταχωρισμένη σε μητρώο και απασχολεί εργαζομένους στο κράτος μέλος αυτό και η οποία πρόκειται να πάψει να υφίσταται ως χωριστό νομικό πρόσωπο ύστερα από την καταχώριση της ευρωπαϊκής εταιρείας, εφόσον: ο αριθμός των επιπλέον μελών δεν υπερβαίνει το ποσοστό του είκοσι τοις εκατό (20%) των μελών που έχουν εκλεγεί δυνάμει της περ. (i), και η σύνθεση της Ε.Δ.Ο. δεν συνεπάγεται διπλή εκπροσώπηση των εν λόγω εργαζομένων.

Εάν ο αριθμός των εταιρειών αυτών υπερβαίνει τον αριθμό των διαθέσιμων επί πλέον εδρών σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο, οι επιπλέον έδρες κατανέμονται στις εταιρείες των διαφόρων κρατών - μελών κατά τη φθίνουσα σειρά του αριθμού των εργαζομένων τους.

β) Τα μέλη της Ε.Δ.Ο. που εκπροσωπούν τους εργαζομένους, σε συμμετέχουσες εταιρείες στην Ελλάδα, εκλέγονται, με τους αναπληρωτές τους, κατά σειρά, ως εξής:

i) από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στις επιχειρήσεις,

ii) εάν δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις, από τα συμβούλια των εργαζομένων που έχουν αναδειχθεί και λειτουργούν σε αυτές σύμφωνα με το Κεφάλαιο Α’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ’ του Βιβλίου Δευτέρου, ή

iii) εάν δεν υπάρχουν τέτοια συμβούλια, απευθείας από τους εργαζομένους με άμεση εκλογή, σύμφωνα με τα άρθρα 379 και 428.

Από κάθε εταιρεία αναδεικνύονται τρεις (3) εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται μέχρι τριακόσιοι (300) εργαζόμενοι, πέντε (5) εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται από τριακόσιοι ένας (301) έως χίλιοι (1.000) εργαζόμενοι και επτά (7) εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται πάνω από χίλιοι ένας (1.001) εργαζόμενοι. Οι εκπρόσωποι αυτοί συνέρχονται σε κοινή συνεδρία και εκλέγουν με μυστική ψηφοφορία τα μέλη της Ε.Δ.Ο. που αντιστοιχούν στην εκπροσώπηση των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιρειών που έχουν εργαζομένους στην Ελλάδα.

γ) Στα μέλη αυτά πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένα μέλος που να εκπροσωπεί κάθε συμμετέχουσα εταιρεία, η οποία έχει εργαζομένους στην Ελλάδα, χωρίς όμως με τον τρόπο αυτό να αυξάνεται ο συνολικός αριθμός των μελών της Ε.Δ.Ο..

3. Η Ε.Δ.Ο. και τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών καθορίζουν, με γραπτή συμφωνία, τις ρυθμίσεις για τον ρόλο των εργαζομένων εντός της ευρωπαϊκής εταιρείας. Για τον σκοπό αυτό, τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών ενημερώνουν την Ε.Δ.Ο. για το σχέδιο και τη διεξαγωγή της διαδικασίας σύστασης της ευρωπαϊκής εταιρείας μέχρι την καταχώρισή της.

4. Με την επιφύλαξη της παρ. 6, η Ε.Δ.Ο. αποφασίζει τη σύναψη της συμφωνίας με απόλυτη πλειοψηφία των μελών της, εφόσον η πλειοψηφία αυτή αντιστοιχεί και στην απόλυτη πλειοψηφία των εργαζομένων. Κάθε μέλος διαθέτει μία (1) ψήφο. Ωστόσο, εάν το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων οδηγήσει σε μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής, για την απόφαση έγκρισης της συμφωνίας, απαιτείται πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) των μελών της Ε.Δ.Ο., εκπροσωπούσα τουλάχιστον τα δύο τρίτα (2/3) των εργαζομένων, περιλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν τους εργαζομένους που απασχολούνται σε δύο (2) τουλάχιστον κράτη - μέλη, i) στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που θα συσταθεί με συγχώνευση, εάν η συμμετοχή καλύπτει ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιρειών, ή ii) στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που θα συσταθεί μέσω σύστασης εταιρείας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής εταιρείας, εάν η συμμετοχή καλύπτει ποσοστό τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) του συνόλου των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιρειών. Ως «μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής» νοείται αναλογία των μελών των οργάνων της ευρωπαϊκής εταιρείας, η οποία είναι μικρότερη από τη μεγαλύτερη υπάρχουσα αναλογία εντός των συμμετεχουσών εταιρειών.

5. Για τον σκοπό των διαπραγματεύσεων, η Ε.Δ.Ο. μπορεί να διορίσει εμπειρογνώμονα της επιλογής της, ο οποίος μπορεί να είναι εκπρόσωπος συνδικαλιστικών οργανώσεων του ενδεδειγμένου ενωσιακού επιπέδου που θα την επικουρήσει στις εργασίες της. Ο εμπειρογνώμονας δύναται να παρίσταται στις διαπραγματευτικές συνεδριάσεις συμβουλευτικώς κατόπιν αιτήσεως της Ε.Δ.Ο., όπου χρειάζεται να προωθηθεί συνοχή και συνέπεια σε ενωσιακό επίπεδο. Η Ε.Δ.Ο. μπορεί να αποφασίζει να ενημερώνει τους εκπροσώπους των ενδεδειγμένων εξωτερικών οργανισμών, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, για την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

6. Η Ε.Δ.Ο. μπορεί να αποφασίσει με την κατωτέρω πλειοψηφία να μην αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να περατώσει τις διαπραγματεύσεις που έχουν ήδη αρχίσει και να βασιστεί στις διατάξεις περί ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους που ισχύουν στα κράτη - μέλη στα οποία η ευρωπαϊκή εταιρεία έχει εργαζομένους. Όταν λαμβάνεται τέτοια απόφαση, η διαδικασία σύναψης συμφωνίας του άρθρου 481 σταματά και δεν εφαρμόζεται το άρθρο 490. Η απαιτούμενη πλειοψηφία προκειμένου να ληφθεί απόφαση για τη μη έναρξη ή την περάτωση διαπραγματεύσεων είναι οι ψήφοι των δύο τρίτων (2/3) των μελών που εκπροσωπούν τουλάχιστον τα δύο τρίτα (2/3) των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται σε δύο (2) τουλάχιστον κράτη μέλη. Στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που έχει συσταθεί μέσω μετατροπής η παρούσα παράγραφος δεν εφαρμόζεται εάν υπάρχει συμμετοχή στην προς μετατροπή εταιρεία. Η Ε.Δ.Ο. συγκαλείται εκ νέου μετά από αίτηση του δέκα τοις εκατό (10%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή εταιρεία, στις θυγατρικές

και στις εγκαταστάσεις της ή των εκπροσώπων τους, το νωρίτερο δύο (2) έτη μετά την προαναφερόμενη απόφαση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν να αρχίσουν οι διαπραγματεύσεις νωρίτερα. Εάν η Ε.Δ.Ο. αποφασίσει την εκ νέου διεξαγωγή διαπραγματεύσεων με τη διεύθυνση χωρίς ωστόσο οι διαπραγματεύσεις να καταλήξουν σε συμφωνία, δεν εφαρμόζεται το άρθρο 490.

7. Τυχόν αναγκαίες δαπάνες σχετικά με τη λειτουργία της Ε.Δ.Ο. και, γενικότερα σχετικά με τις διαπραγματεύσεις αναλαμβάνονται από τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις, ώστε η Ε.Δ.Ο. να μπορεί να εκπληρώνει την αποστολή της δεόντως. Οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις αναλαμβάνουν ενδεικτικά τις κατωτέρω δαπάνες:

α) εκλογής των μελών της Ε.Δ.Ο.,

β) οργάνωσης των συναντήσεων της Ε.Δ.Ο., συμπεριλαμβανομένων των δαπανών διερμηνείας, διαμονής, οδοιπορικών εξόδων, διατροφής των μελών της και εξόδων εκτύπωσης και κοινοποίησης των αποτελεσμάτων της συνάντησης,

γ) αμοιβής ενός εμπειρογνώμονα διορισμένου από την Ε.Δ.Ο., προκειμένου να την βοηθήσει στα καθήκοντά της.

Άρθρο 481
Περιεχόμενο της συμφωνίας

1. Τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών και η Ε.Δ.Ο. διαπραγματεύονται με πνεύμα συνεργασίας με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας σχετικά με τις ρυθμίσεις για τον ρόλο των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή εταιρεία.

2. Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των μερών και τηρούμενης της παρ. 4, η συμφωνία της παρ. 1 μεταξύ των αρμοδίων οργάνων των συμμετεχουσών εταιρειών και της Ε.Δ.Ο. καθορίζει:

α) το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας,

β) τη σύνθεση, τον αριθμό των μελών και την κατανομή των εδρών του οργάνου εκπροσώπησης που θα αποτελέσει τον συνομιλητή του αρμόδιου οργάνου της ευρωπαϊκής εταιρείας, προκειμένου να υλοποιηθεί η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εργαζομένους της ευρωπαϊκής εταιρείας, των θυγατρικών και των εγκαταστάσεών της που έχουν την έδρα τους στην Ένωση,

γ) τις αρμοδιότητες και την προβλεπόμενη διαδικασία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με το όργανο εκπροσώπησης,

δ) τη συχνότητα των συνεδριάσεων του οργάνου εκπροσώπησης,

ε) τους οικονομικούς πόρους και τα υλικά μέσα που διατίθενται στο όργανο εκπροσώπησης,

στ) εάν, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, τα μέρη αποφασίσουν να θεσπίσουν μια ή περισσότερες διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης αντί να συστήσουν όργανο εκπροσώπησης, τις ρυθμίσεις εφαρμογής των διαδικασιών αυτών,

ζ) εάν, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, τα μέρη αποφασίσουν να θεσπίσουν ρυθμίσεις περί συμμετοχής, την ουσία των ρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένων (ενδεχομένως) του αριθμού των μελών του διοικητικού ή εποπτικού οργάνου της ευρωπαϊκής εταιρείας, τα οποία οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα να εκλέγουν, ορίζουν, προτείνουν ή απορρίπτουν, των διαδικασιών εκλογής, ορισμού, πρότασης ή απόρριψης από τους εργαζομένους καθώς και των δικαιωμάτων τους,

η) την ημερομηνία έναρξης ισχύος της συμφωνίας και τη διάρκειά της, τις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται αναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας και την οικεία διαδικασία.

3. Η συμφωνία δεν υπόκειται, εκτός αντίθετων διατάξεών της, στις διατάξεις αναφοράς του άρθρου 490.

4. Με την επιφύλαξη της περ. α) της παρ. 3 του άρθρου 489, στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που έχει δημιουργηθεί μέσω μετατροπής, η συμφωνία πρέπει να προβλέπει τουλάχιστον το ίδιο επίπεδο για όλα τα στοιχεία του ρόλου των εργαζομένων, με εκείνο που υπήρχε στην εταιρεία η οποία θα μετατραπεί σε ευρωπαϊκή εταιρεία.

Άρθρο 482
Διάρκεια των διαπραγματεύσεων

1. Οι διαπραγματεύσεις αρχίζουν μόλις συσταθεί η Ε.Δ.Ο. και μπορούν να συνεχιστούν κατά τους έξι (6) μήνες που ακολουθούν.

2. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν παράταση των διαπραγματεύσεων πέραν της περιόδου που προβλέπεται στην παρ. 1, μέχρι ένα (1) έτος συνολικά από τη σύσταση της Ε.Δ.Ο..

Άρθρο 483
Διαδικασία διαπραγμάτευσης

1. Εφόσον στο παρόν Υποκεφάλαιο δεν ορίζεται διαφορετικά για τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων που προβλέπεται στα άρθρα 480 έως 482 εφαρμόζεται το παρόν άρθρο.

2. Ειδικότερα, οι διαπραγματεύσεις αρχίζουν:

α) είτε με πρωτοβουλία των συμμετεχουσών εταιρειών,

β) είτε με πρωτοβουλία της Ε.Δ.Ο..

Η αίτηση υποβάλλεται στις συμμετέχουσες εταιρείες ή στην έδρα της κεντρικής διοίκησης.

3. Οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται στον τόπο που βρίσκεται η καταστατική έδρα ή η κεντρική διοίκηση της ευρωπαϊκής εταιρείας.

4. Κατά την έναρξη των διαπραγματεύσεων η Ε.Δ.Ο. και τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών αποφασίζουν, με αμοιβαία συμφωνία, τους ακριβείς κανόνες που θα διέπουν τη διαδικασία των από κοινού συναντήσεών τους. Εάν δεν υπάρχει συμφωνία για το θέμα αυτό, θα πρέπει να καταγράφεται στα πρακτικά της πρώτης συνάντησής τους ο τρόπος διεξαγωγής των συναντήσεών τους. Τα πρακτικά των συναντήσεων μεταξύ των δύο μερών υπογράφονται από ένα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο για κάθε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Άρθρο 484
Διατάξεις αναφοράς

1. Προκειμένου να εξασφαλιστεί η επίτευξη του σκοπού του παρόντος Υποκεφαλαίου, θεσπίζονται οι διατάξεις αναφοράς σχετικά με τον ρόλο των εργαζομένων του άρθρου 490.

Οι διατάξεις αναφοράς ισχύουν από την ημερομηνία καταχώρισης της ευρωπαϊκής εταιρείας, εφόσον:

α) είτε συμφωνούν τα μέρη,

β) είτε δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία εντός της προθεσμίας που ορίζεται στο άρθρο 482, και

(i) το αρμόδιο όργανο κάθε συμμετέχουσας εταιρείας δεχθεί την εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς σε σχέση με τη ευρωπαϊκή εταιρεία συνεχίζοντας έτσι την καταχώριση της ευρωπαϊκής εταιρείας, και

(ii) η Ε.Δ.Ο. δεν έχει λάβει την απόφαση που προβλέπεται στην παρ. 6 του άρθρου 480.

2. Επιπλέον, οι διατάξεις αναφοράς που θεσπίζονται σύμφωνα με το τμήμα 3 του άρθρου 490 εφαρμόζονται μόνον:

α) στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που έχει συσταθεί μέσω μετατροπής, εάν οι κανόνες ενός κράτους μέλους σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο εφαρμόζονται σε εταιρεία που έχει μετατραπεί σε ευρωπαϊκή εταιρεία, β) στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που έχει συσταθεί μέσω σύστασης εταιρείας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής εταιρείας, (i) εάν υπήρξαν, πριν την καταχώριση της ευρωπαϊκής εταιρείας, σε μία ή περισσότερες από τις συμμετέχουσες εταιρείες, μία ή περισσότερες από τις μορφές συμμετοχής που καλύπτουν ποσοστό τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) του συνολικού αριθμού των εργαζομένων όλων των συμμετεχουσών εταιρειών, ή (ii) εάν υπήρξαν, πριν την καταχώριση της ευρωπαϊκής εταιρείας, σε μία ή περισσότερες από τις συμμετέχουσες εταιρείες, μία ή περισσότερες από τις μορφές συμμετοχής που να καλύπτουν ποσοστό λιγότερο από το πενήντα τοις εκατό (50%) του συνολικού αριθμού των εργαζομένων όλων των συμμετεχουσών εταιρειών, και η Ε.Δ.Ο. αποφασίσει σχετικά. Εάν στις διάφορες συμμετέχουσες εταιρείες υπήρξαν πλείονες μορφές συμμετοχής, η Ε.Δ.Ο. αποφασίζει ποια από αυτές θα καθιερωθεί στην ευρωπαϊκή εταιρεία. Η Ε.Δ.Ο. ενημερώνει τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών για τις αποφάσεις που έλαβε βάσει της παρούσας παραγράφου.

Άρθρο 485
Απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας

1. Τα μέλη της Ε.Δ.Ο. ή του οργάνου εκπροσώπησης καθώς και ο εμπειρογνώμονας που τους επικουρεί δεν επιτρέπεται να αποκαλύψουν σε τρίτους τις εμπιστευτικές πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν.

Το ίδιο ισχύει και για τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο πλαίσιο της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης. Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να ισχύει ανεξάρτητα από τον τόπο στον οποίο βρίσκονται τα εν λόγω πρόσωπα ακόμα και μετά τη λήξη της θητείας τους.

2. Το εποπτικό ή διοικητικό όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας ή συμμετέχουσας εταιρείας που έχει την έδρα της στην Ελλάδα δεν υποχρεούται να χορηγεί πληροφορίες όταν η φύση τους είναι τέτοια, ώστε αντικειμενικά η διάδοσή τους θα παρεμπόδιζε σοβαρά τη λειτουργία της ευρωπαϊκής εταιρείας (ή, ανάλογα με την περίπτωση, της συμμετέχουσας εταιρείας) ή των θυγατρικών και εγκαταστάσεών της ή θα τους προξενούσε ζημία. Ενδεικτικά, οι περιπτώσεις κατά τις οποίες πρέπει να διασφαλίζεται το απόρρητο των πληροφοριών είναι εκείνες που αναφέρονται στην παρ. 4 του άρθρου 437, καθώς και η περίπτωση προστασίας του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων.

3. Όταν το εποπτικό ή διοικητικό όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας απαιτεί την τήρηση του απορρήτου ή δεν παρέχει πληροφορία, η εφαρμογή των παρ. 1 και 2 εξασφαλίζεται με προσφυγή των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της ευρωπαϊκής εταιρείας το οποίο κρίνει με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Η απόφαση που θα εκδοθεί μπορεί να συμπεριλαμβάνει ρυθμίσεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση του εμπιστευτικού χαρακτήρα της πληροφορίας.

Άρθρο 486
Λειτουργία του οργάνου εκπροσώπησης και διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους

Το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας και το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων λειτουργούν με πνεύμα συνεργασίας και σεβασμού των αμοιβαίων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Το ίδιο ισχύει και για τη συνεργασία μεταξύ του εποπτικού ή του διοικητικού οργάνου της ευρωπαϊκής εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων μέσα στο πλαίσιο διαδικασίας ενημέρωσης ή διαβούλευσης με τους εργαζομένους.

Άρθρο 487
Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων

1. Στα μέλη της Ε.Δ.Ο., στα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης, στους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας και οι οποίοι εργάζονται σε αυτήν, στις θυγατρικές ή εγκαταστάσεις της ή σε συμμετέχουσα εταιρεία, παρέχεται, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, η προστασία που προβλέπεται στο Τμήμα Ι του Μέρους Α’ του Βιβλίου Δευτέρου και στην παρ. 1 του άρθρου 433.

2. Στα ίδια πρόσωπα χορηγείται άδεια με αποδοχές για τον χρόνο που απαιτείται να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους (συνεδριάσεις κ.λπ.). Επίσης, χορηγείται άδεια με αποδοχές κατά τον χρόνο συμμετοχής τους σε συνέδρια που έχουν σχέση με το έργο που επιτελείται από αυτούς και εφόσον αυτά οργανώνονται από οργανισμό που ασκεί αναγνωρισμένο έργο ή την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να προσκομίσουν απαραιτήτως στον εργοδότη αποδεικτικά συμμετοχής στις συνεδριάσεις και στα συνέδρια ή για την εκτέλεση άλλων καθηκόντων, για να τύχουν της άδειας με αποδοχές.

Άρθρο 488
Τήρηση υποχρεώσεων

1. Η διεύθυνση των εγκαταστάσεων της ευρωπαϊκής εταιρείας και τα εποπτικά ή τα διοικητικά όργανα των θυγατρικών και συμμετεχουσών εταιρειών που εδρεύουν στην Ελλάδα και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων τους ή, ανάλογα με την περίπτωση, οι ίδιοι οι εργαζόμενοί

τους, πρέπει να τηρούν τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από το παρόν Υποκεφάλαιο ανεξάρτητα από το εάν η ίδια η ευρωπαϊκή εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα στην Ελλάδα.

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους ή σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις με σκοπό να παρακωλύουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απορρέουν από το παρόν Υποκεφάλαιο και ιδίως:

α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους με απειλές απολύσεων ή άλλα μέσα για την παρεμπόδιση της άσκησης των δικαιωμάτων που αυτό παρέχει,

β) να υποστηρίζουν την υποψηφιότητα εργαζομένων με οικονομικά ή άλλα μέσα και

γ) να επεμβαίνουν με κάθε τρόπο στη διαδικασία εκλογής των μελών της Ε.Δ.Ο. ή του οργάνου εκπροσώπησης, καθώς και να επηρεάζουν το έργο του εμπειρογνώμονα των εργαζομένων.

3. Σε όποιον παραβαίνει το άρθρο 487 και την παρ. 2 του παρόντος άρθρου, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

Άρθρο 489
Σχέση με άλλες διατάξεις

1. Οι διατάξεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων στα όργανα της εταιρείας που προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία, εκτός από τις διατάξεις του παρόντος Υποκεφαλαίου, δεν εφαρμόζονται σε εταιρείες που ιδρύονται σύμφωνα με τον ν. 3412/2005 (Α’ 276) και καλύπτονται από το παρόν Υποκεφάλαιο.

2. Το παρόν Υποκεφάλαιο δεν θίγει:

α) τα υφιστάμενα δικαιώματα σχετικά με τον ρόλο των εργαζομένων, εκτός της συμμετοχής στα όργανα της ευρωπαϊκής εταιρείας, τα οποία προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία υπέρ των εργαζομένων της ευρωπαϊκής εταιρείας και των θυγατρικών ή εγκαταστάσεών της,

β) τις διατάξεις περί συμμετοχής στα όργανα που προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία, οι οποίες εφαρμόζονται στις θυγατρικές της ευρωπαϊκής εταιρείας.

Άρθρο 490
Παράρτημα Υποκεφαλαίου Β’

Προσαρτάται και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του παρόντος Υποκεφαλαίου το ακόλουθο παράρτημα:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Διατάξεις αναφοράς (προβλεπόμενες στο άρθρο 484)

Τμήμα 1. Σύνθεση του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων

Προκειμένου να υλοποιηθεί ο στόχος του άρθρου 478 και στις περιπτώσεις του άρθρου 484 ιδρύεται ειδικό όργανο εκπροσώπησης, σύμφωνα με τους ακόλουθους κανόνες:

α) Το ειδικό όργανο εκπροσώπησης απαρτίζεται από εργαζομένους της ευρωπαϊκής εταιρείας και των θυγατρικών και των εγκαταστάσεών της, οι οποίοι έχουν εκλεγεί ή οριστεί από εκπροσώπους των εργαζομένων ή, ελλείψει αυτών, από το σύνολο των εργαζομένων. Τα μέλη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης που προέρχονται από ελληνικές εταιρείες ή εγκαταστάσεις στην Ελλάδα εκλέγονται, με τους αναπληρωτές τους, κατά σειρά, ως εξής: i) από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ii) εάν δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις, από τα συμβούλια των εργαζομένων που έχουν αναδειχθεί και λειτουργούν σε αυτές σύμφωνα με το Κεφάλαιο Α’ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Γ’ του Βιβλίου Δευτέρου, ή iii) εάν δεν υπάρχουν τέτοια συμβούλια, απευθείας από τους εργαζομένους με άμεση εκλογή, σύμφωνα με τα άρθρα 379 και 428. Από κάθε εταιρεία αναδεικνύονται τρεις (3) εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται μέχρι τριακόσιοι (300) εργαζόμενοι, πέντε (5) εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται από τριακόσιοι ένας (301) έως χίλιοι (1.000) εργαζόμενοι και επτά (7) εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται πάνω από χίλιοι ένας (1.001) εργαζόμενοι. Οι εκπρόσωποι αυτοί συνέρχονται σε κοινή συνεδρία και εκλέγουν με μυστική ψηφοφορία τα μέλη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης που αντιστοιχούν στην εκπροσώπηση των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιρειών που έχουν εργαζομένους στην Ελλάδα. Στα μέλη αυτά πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένα μέλος που να εκπροσωπεί κάθε συμμετέχουσα εταιρεία, η οποία έχει εργαζομένους στην Ελλάδα, χωρίς όμως με τον τρόπο αυτό να αυξάνεται ο συνολικός αριθμός των μελών του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης.

β) Το ειδικό όργανο εκπροσώπησης υποχρεούται να θεσπίζει κανόνες προκειμένου να εξασφαλισθεί ότι ο αριθμός των μελών και η κατανομή των εδρών στο ειδικό όργανο εκπροσώπησης προσαρμόζονται στις μεταβολές που συμβαίνουν εντός της ευρωπαϊκής εταιρείας και εντός των θυγατρικών και εγκαταστάσεών της.

γ) Εφόσον το δικαιολογεί το μέγεθός του, το ειδικό όργανο εκπροσώπησης εκλέγει μεταξύ των μελών του επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης, η οποία περιλαμβάνει το πολύ τρία (3) μέλη, αναθέτοντάς της συγκεκριμένα καθήκοντα.

δ) Το ειδικό όργανο εκπροσώπησης θεσπίζει τον εσωτερικό του κανονισμό.

ε) Τα μέλη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης εκλέγονται κατ’ αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος - μέλος από τις συμμετέχουσες εταιρείες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις διαθέτοντας ανά κράτος - μέλος μία (1) έδρα για κάθε ποσοστό εργαζομένων που απασχολούνται στο εν λόγω κράτος - μέλος που ισούται με ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%), ή κλάσμα αυτού, του αριθμού εργαζομένων που απασχολούνται από τις συμμετέχουσες εταιρείες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις σε όλα τα κράτη - μέλη συνολικά.

στ) Το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας ενημερώνεται για τη σύνθεση του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης.

ζ) Τέσσερα (4) έτη μετά τη σύσταση του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης, το όργανο αυτό εξετάζει αν είναι σκόπιμο να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για τη σύναψη της συμφωνίας που προβλέπεται στα άρθρα 481 και 484

ή να συνεχιστεί η εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς που έχουν θεσπιστεί σύμφωνα με το παρόν.

Αν αποφασιστεί η διαπραγμάτευση συμφωνίας σύμφωνα με το άρθρο 481, εφαρμόζονται κατ’ αναλογία οι παρ. 4 έως 7 του άρθρου 480 και τα άρθρα 481 έως 483. Στην περίπτωση αυτή ο όρος «Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα» αντικαθίσταται από τον όρο «ειδικό όργανο εκπροσώπησης». Αν δεν επιτευχθεί συμφωνία κατά τη λήξη της προθεσμίας περάτωσης των διαπραγματεύσεων, οι ρυθμίσεις που θεσπίστηκαν αρχικά, σύμφωνα με τις διατάξεις αναφοράς, συνεχίζουν να εφαρμόζονται.

Τμήμα 2. Διατάξεις αναφοράς περί ενημέρωσης και διαβούλευσης

Η αρμοδιότητα και οι εξουσίες του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης που έχει συγκροτηθεί σε μια ευρωπαϊκή εταιρεία διέπονται από τους ακόλουθους κανόνες:

α) Η αρμοδιότητα του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης περιορίζεται στα ζητήματα που αφορούν την ίδια την ευρωπαϊκή εταιρεία ή οποιαδήποτε από τις θυγατρικές ή εγκαταστάσεις της που εδρεύουν σε άλλο κράτος - μέλος ή τα οποία υπερβαίνουν τις εξουσίες των οργάνων που λαμβάνουν αποφάσεις σε ένα και μόνο κράτος - μέλος.

β) Υπό την επιφύλαξη των συνεδριάσεων που συγκαλούνται σύμφωνα με την περ. γ), η ευρωπαϊκή εταιρεία οφείλει να ενημερώνει το ειδικό όργανο εκπροσώπησης ώστε το τελευταίο να γνωμοδοτεί, και, για τον σκοπό αυτό να συνεδριάζει με το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας τουλάχιστον μία (1) φορά τον χρόνο βάσει τακτικών εκθέσεων που συντάσσει το αρμόδιο όργανο, σχετικά με την πρόοδο των δραστηριοτήτων της ευρωπαϊκής εταιρείας και τις προοπτικές. Οι τοπικές διευθύνσεις ενημερώνονται αναλόγως.

Το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας παρέχει στο ειδικό όργανο εκπροσώπησης την ημερήσια διάταξη για συνεδριάσεις του διοικητικού ή, αναλόγως, του διευθυντικού και εποπτικού οργάνου, και αντίγραφα όλων των εγγράφων που υποβλήθηκαν στη γενική συνέλευση των μετόχων της. Η συνεδρίαση αφορά κυρίως τη δομή, την οικονομική και χρηματοπιστωτική κατάσταση, την πιθανή εξέλιξη των εργασιών καθώς και της παραγωγής και των πωλήσεων, την κατάσταση της απασχόλησης και τις πιθανές τάσεις της, τις επενδύσεις, τις ουσιαστικές αλλαγές όσον αφορά την οργάνωση, την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας ή παραγωγικών διαδικασιών, τις μεταφορές παραγωγής, τις συγχωνεύσεις, τη σύμπτυξη ή το κλείσιμο επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή σημαντικών τμημάτων τους και τις ομαδικές απολύσεις.

γ) Σε εξαιρετικές περιστάσεις που θίγουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων, ειδικότερα στις περιπτώσεις μετεγκαταστάσεων, μεταφορών, κλεισίματος εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων και γενικότερα μετασχηματισμών επιχειρήσεων ή ομαδικών απολύσεων, το ειδικό όργανο εκπροσώπησης έχει το δικαίωμα να ενημερώνεται. Το ειδικό όργανο εκπροσώπησης ή, όταν αποφασίσει σχετικά, ιδιαίτερα για λόγους επείγοντος, η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης, δικαιούται να συνεδριάζει, κατόπιν αιτήσεώς του, με το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας, ή όποιο άλλο καταλληλότερο επίπεδο της διεύθυνσης της ευρωπαϊκής εταιρείας που διαθέτει εξουσίες απόφασης, προκειμένου να ενημερωθεί και να γνωμοδοτήσει για τα μέτρα που θίγουν ιδιαιτέρως τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Όταν το αρμόδιο όργανο αποφασίζει να μην ακολουθήσει τη γνώμη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης, το όργανο αυτό δικαιούται να συνεδριάσει περαιτέρω με το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας προκειμένου να επιδιωχθεί συμφωνία.

Σε περίπτωση που οργανώνεται συνεδρίαση με την επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης, τα μέλη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης που εκπροσωπούν άμεσα θιγόμενους από τα μέτρα αυτά εργαζόμενους, έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν σε αυτή.

Οι προαναφερθείσες συνεδριάσεις δεν θίγουν το αποκλειστικό δικαίωμα του αρμοδίου οργάνου της ευρωπαϊκής εταιρείας προς λήψη των σχετικών αποφάσεων.

δ) Πριν από τις συνεδριάσεις με το αρμόδιο όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας το ειδικό όργανο εκπροσώπησης ή η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης, ενδεχομένως διευρυμένη, σύμφωνα με την υποπερ. (iii) της ανωτέρω περ. γ, δικαιούνται να συνεδριάσουν χωρίς την παρουσία εκπροσώπων του αρμοδίου οργάνου της ευρωπαϊκής εταιρείας.

ε) Με την επιφύλαξη του άρθρου 485, τα μέλη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων της ευρωπαϊκής εταιρείας και των θυγατρικών ή εγκαταστάσεών της σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης.

στ) το ειδικό όργανο εκπροσώπησης ή η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης μπορούν να επικουρούνται από εμπειρογνώμονα της επιλογής τους.

ζ) Αν είναι αναγκαίο για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, τα μέλη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης δικαιούνται να απουσιάσουν για εκπαιδευτικούς λόγους χωρίς απώλεια μισθού.

η) Τις δαπάνες του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης αναλαμβάνει η ευρωπαϊκή εταιρεία, η οποία παρέχει στα μέλη του τους αναγκαίους οικονομικούς πόρους και τα υλικά μέσα που θα τους επιτρέψουν να εκπληρώσουν καταλλήλως τα καθήκοντά τους.

Ειδικότερα, η ευρωπαϊκή εταιρεία αναλαμβάνει, εκτός αν έχει συμφωνηθεί άλλως, τα έξοδα οργάνωσης των συνεδριάσεων και διερμηνείας, καθώς και τα έξοδα διαμονής και μετακίνησης των μελών του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης και της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης.

Τμήμα 3: Διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή εταιρεία διέπεται από τις εξής διατάξεις:

α) Στην περίπτωση ευρωπαϊκής εταιρείας που έχει συσταθεί μέσω μετατροπής, εάν οι κανόνες σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο εφαρμόζονταν πριν από την καταχώριση, όλα τα στοιχεία της συμμετοχής των εργαζομένων συνεχίζουν να εφαρμόζονται στην ευρωπαϊκή εταιρεία.

β) Στις άλλες περιπτώσεις σύστασης ευρωπαϊκής εταιρείας, οι εργαζόμενοι της ευρωπαϊκής εταιρείας, των

θυγατρικών εγκαταστάσεών της ή/και το ειδικό όργανο εκπροσώπησής τους δικαιούνται να εκλέγουν, να διορίζουν, να προτείνουν ή να απορρίπτουν τον ορισμό ενός αριθμού μελών του διοικητικού ή εποπτικού οργάνου της ευρωπαϊκής εταιρείας ίσου προς το υψηλότερο ποσοστό που εφαρμόζεται στις οικείες συμμετέχουσες εταιρείες πριν από την καταχώριση της ευρωπαϊκής εταιρείας.

Εάν καμία από τις εταιρείες αυτές δεν διέπεται από τους κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώριση της ευρωπαϊκής εταιρείας, η ευρωπαϊκή εταιρεία δεν υποχρεούται να εισάγει ρυθμίσεις στον τομέα της συμμετοχής των εργαζομένων.

γ) Η κατανομή των εδρών στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο μεταξύ μελών που εκπροσωπούν εργαζομένους από διάφορα κράτη - μέλη ή ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι της ευρωπαϊκής εταιρείας μπορούν να προτείνουν ή να απορρίπτουν τα μέλη των οργάνων, αποφασίζεται από το ειδικό όργανο εκπροσώπησης σύμφωνα με την αναλογία των εργαζομένων της ευρωπαϊκής εταιρείας που απασχολούνται σε κάθε κράτος - μέλος. Εάν οι εργαζόμενοι από ένα ή περισσότερα κράτη - μέλη δεν καλύπτονται από αυτό το αναλογικό κριτήριο, το ειδικό όργανο εκπροσώπησης ορίζει ένα από τα μέλη από το εν λόγω κράτος - μέλος και κατά προτίμηση από το κράτος - μέλος όπου έχει την καταστατική έδρα η ευρωπαϊκή εταιρεία, εφόσον αυτό ενδείκνυται.

δ) Τα μέλη που εκλέγονται, ορίζονται ή προτείνονται από το ειδικό όργανο εκπροσώπησης ή, ανάλογα με την περίπτωση, οι εργαζόμενοι στο διοικητικό, ή, ενδεχομένως, εποπτικό όργανο της ευρωπαϊκής εταιρείας αποτελούν τακτικά μέλη του οργάνου, με τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις όπως τα μέλη που εκπροσωπούν τους μετόχους, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ψήφου.

## ΒΙΒΛΙΟ ΤΡΙΤΟ
## ΔΙΚΑΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## ΜΕΡΟΣ Α’
## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

### Άρθρο 491
### Αντικείμενο

Το παρόν Μέρος έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Προς τον σκοπό αυτό, περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών.

### Άρθρο 492
### Έκταση εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς, σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.

2. Οι διατάξεις του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας με εξαίρεση ορισμένες δραστηριότητες του προσωπικού αυτού που παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες. Στην περίπτωση αυτή:

α) για το ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων πρέπει να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο των προαναφερόμενων διατάξεων και

β) για το ένστολο προσωπικό των σωμάτων ασφαλείας έχει εφαρμογή η παρ. 1 του άρθρου 545.

3. Οι διατάξεις του παρόντος Μέρους δεν εφαρμόζονται στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η υγεία και η ασφάλεια του ως άνω προσωπικού, εν όψει των στόχων του παρόντος Μέρους.

4. Ειδικά για τον κλάδο των μεταλλείων - λατομείων - ορυχείων εφαρμογή έχουν και οι πλέον δεσμευτικές ή και ειδικές διατάξεις της υπό στοιχεία Δ7/Α/οικ. 12050/2023/2011 απόφασης Υφυπουργού Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής «Κανονισμός Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών (Κ.Μ.Λ.Ε.)» (Β’ 1227).

### Άρθρο 493
### Ορισμοί

1. Για την εφαρμογή του παρόντος, νοείται ως:

α) Εργαζόμενος: κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εκτός από το οικιακό υπηρετικό προσωπικό.

β) Εργοδότης: κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση.

γ) Επιχείρηση: κάθε επιχείρηση, εκμετάλλευση, εγκατάσταση και εργασία του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο κατατάσσεται.

δ) Εκπρόσωπος των εργαζομένων: κάθε εκλεγμένο άτομο, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων σύμφωνα με τα άρθρα 494, 495, 496 και 497 και τα άρθρα 425, 426, 427, 428 και 429.

ε) Τόπος εργασίας: κάθε χώρος όπου βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας τους και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη.

στ) Πρόληψη: το σύνολο των διατάξεων ή μέτρων που λαμβάνονται ή προβλέπονται καθ’ όλα τα στάδια της δραστηριότητας της επιχείρησης, με στόχο την αποφυγή ή τη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων.

ζ) Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας: οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά το άρθρο 540

παρ. 1 και για τον κλάδο των μεταλλείων - λατομείων - ορυχείων οι αρμόδιες για τον κλάδο αυτό υπηρεσίες ελέγχου.

η) Αριθμός εργαζομένων: το σύνολο των εργαζομένων σε όλα τα παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις της κύριας επιχείρησης.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος Μέρους στο Δημόσιο, τα νπδδ και τους Ο.Τ.Α., ως «επιχείρηση» ή «εργοδότης» νοείται «Υπουργείο, Αποκεντρωμένη Διοίκηση, Περιφέρεια ή άλλη αυτοτελής ή αποκεντρωμένη Δημόσια Υπηρεσία, Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου ή Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης».

Άρθρο 494
Σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) - Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.), που αποτελείται από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση.

2. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) άτομα και πάνω οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας σύμφωνα με τα άρθρα 494, 495, 496 και 497.

3. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από είκοσι (20) άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Για τον εκπρόσωπο αυτόν ισχύουν οι ειδικότερες ρυθμίσεις της παρ. 5, των παρ. 1 και 2 του άρθρου 495, της παρ. 2 του άρθρου 496 και της παρ. 9 του άρθρου 497. Ο εκπρόσωπος αυτός επιλέγεται για διάστημα δύο (2) ετών.

4. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, των παραπάνω εκπροσώπων των εργαζομένων, για να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις του Μέρους Α’ του Βιβλίου Τρίτου υπολογίζεται σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 533.

5. Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, εφόσον η απόσταση μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση δικαιολογεί τη λειτουργία ιδιαίτερης Ε.Υ.Α.Ε. ή τον ορισμό ιδιαίτερου εκπροσώπου, σύμφωνα με την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας. Κατά της απόφασης του επιθεωρητή εργασίας επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον του κατά τόπο αρμόδιου ειρηνοδίκη κατά τις διατάξεις του ΚΠολΔ περί εργατικών διαφορών.

6. Η προσφυγή της παρ. 5, αν αφορά και μονίμους υπαλλήλους ή υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οργανικές θέσεις του Δημοσίου, νπδδ ή Ο.Τ.Α., ασκείται ενώπιον του κατά τόπο αρμοδίου μονομελούς διοικητικού πρωτοδικείου.

Άρθρο 495
Αρμοδιότητες Ε.Υ.Α.Ε. και εκπροσώπου εργαζομένων

1. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) Μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους.

β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους,

γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου,

δ) ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτή,

ε) ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας,

στ) σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας,

ζ) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνωμόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του εργοδότη.

2. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο του εντός του πρώτου δεκαήμερου κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της παρ. 1. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης που προβλέπονται στο άρθρο 498. Πριν από την ημέρα της κοινής συνεδρίασης, η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος καθορίζει τα θέματα τα οποία θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί στον εργοδότη τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίαση τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησης της. Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον εκπρόσωπο.

Άρθρο 496
Αριθμός μελών Ε.Υ.Α.Ε. - Υποχρεώσεις εργοδοτών

1. Η Ε.Υ.Α.Ε. αποτελείται:

α) Από δύο (2) μέλη σε επιχειρήσεις με είκοσι (20) έως εκατό (100) εργαζομένους,

β) από τρία (3) μέλη σε επιχειρήσεις με εκατόν ένα (101) έως τριακόσιους (300) εργαζομένους,

γ) από τέσσερα (4) μέλη σε επιχειρήσεις με τριακόσιους ένα (301) έως εξακόσιους (600) εργαζομένους,

δ) από πέντε (5) μέλη σε επιχειρήσεις με εξακόσιους έναν (601) έως χίλιους (1.000) εργαζομένους,

ε) από έξι (6) μέλη σε επιχειρήσεις με χίλιους ένα (1.001) έως δύο χιλιάδες (2.000) εργαζομένους,

στ) από επτά (7) μέλη σε επιχειρήσεις με περισσότερους από δύο χιλιάδες (2.000) εργαζομένους.

2. Ο εργοδότης οφείλει:

α) Να διευκολύνει την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα και με την παρ. 4 του άρθρου 533,

β) να ενημερώνει και να παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά την επιχείρηση και είναι σχετικό με το έργο της Ε.Υ.Α.Ε. ή του εκπροσώπου των εργαζομένων.

Άρθρο 497
Εκλογή μελών Ε.Υ.Α.Ε. - Προστασία

1. Τα συμβούλια εργαζομένων υποδεικνύουν τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. από τα μέλη τους. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι ή συμβούλια εργαζομένων που προβλέπονται από τον νόμο, οι εργαζόμενοι εκλέγουν σε γενική συνέλευση που συγκαλείται για τον σκοπό αυτό κάθε δύο (2) έτη, τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο τους, για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, με άμεση και μυστική ψηφοφορία.

2. Η γενική συνέλευση αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση και βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίσταται τουλάχιστον το ήμισυ (1/2) των εργαζομένων σε αυτή. Αν δεν επιτευχθεί αυτή η απαρτία, τότε αρκεί το ένα τρίτο (1/3) των εργαζομένων στην επόμενη συνέλευση. Στη γενική συνέλευση απαγορεύεται να παρίστανται και να ψηφίζουν πρόσωπα που δεν είναι εργαζόμενοι της επιχείρησης. Η πρώτη γενική συνέλευση συγκαλείται από το ένα εικοστό (1/20) τουλάχιστον των εργαζομένων και την προεδρία της αναλαμβάνουν οι τρεις πρώτοι που υπογράφουν την πρόσκληση. Κάθε, εν συνεχεία της πρώτης, γενική συνέλευση για εκλογές συγκαλείται και προεδρεύεται, κατά περίπτωση, από τον εκπρόσωπο ή τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε..

3. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει για τον εκπρόσωπο ή τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. και να εκλεγεί στα αξιώματα αυτά.

4. Οι υποψήφιοι για την Ε.Υ.Α.Ε. αναγράφονται σε ενιαίο ψηφοδέλτιο με αλφαβητική σειρά. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει από το ψηφοδέλτιο τόσους υποψηφίους, όσος ο αριθμός των μελών της Ε.Υ.Α.Ε.. Εκλέγονται οι υποψήφιοι που συγκεντρώνουν τις περισσότερες ψήφους. Σε περίπτωση ισοψηφίας ακολουθεί κλήρωση. Οι αμέσως επόμενοι σε αριθμό ψήφων αναδεικνύονται αναπληρωματικά μέλη.

5. Η παρ. 4 εφαρμόζεται και για την εκλογή εκπροσώπου υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

6. Για τον υπολογισμό του αριθμού των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά τον χρόνο διεξαγωγής της εκλογής.

7. Αίτηση για αναγνώριση ακυρότητας απόφασης γενικής συνέλευσης για εκλογές ασκείται στο ειρηνοδικείο της περιφέρειας που βρίσκεται η επιχείρηση, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) εργάσιμων ημερών, από τη λήξη της γενικής συνέλευσης από το ένα πέμπτο (1/5) του αριθμού των εργαζομένων, καθώς και από όποιον έχει προσωπικό έννομο συμφέρον.

8. Οι εκλογές διεξάγονται από τριμελή εφορευτική επιτροπή που εκλέγεται από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων. Ο πρόεδρος της εφορευτικής επιτροπής εκλέγεται από τα μέλη της. Η εφορευτική επιτροπή μεριμνά για τη διεξαγωγή των εκλογών, καταμετρά τις ψήφους και ανακηρύσσει τους επιτυχόντες. Τηρεί πρακτικά για τις εκλογές και γνωστοποιεί το αποτέλεσμά τους στους εργαζομένους, στον εργοδότη και το σωματείο ή τα σωματεία της επιχείρησης.

9. Το άρθρο 381 εφαρμόζεται και για τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. και τους εκπροσώπους.

Άρθρο 498
Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας της επιχείρησης

1. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας, σύμφωνα και με την παρ. 4 του άρθρου 502.

2. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πενήντα (50) και άνω εργαζομένους, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, σύμφωνα με τα άρθρα 494 έως 515.

3. Ο εργοδότης, για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας, θέτει στη διάθεσή τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες.

4. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας για την παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 512.

Άρθρο 499
Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης

1. Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του παρόντος για χρησιμοποίηση υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας ή σε ιδιαίτερα προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δύναται να επιλέξει μεταξύ της ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή της σύναψης σύμβασης με τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ. Υ.Π.Π.) του άρθρου 513 ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων.

2. Στην περίπτωση που παρέχονται υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας συνδυασμένα από εργαζόμενους στην επιχείρηση, ή/και από άτομα εκτός της επιχείρησης ή/και από ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτοί οφείλουν να συνεργάζονται, αναλόγως των αναγκών.

3. Αν ο εργοδότης αποτανθεί σε άτομα εκτός της επι-

χείρησης ή σε ΕΞ.Υ.Π.Π., αυτά ενημερώνονται από τον εργοδότη για τους παράγοντες που έχουν ή μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Τα άτομα αυτά έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 537.

4. Ο εργοδότης πριν από την επιλογή ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης, έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, καθώς και την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη επιχείρηση, τον χρόνο απασχόλησής τους με τα καθήκοντα αυτά, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων, τον ελάχιστο προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας και λοιπές συναφείς πληροφορίες. Πέραν των ανωτέρω στοιχείων, πριν από την επιλογή ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, σε άτομα εντός ή εκτός της επιχείρησης, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας:

α) Κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή και το προσωπικό που διαθέτει η ίδια η επιχείρηση για την κάλυψη των υποχρεώσεών της, όπως προκύπτει από την ισχύουσα νομοθεσία,

β) κατάσταση με την υλικοτεχνική υποδομή και τις υπηρεσίες που θα λαμβάνει συμπληρωματικά από ΕΞ.Υ.Π.Π. στην περίπτωση που τα διατιθέμενα, σύμφωνα με την περ. α) δεν επαρκούν.

5. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφό της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας.

6. Η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας σε άτομα εντός της επιχείρησης γίνεται εγγράφως από τον εργοδότη και αντίγραφό της κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, συνοδεύεται δε απαραίτητα από αντίστοιχη δήλωση αποδοχής.

7. Σε περίπτωση ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας σε ΕΞ.Υ.Π.Π., πριν από την επιλογή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τη γραπτή σύμβαση με την ΕΞ.Υ.Π.Π., στην οποία πρέπει να αναγράφονται:

α) Το νομικό καθεστώς της ΕΞ.Υ.Π.Π..

β) Ο νόμιμος εκπρόσωπός της.

γ) Η έδρα της.

δ) Το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών.

ε) Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των αρμόδιων ατόμων που έχουν ορισθεί για τη συγκεκριμένη επιχείρηση.

στ) Ο χρόνος απασχόλησης των ατόμων αυτών στην επιχείρηση.

ζ) Τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης.

η) Ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση και λοιπές συναφείς πληροφορίες.

θ) Ο ελάχιστος προβλεπόμενος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας για την επιχείρηση.

8. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει το νομότυπο των αναθέσεων, καθώς και την επάρκεια της υλικοτεχνικής υποδομής και το νομότυπο των συμβάσεων. Ειδικά για την ανάθεση καθηκόντων ιατρού εργασίας πρέπει να υπάρχει και σχετική βεβαίωση άσκησης της συγκεκριμένης ιατρικής ειδικότητας από τον τοπικό ιατρικό σύλλογο.

9. Στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον δύο (2) τεχνικών ασφάλειας, συστήνεται υποχρεωτικά Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.).

10. Οι ΕΣ.Υ.Π.Π. επιτρέπεται να λειτουργούν ως ΕΞ.Υ.Π.Π. και να χρησιμοποιούνται από διάφορες επιχειρήσεις υπό την προϋπόθεση ότι κατέχουν την άδεια που προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 513 και πληρούν και τις λοιπές προϋποθέσεις του άρθρου αυτού.

11. Ο τεχνικός ασφάλειας ή/και ο ιατρός εργασίας στο πλαίσιο των υποχρεώσεών τους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις έχουν υποχρέωση να διενεργούν τις απαραίτητες μετρήσεις και αν η επιχείρηση δεν διαθέτει τα κατάλληλα μέσα για τις μετρήσεις αυτές, ο εργοδότης προσφεύγει σε ΕΞ.Υ.Π.Π.. Οι ανωτέρω καταγράφουν τα αποτελέσματα των μετρήσεων αυτών κατ’ εφαρμογή των περ. α) και ε) της παρ. 3 του άρθρου 529, αναφέρουν στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας, προτείνουν μέτρα αντιμετώπισής τους και επιβλέπουν την εφαρμογή τους.

12. Δημιουργούνται Ηλεκτρονικές Βάσεις καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, που λειτουργούν στο πλαίσιο του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ) και στις οποίες εντάσσονται τα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις απαραίτητες, κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, προϋποθέσεις για την ανάληψη καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας. Με τη θέση σε λειτουργία των Ηλεκτρονικών Βάσεων, η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας από τους εργοδότες γίνεται αποκλειστικά μεταξύ των εγγεγραμμένων στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις, με τους όρους και τη διαδικασία που προβλέπουν οι αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της παρ. 13.

13. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται το περιεχόμενο και τα στοιχεία των Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία εγγραφής σε αυτές, οι ενέργειες των εμπλεκομένων μερών για την ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας και την αποδοχή αυτής ή τη μεταβολή της ή τη λήξη ή τη διακοπή της, οι αρμόδιες υπηρεσίες, οι προθεσμίες, οι κυρώσεις και κάθε άλλο σχετικό ειδικότερο, οργανωτικό, τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις.

Άρθρο 500
Κατάταξη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Για να καθορισθούν οι ώρες απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας, καθώς και το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας, οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες κατατάσσονται σε κατηγορίες, των οποίων οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σημειώνονται με κωδικό αριθμό, με βάση τη στατιστική ταξινόμηση, από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος, έτους 1980, ως ακολούθως:

| | ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α΄ | ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ |
|---|---|---|
| 1. | Ορυχεία άνθρακα | 11 |
| 2. | Μεταλλεία - Λατομεία | 12, 14, 15 |
| 3. | Υδρογονάνθρακες και γηγενή καύσιμα αέρια | 13 |
| 4. | Χημικές βιομηχανίες: | |
| 4.1 | Παραγωγή οξέων, βάσεων, αλάτων και χημικών λιπασμάτων | 311 |
| 4.2 | Παραγωγή πλαστικών υλών, συνθετικών ρητινών και τεχνητών ινών | 312 |
| 4.3 | Παραγωγή πετροχημικών | 313.1 |
| 4.4 | Παραγωγή οργανικών χρωστικών ουσιών | 313.2 |
| 4.5 | Παραγωγή πεπιεσμένων αερίων, ξηρού πάγου και ανθρακασβεστίου | 313.5 |
| 4.6 | Παραγωγή λοιπών βασικών προϊόντων | 313.9 |
| 4.7 | Βιομηχανίες βερνικοχρωμάτων, στιλβωμάτων και τυπογραφικών μελανών | 314 |
| 4.8 | Παρασκευή γεωργικών φαρμάκων και εντομοκτόνων | 319.4 |
| 4.9 | Παραγωγή εκρηκτικών | 319.7 |
| 4.10 | Κατασκευή πυροτεχνημάτων | 319.8 |
| 5. | Βιομηχανίες παραγώγων πετρελαίου και άνθρακα: | |
| 5.1 | Βιομηχανίες επεξεργασίας πετρελαιοειδών | 321 |
| 5.2 | Εμφιάλωση υγραερίων | 329.5 |
| 6. | Βιομηχανίες προϊόντων εκ μη μεταλλικών ορυκτών | |
| 6.1 | Κατασκευή ειδών εξ αμίαντο τσιμέντου | 336.3 |
| 6.2 | Κατασκευή ειδών από αμίαντο | 338 |
| 7. | Βασικές μεταλλουργικές βιομηχανίες | 34 |
| 8. | Κατασκευή τελικών προϊόντων εκ μετάλλου εκτός μηχανών και μεταφορικού υλικού: | |
| 8.1 | Μεταλλικές κατασκευές (γέφυρες, υπόστεγα, έργα υποδομής και παρόμοιες κατασκευές) | 353.9 |
| 9. | Κατασκευή μηχανών και συσκευών, εκτός των ηλεκτρικών και των μέσων μεταφοράς: | |
| 9.1 | Λεβητοποιεία | 369.1 |
| 9.2 | Κατασκευή σιλό, κοχλιομεταφορέων, μεταφορικών ταινιών και αερομεταφορέων | 369.3 |
| 10. | Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών, συσκευών και λοιπών ειδών: | |
| 10.1 | Κατασκευή συσσωρευτών μολύβδου | 372.1 |
| 11. | Κατασκευή μεταφορικών μέσων: | |
| 11.1 | Ναυπήγηση και επισκευή σκαφών | 381 |
| 11.2 | Κατασκευή σιδηροδρομικού και τροχιοδρομικού υλικού | 382 |
| 12. | Θερμοηλεκτρικοί σταθμοί παραγωγής | 411 |
| 13. | Παραγωγή καυσίμου αερίου πόλεως | 412 |
| 14. | Υφαντικές βιομηχανίες: | |
| 14.1 | Βαφεία, τυποβαφεία, φινιριστήρια | 237 |
| 15. | Εργασίες με ραδιενεργά υλικά ή ιοντίζουσες ακτινοβολίες | |
| 16. | Εργοτάξια μεγάλων δομικών έργων (σήραγγες, φράγματα, κλπ.) κατασκευές δικτύων ύδρευσης, αποχέτευσης, λιμενικά έργα, οικοδομικά έργα πάνω από 2.000 κυβικά μέτρα, ειδικά δομικά έργα. | |

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β’
Στην κατηγορία Β’ υπάγονται όσες επιχειρήσεις δεν υπάγονται στις κατηγορίες Α’ και Γ’ του παρόντος άρθρου.

| | ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ’ | ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ |
|---|---|---|
| 1. | Γεωργία | 01 |
| 2. | Κτηνοτροφία | 02 |
| 3. | Εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία, επικοινωνίες, μεταφορές, αποθηκεύσεις εκτός από τα συνεργεία συντήρησης σιδηροδρομικών γραμμών, τις διαδικασίες σύνθεσης και ελιγμών αμαξοστοιχιών, τις μεταφορές και αποθηκεύσεις υγρών και αερίων καυσίμων και τις αποθήκες μετά ψύξεως που υπάγονται στην κατηγορία Β’. Τα μεταφορικά μέσα και οι αποθήκες που ανήκουν σε συγκεκριμένη επιχείρηση και εξυπηρετούν αποκλειστικά αυτήν, κατατάσσονται στην αυτή κατηγορία με την επιχείρηση. | 6.7 |
| 4. | Τράπεζες, λοιπά οικονομικά ιδρύματα, ασφάλειες, διεκπεραιώσεις υποθέσεων, ενοικιάσεις κινητών και ακινήτων και λοιπές υπηρεσίες εκτός από τις υπηρεσίες περισυλλογής, μεταφοράς, επεξεργασίας και τελικής διάθεσης ακαθάρτων που υπάγονται στην κατηγορία Β’. | 8.9 |
| 5. | Διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες όλων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. | |

Άρθρο 501
Προσόντα τεχνικού ασφάλειας

1. Ο τεχνικός ασφάλειας πρέπει να έχει τα παρακάτω προσόντα, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης και τον αριθμό των εργαζομένων σε αυτή:

α) Πτυχίο πολυτεχνείου ή πολυτεχνικής σχολής Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού που το αντικείμενο σπουδών έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία και άδεια άσκησης επαγγέλματος που χορηγείται από το Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας (Τ.Ε.Ε.).

β) Πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού που το αντικείμενο σπουδών έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία και άδεια άσκησης επαγγέλματος, όταν αυτή προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

γ) Πτυχίο Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή πτυχίο των πρώην σχολών υπομηχανικών και των Κέντρων Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Κ.Α.Τ.Ε.Ε.).

δ) Απολυτήριο τεχνικού λυκείου ή μέσης τεχνικής σχολής ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή άδεια άσκησης επαγγέλματος εμπειροτέχνη.

2. Προϋπηρεσία που υπολογίζεται από την απόκτηση απολυτηρίου ή πτυχίου, για τους τεχνικούς των περ. α) και β) της παρ. 1 τουλάχιστον διετή, για τους τεχνικούς της περ. γ) της παρ. 1 τουλάχιστον πενταετή και για τους τεχνικούς της περ. δ) της παρ. 1 τουλάχιστον οκταετή.

3. Για τους τεχνικούς ασφάλειας που έχουν παρακολουθήσει πρόγραμμα επιμόρφωσης σε θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, διάρκειας τουλάχιστον εκατό (100) ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 512 που εκτελείται από τα αρμόδια Υπουργεία ή εκπαιδευτικούς ή άλλους δημόσιους οργανισμούς ή από εξειδικευμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) πιστοποιημένα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, η προϋπηρεσία που προβλέπεται στην παρ. 2 μειώνεται, ως εξής:

α) Για τους τεχνικούς των περ. α) και β) της παρ. 1 κατά ένα (1) έτος.

β) Για τους τεχνικούς των περ. γ) και δ) της παρ. 1 κατά τρία (3) έτη.

4. Κάτοχοι των παραπάνω προσόντων θεωρούνται και όσοι έχουν τίτλους ή πιστοποιητικά της αλλοδαπής, από τα οποία προκύπτει ότι είναι τεχνικοί ασφάλειας.

5. Ο τεχνικός ασφάλειας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης.

6. Με προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.), καθορίζεται το συγκεκριμένο επίπεδο γνώσεων και η ειδικότητα του τεχνικού ασφάλειας, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης. Με τα προεδρικά διατάγματα αυτά είναι δυνατή η τροποποίηση των άρθρων 500, 502 και 503.

Άρθρο 502
Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφάλειας

1. Στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Α’ του άρθρου 500, και σε εκείνες της κατηγορίας Β’ του ίδιου άρθρου που απασχολούν εξακόσια πενήντα (650) άτομα και άνω, ο τεχνικός ασφάλειας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) της παρ. 1 του άρθρου 501.

Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης και δεύτερου τεχνικού ασφάλειας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα

με το άρθρο 511, αυτός μπορεί να έχει τα προσόντα της περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

2. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες της κατηγορίας Β’ και της κατηγορίας Γ’, ο τεχνικός ασφάλειας πρέπει να έχει τα προσόντα της περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

3. Εφόσον προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης περισσοτέρων από δύο (2) τεχνικών ασφάλειας, για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 511, οι πέραν του δεύτερου μπορούν να έχουν τα προσόντα του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 501.

4. Με την επιφύλαξη ειδικότερων ή πλέον δεσμευτικών διατάξεων, στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παρακάτω περιπτώσεις και στις λοιπές σχετικές διατάξεις του παρόντος Μέρους:

α) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Α’, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας που έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501.

β) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β’, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. α). Δύναται όμως σε ό,τι αφορά τον τεχνικό ασφάλειας να αναθέτει τα καθήκοντα αυτά σε εργαζομένους, με τα προσόντα της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 501, εφόσον αυτοί απασχολούνται με πλήρες ωράριο στην επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να επιμορφώσει τον εργαζόμενο αυτόν, όπως ορίζεται ειδικότερα στο άρθρο 512.

γ) Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Γ’, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 500, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της περ. β). Δύναται όμως να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την περίπτωση αυτή εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 512.

5. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στις κατηγορίες Β’ και Γ’ του άρθρου 500 και απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του, όπως αυτές προβλέπονται στο παρόν Μέρος και στα προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση των διατάξεων του Μέρους αυτού, εφόσον έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας που σύμφωνα με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του. Στην περίπτωση των ανωτέρω επιχειρήσεων που υπάγονται στην κατηγορία Β’ και απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, αν ο εργοδότης έχει τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας, που σύμφωνα με το άρθρο 503 δεν προβλέπεται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του, με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 512.

6. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β’ του άρθρου 500 και απασχολούν μέχρι και έξι (6) εργαζομένους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρηση του με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών σύμφωνα με το άρθρο 512 και εφόσον είναι πτυχιούχος τεχνικής ειδικότητας Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου ή Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής και το αντικείμενο των σπουδών του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του. Σε επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β’ και απασχολούν μέχρι και τρεις (3) εργαζομένους επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης διάρκειας τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 512 και εφόσον έχει άδεια άσκησης τεχνικού επαγγέλματος εμπειροτέχνη και το αντικείμενο της άδειάς του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή αποδεδειγμένα ασκεί επί δεκαετία και πλέον την οικονομική δραστηριότητα για την οποία θα αναλάβει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας.

7. Στις επιχειρήσεις του δεύτερου εδαφίου της παρ. 5 και στις επιχειρήσεις της παρ. 6 που ο ίδιος ο εργοδότης αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, αυτός έχει την υποχρέωση να αναθέτει τη σύνταξη της γραπτής εκτίμησης κινδύνου που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 534 σε πρόσωπα που έχουν τα προσόντα των περ. α) ή β) ή γ) της παρ. 1 του άρθρου 501 και μια από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας που με το άρθρο 503 προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του.

### Άρθρο 503
### Ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να αναθέσουν καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας σε άτομα με ειδικότητα από εκείνες που ορίζονται στον παρακάτω πίνακα:

| Α/Α | ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ | ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ | ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ | ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Γεωργία | 01 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Γεωπόνος<br>Χημικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Φυτικής παραγωγής<br>Τμήματος Διοικ. Γεωργ. Εκμεταλλεύσεων<br>Τμήματος Γεωργικών μηχανών και αρδεύσεων | |
| 2. | Κτηνοτροφία<br>Δασοπονία<br>Θήρα<br>Αλιεία | 02<br>03<br>04<br>05 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Γεωπόνος<br>Χημικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>α) Στον κλάδο Κτηνοτροφίας<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. Τμήματος Ζωικής παραγωγής<br>β) Στον κλάδο Δασοπονίας<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. Δασολόγος και Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. Τμήματος Δασοπονίας<br>γ) Στον κλάδο Θήρας<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. Τμήμα θηροματοπονίας<br>δ) Στον κλάδο Αλιείας<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. Τμήματος Ιχθυοκομίας Αλιείας |
| 3. | Ορυχεία άνθρακα<br>Μεταλλεία<br>Λατομεία<br>Αλυκές | 11<br>12<br>14,15<br>16 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Μηχανικός Μεταλλείων<br>Χημικός ή Χημικός Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας | α) Εφόσον απασχολείται ένας μόνο τεχνικός ασφαλείας αυτός θα είναι Μηχανικός Μεταλλείων.<br>β) ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Στις αλυκές<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Πολιτικός Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Πολιτικών έργων υποδομής<br>Τμήματος δομικών έργων |
| 4. | Υδρογονάθρακες και γηγενή καύσιμα αέρια | 13 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Χημικός<br>Μηχανικός Μεταλλείων<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Χημικών Πετρελαίων<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | α) ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Στον κλάδο «Γεωτρήσεις προς ανεύρεση πετρελαίου και γηγενών καυσίμων αερίων»<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Πολιτικός Μηχανικός<br>β) Εφόσον απασχολείται ένας μόνος τεχνικός ασφαλείας αυτός θα είναι Μηχανικός Μεταλλείων |

| Α/Α | ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ | ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ | ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ | ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ |
|---|---|---|---|---|
| 5. | Βιομηχανία ειδών διατροφής | 20 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Μηχανικός Μεταλλείων<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής<br>Τμήματος Τεχνολογίας Τροφίμων | |
| 6. | Βιομηχανία ποτών | 21 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Χημικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Οινολογίας και Τεχνολογίας ποτών<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | |
| 7. | Καπνοβιομηχανίες | 22 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | |
| 8. | Υφαντικές βιομηχανίες | 23 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Χημικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής<br>Τμήματος Κλωστοϋφαντουργίας | |
| 9. | Βιομηχανία ειδών υποδήσεως, ενδυμασίας και διαφόρων ειδών από ύφασμα | 24 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Στον Κλάδο Υποδηματοποιίας<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Χημικός Μηχανικός και Χημικός |
| 10. | Βιομηχανία ξύλου και φελλού | 25 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Στον Κλάδο Πριστήρια και μηχανική κατεργασία ξύλου<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Χημικός Μηχανικός και Χημικός |

| Α/Α | ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ | ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ | ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ | ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ |
|---|---|---|---|---|
| 11. | α) Βιομηχανία επίπλων και ειδών επιπλώσεως<br>β) Βιομηχανία Χάρτου<br>γ) Εκτυπώσεις εκδόσεις και συναφείς δραστηριότητες<br>δ) Βιομηχανία δέρματος και γουναρικών<br>ε) Βιομηχανία προϊόντων από ελαστικό και πλαστικό<br>στ) Χημικές βιομηχανίες<br>ζ) Βιομηχανία παραγώγων πετρελαίου και άνθρακος<br>η) Βιομηχανία προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά | 26<br>27<br>28<br>29<br>30<br>31<br>32<br>33 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Χημικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Α) Στον κλάδο Εκτυπώσεις – Εκδόσεις<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Τεχνολογίας Γραφικών Τεχνών<br>Β) Στον κλάδο βιομηχανία Παραγώγων Πετρελαίου και Άνθρακα<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Χημικών Πετρελαίων |
| 12. | Βασικές μεταλλουργικές βιομηχανίες | 34 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Μεταλλειολόγος – Μεταλλουργός Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | |
| 13. | α) Κατασκευή τελικών προϊόντων εκ μετάλλου<br>β) Κατασκευή μηχανών και συσκευών | 35<br>36 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | |
| 14. | Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών, συσκευών και λοιπών ειδών | 37 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρονικής<br>Τμήματος Αυτοματισμού<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | |
| 15. | Κατασκευή μεταφορικών μέσων | 38 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής<br>και<br>Τμημάτων Ναυπηγικής ή Οχημάτων αναλόγως είδους της επιχείρησης | |

| Α/Α | ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ | ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ | ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ | ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ |
|---|---|---|---|---|
| 16. | Λοιπές βιομηχανίες | 39 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Στις βιομηχανίες κατασκευής ιατρικών εργαλείων και οργάνων<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Τεχνολογίας ιατρικών οργάνων |
| 17. | α) Ηλεκτρισμός<br>β) Φωταέριο<br>γ) Ατμός<br>δ) Ύδρευση | 411<br>412<br>413<br>42 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>α) Στον κλάδο Φωταέριο<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Χημικός Μηχανικός και Χημικός<br>Β) Στον κλάδο Ύδρευσης<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Πολιτικός Μηχανικός |
| 18. | α) Κατεδαφίσεις και εκσκαφές<br>β) Κατασκευές κτιρίων<br>γ) Εγκαταστάσεις εντός κτιρίων<br>δ) Εργασίες αποπεράτωσης κτιρίων | 500<br>501<br>502<br>503 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Πολιτικός Μηχανικός<br>Αρχιτέκτων Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Πολιτικών Δομικών Έργων | |
| 19. | Δημόσια Έργα | 504 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Πολιτικός Μηχανικός<br>Αρχιτέκτων Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Πολιτικών Έργων Υποδομής<br>Τμήματος Πολιτικών Δομικών Έργων | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Στον κλάδο Δίκτυα τηλεπικοινωνιών και Ηλεκτρικά<br>Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Αυτοματισμού<br>Τμήματος Ηλεκτρονικής<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής |
| 20. | α) Εμπόριο<br>β)Μεταφορές, Αποθηκεύσεις, Επικοινωνίες<br>γ) Τράπεζες και λοιπά Οικονομικά ιδρύματα, Ασφάλειες<br>δ) Λοιπές Υπηρεσίες | 6<br>7<br>8<br>9 | Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.<br>Μηχανολόγος Μηχανικός<br>Ηλεκτρολόγος Μηχανικός<br>Χημικός Μηχανικός<br>Χημικός<br>Πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι.<br>Τμήματος Μηχανολογίας<br>Τμήματος Ηλεκτρολογίας<br>Τμήματος Ενεργειακής Τεχνικής | ΕΠΙΠΛΕΟΝ<br>Κάθε άλλη ειδικότητα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. που το αντικείμενο σπουδών έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων. |

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης η οποία εκδίδεται μετά από γνωμοδότηση του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) σύμφωνα με το άρθρο 516, μπορεί να καθορίζεται και πέραν των προβλεπομένων στο εν λόγω άρθρο το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων και οι ειδικότητες του τεχνικού ασφάλειας ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης.

Άρθρο 504
Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του τεχνικού ασφάλειας

1. Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές

υποδείξεις ο τεχνικός ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.

2. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφάλειας:

α) Συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

β) Ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

Άρθρο 505
Επίβλεψη συνθηκών εργασίας

1. Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:

α) Να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισης της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

β) Να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.

γ) Να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.

δ) Να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

2. Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:

α) Να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.

β) Να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας.

3. Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφάλειας δεν αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησης του ως τεχνικού ασφάλειας.

4. Ο τεχνικός ασφάλειας έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητας του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασης του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του τεχνικού ασφάλειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

5. Ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

Άρθρο 506
Προσόντα ιατρού εργασίας

1. Καθήκοντα ιατρού εργασίας μπορούν να ασκούν:

α) Οι ιατροί που κατέχουν την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας.

β) Οι ιατροί που κατέχουν τίτλο οποιασδήποτε ειδικότητας, πλην της ιατρικής της εργασίας, και έχουν εκτελέσει καθήκοντα ιατρού εργασίας σε επιχειρήσεις προ της 15ης Μαΐου 2009.

γ) Οι ιατροί χωρίς ειδικότητα οι οποίοι έχουν ασκήσει καθήκοντα ιατρού εργασίας σε επιχειρήσεις συνεχώς επί επτά (7) τουλάχιστον έτη μέχρι και τις 15 Μαΐου 2009.

2. Οι ιατροί της παρ. 1 μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας σε όλες τις περιφέρειες ιατρικών συλλόγων της χώρας, χωρίς άδεια των συλλόγων αυτών.

3. Ο ιατρός εργασίας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης.

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

Άρθρο 507
Συμβουλευτικές αρμοδιότητες
του ιατρού εργασίας

1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρ-

θρου 504. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.

2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

α) Σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

β) Λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού.

γ) Φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

δ) Οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών.

ε) Αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.

3. Ο ιατρός εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.

Άρθρο 508
Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων

1. Ο ιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψη τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της Ε.Υ.Α.Ε., όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη. Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζομένου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για την κατοχύρωση του εργαζομένου και του εργοδότη.

2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν:

α) Επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους.

β) Επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας.

γ) Ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών.

δ) Επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

ε) Παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.

3. Ο ιατρός εργασίας έχει υποχρέωση να τηρεί το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο.

4. Ο ιατρός εργασίας αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην Επιθεώρηση Εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία.

5. Ο ιατρός εργασίας πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζομένους για οποιοδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία.

6. Η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων στον τόπο εργασίας δεν μπορεί να συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση γι’ αυτούς και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους.

7. Η παρ. 4 του άρθρου 505 έχει εφαρμογή και για τον ιατρό εργασίας.

8. Ο ιατρός εργασίας στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του και των υποχρεώσεων του εργοδότη, σύμφωνα με τις κείμενες ειδικές διατάξεις, εφόσον η επιχείρηση δεν διαθέτει την κατάλληλη υποδομή, έχει υποχρέωση να παραπέμπει τους εργαζομένους για συγκεκριμένες συμπληρωματικές Ιατρικές εξετάσεις. Οι εξετάσεις αυτές διενεργούνται σε ΕΞ.Υ.Π.Π., ή σε κατάλληλες υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα ή σε προσδιοριζόμενες από τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας αρμόδιες μονάδες των ασφαλιστικών οργανισμών ή του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.). Στη συνέχεια ο ιατρός εργασίας λαμβάνει γνώση και αξιολογεί τα αποτελέσματα των παραπάνω εξετάσεων. Οι δαπάνες που προκύπτουν από την εφαρμογή της παραγράφου αυτής βαρύνουν τον εργοδότη.

9. Για κάθε εργαζόμενο ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης τηρεί σχετικό ιατρικό φάκελο. Επιπλέον καθιερώνεται και περιλαμβάνεται στον ιατρικό φάκελο, ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου, όπου αναγράφονται τα αποτελέσματα των ιατρικών και εργαστηριακών εξετάσεων, κάθε φορά που εργαζόμενος υποβάλλεται σε αντίστοιχες εξετάσεις. Δικαιούνται να λαμβάνουν γνώση του φακέλου και του ατομικού βιβλιαρίου του εργαζομένου οι υγειονομικοί επιθεωρητές της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας και οι ιατροί του ασφαλιστικού οργανισμού, στον οποίο ανήκει ο εργαζόμενος, καθώς και ο ίδιος ο εργαζόμενος. Σε κάθε περίπτωση παύσης της σχέσης εργασίας, το βιβλιάριο παραδίδεται στον εργαζόμενο που αφορά.

10. Απαγορεύεται η αναγραφή και επεξεργασία στο ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου του εργαζομένου, στοιχείων ή δεδομένων άλλων πέραν των αποτελεσμάτων των ιατρικών και εργαστηριακών εξετάσεων στις οποίες αυτός υποβάλλεται κάθε φορά, σύμφωνα με την παρ. 9. Επιπλέον ιατρικά δεδομένα επιτρέπεται να συλλέγονται, με επιμέλεια του ίδιου του εργαζομένου προκειμένου να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας, μόνο εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο:

α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του για μια συγκεκριμένη θέση ή εργασία,

β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και

γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών.

11. Όσοι αναγράφουν ή συλλέγουν ή επεξεργάζονται στοιχεία ή δεδομένα κατά παράβαση της παρ. 10 τιμωρούνται με τις διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 82 και 81 του ν. 4624/2019 «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις» (Α’ 137) αντίστοιχα, ενέχονται δε με την αντίστοιχη αστική ευθύνη.

12. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν την τήρηση και το περιεχόμενο του ατομικού βιβλιαρίου επαγγελματικού κινδύνου, τη συλλογή και επεξεργασία επιπλέον δεδομένων με τη συγκατάθεση και επιμέλεια του εργαζομένου, την επιβολή των κυρώσεων της παρ. 11 και κάθε άλλη λεπτομέρεια αναγκαία για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

### Άρθρο 509
### Δικαίωμα για ιατρικό έλεγχο - Υποχρέωση ενημέρωσης

1. Προς εξασφάλιση της κατάλληλης επίβλεψης και τη διάγνωση τυχόν βλάβης της υγείας του σε συνάρτηση με τους κινδύνους, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, κάθε εργαζόμενος, εφόσον δεν προβλέπονται άλλα ειδικά μέτρα από τη νομοθεσία για τον ιατρικό του έλεγχο, μπορεί να προσφεύγει στον ιατρό εργασίας της επιχείρησης ή σε αρμόδια μονάδα του Ε.Σ.Υ. ή του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο ανήκει ο εργαζόμενος, σύμφωνα με τις ισχύουσες ασφαλιστικές και υγειονομικές διατάξεις σχετικές με την προληπτική ιατρική.

2. Σε περίπτωση που από τη μονάδα του ασφαλιστικού οργανισμού ή τη μονάδα του Ε.Σ.Υ., διαπιστωθεί ενδεχόμενο πρόβλημα της υγείας που πιθανόν συνδέεται με το εργασιακό περιβάλλον, ενημερώνεται σχετικά η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης για όλα τα απαραίτητα στοιχεία.

3. Σε κάθε περίπτωση οι δαπάνες που προκύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου αυτού δεν βαρύνουν τον ίδιο τον εργαζόμενο.

### Άρθρο 510
### Συνεργασία τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας

1. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας υποχρεούνται κατά την εκτέλεση του έργου τους να συνεργάζονται, πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας.

2. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας οφείλουν, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να συνεργάζονται με την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων.

3. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας οφείλουν να παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων και να τους ενημερώνουν για κάθε σημαντικό σχετικό ζήτημα.

4. Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του τεχνικού ασφάλειας ή του ιατρού εργασίας, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιεί και στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.

### Άρθρο 511
### Χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας

1. Καθορίζεται ο ετήσιος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας για κάθε μια από τις κατηγορίες επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και εργασιών του άρθρου 489, σε ώρες ανά εργαζόμενο ως εξής:

α) Κατηγορία Α Ώρες ετήσιας απασχόλησης ανά εργαζόμενο

| Αριθμός εργαζομένων | Τεχνικός ασφάλειας | Ιατρός εργασίας |
|---|---|---|
| έως 500 | 3,5 | 0,8 |
| 501 έως 1.000 | 3,0 | 0,8 |
| 1.001 έως 5.000 | 2,5 | 0,8 |
| 5.001 και άνω | 2,0 | 0,8 |

β) Κατηγορία Β Ώρες ετήσιας απασχόλησης ανά εργαζόμενο

| Αριθμός εργαζομένων | Τεχνικός ασφάλειας | Ιατρός εργασίας |
|---|---|---|
| έως 1.000 | 2,5 | 0,6 |
| 1.001 έως 5.000 | 1,5 | 0,6 |
| 5.001 και άνω | 1,0 | 0,6 |

γ) Κατηγορία Γ Ώρες ετήσιας απασχόλησης ανά εργαζόμενο

| Αριθμός εργαζομένων | Τεχνικός ασφάλειας | Ιατρός εργασίας |
|---|---|---|
| | 0,4 | 0,4 |

2. Σε κάθε περίπτωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας ο ελάχιστος πραγματικός χρόνος ετήσιας απασχόλησης για τον καθένα χωριστά δεν μπορεί να είναι μικρότερος των:

α) Είκοσι πέντε (25) ωρών ετησίως για επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι είκοσι (20) άτομα.

β) Πενήντα (50) ωρών ετησίως για επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι ένα έως πενήντα (21 - 50) άτομα.

γ) Εβδομήντα πέντε (75) ωρών ετησίως για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από πενήντα (50) άτομα.

3. α) Ο συνολικός μέγιστος (ετήσιος) πραγματικός χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, δεν μπορεί να υπερβαίνει τον προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης εργαζόμενου.

β) Η διάταξη αυτή δεν αφορά το προσωπικό των Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης, για το οποίο ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί όρων απασχόλησης.

γ) Ο συνολικός ετήσιος χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας τους, η κατανομή του χρόνου αυτού κατά μήνα, σύμφωνα με την παρ. 4, καθώς και το ωράριο απασχόλησης τους αναγράφονται υποχρεωτικά στους πίνακες καταστάσεων εργασίας σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Τα στοιχεία αυτά αναγράφονται και στις καταστάσεις που αναρτώνται στους χώρους εργασίας ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν τις ώρες παρουσίας του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας στην επιχείρηση. Κάθε αλλαγή των παραπάνω στοιχείων πρέπει να ανακοινώνεται έγκαιρα στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας κατανέμεται κατά μήνα με κοινή συμφωνία του εργοδότη και της Ε.Υ.Α.Ε.. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει Ε.Υ.Α.Ε. ή εκπρόσωπος εργαζομένων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και ο ελάχιστος ετήσιος χρόνος που αναλογεί για ένα υποκατάστημα ή παράρτημα είναι μικρότερος από τέσσερις (4) ώρες, η κατανομή του χρόνου μπορεί να γίνεται σε εξαμηνιαία βάση με την προϋπόθεση ότι ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να υπολείπεται των δύο (2) ωρών ανά επίσκεψη στο χώρο εργασίας και πάντα υπό την κρίση του επιθεωρητή εργασίας.

5. Με προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., ορίζεται, κατά τροποποίηση των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων και του άρθρου 500, ο χρόνος κατά τον οποίο κάθε επιχείρηση οφείλει να απασχολεί τεχνικό ασφάλειας και ιατρό εργασίας, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης.

6. Ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας μπορεί να αυξομειώνεται κατά συγκεκριμένη επιχείρηση με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., ανάλογα με τη συχνότητα και τη βαρύτητα των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που εμφανίζονται στην περίπτωση αυτή.

7. Αν ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας ή του ιατρού εργασίας υπερβαίνει το ανώτατο νόμιμο όριο, η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει και άλλους τεχνικούς ασφάλειας ή ιατρούς εργασίας.

8. Επιτρέπεται ο ίδιος τεχνικός ασφάλειας ή ιατρός εργασίας να χρησιμοποιείται από ομάδα ομοειδών επιχειρήσεων ή από επιχειρήσεις κατά περιοχή.

9. Με κοινή απόφαση η οποία εκδίδεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και τον Υπουργό Ανάπτυξης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ύστερα από γνωμοδότηση του Σ.Υ.Α.Ε., καθορίζονται ο μέγιστος αριθμός πλοίων στα οποία μπορεί ταυτόχρονα να παρέχει υπηρεσίες ο ίδιος τεχνικός ασφάλειας και ο ελάχιστος ημερήσιος χρόνος υποχρεωτικής απασχόλησης του και παρουσίας του επί του πλοίου κατά το χρονικό διάστημα που εκτελούνται εργασίες, ανάλογα με το είδος των πλοίων, το είδος των εκτελούμενων εργασιών, τις θέσεις και την περιοχή ελλιμενισμού, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 512
Επιμόρφωση τεχνικών ασφάλειας, ιατρών εργασίας και εκπροσώπων των εργαζομένων

1. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., εγκρίνεται η εκτέλεση προγραμμάτων επιμόρφωσης των τεχνικών ασφάλειας, των ιατρών εργασίας, των μελών των Ε.Υ.Α.Ε. και των εκπροσώπων από τα αρμόδια υπουργεία ή εκπαιδευτικούς ή άλλους δημόσιους οργανισμούς.

2. Η επιμόρφωση των τεχνικών ασφάλειας, των ιατρών εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων που παρέχεται από τους φορείς που ορίζονται εκάστοτε σύμφωνα με το παρόν άρθρο, διενεργείται και από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), (άρθρο 6 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1991-1992), καθώς και από τα διαπιστευμένα κέντρα κατάρτισης, βάσει του άρθρου 22 του ν. 2469/1997 (Α’ 38).

3. Οι φορείς που διενεργούν τα παραπάνω επιμορφωτικά προγράμματα υποχρεούνται να υποβάλλουν στην αρμόδια Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τα προτεινόμενα προγράμματα επιμόρφωσης, τα προσόντα των εκπαιδευομένων και των εκπαιδευτών και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η Γενική Διεύθυνση εισηγείται σχετικά στο Σ.Υ.Α.Ε..

4. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ύστερα από γνωμοδότηση του Σ.Υ.Α.Ε., ρυθμίζονται η οργάνωση, η λειτουργία, το είδος και η διάρκεια των εν λόγω προγραμμάτων, η διδακτέα ύλη, τα προσόντα των διδασκόντων και των εκπαιδευομένων, τα πιστοποιητικά που χορηγούνται και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Με τις ίδιες αποφάσεις ρυθμίζονται και οι δαπάνες εκτέλεσης των επιμορφωτικών προγραμμάτων, οι οποίες οπωσδήποτε δεν βαρύνουν τους εργαζομένους.

5. Με τις υπουργικές αποφάσεις της παρ. 4 καθορίζονται και οι φορείς που επιτρέπεται να εκτελούν τα προγράμματα επιμόρφωσης ανάλογα με τα προσόντα των εκπαιδευομένων.

6. Ο χρόνος αποχής των εργαζομένων από την εργασία, για την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών, θεωρείται χρόνος εργασίας για κάθε συνέπεια από τη σχέση εργασίας και για την αμοιβή τους και δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική ετήσια άδειά τους.

Άρθρο 513
Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.)

1. Οι υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας μπορούν να παρέχονται σε μια επιχείρηση και από ατομικές επιχειρήσεις ή νομικά πρόσωπα έξω από την επιχείρηση που στο εξής θα ονομάζονται «Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης» (ΕΞ.Υ.Π.Π.). Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. ασκούν τις αρμοδιότητες και έχουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

2. Δικαίωμα σύστασης ΕΞ.Υ.Π.Π. έχουν επίσης:

α) Οργανισμοί εποπτευόμενοι από τα Υπουργεία Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας,

β) νπδδ με δραστηριότητες σχετικές με τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τα επιμελητήρια.,

γ) τα ανώτατα ή ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα,

δ) συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων,

ε) ενώσεις εργοδοτών,

στ) μικτές συμπράξεις των ανωτέρω.

3. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. για να αρχίσουν να λειτουργούν και να παρέχουν υπηρεσίες υποχρεούνται να κατέχουν σχετική άδεια σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

4. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. συνδέονται με κάθε επιχείρηση με γραπτή σύμβαση. Η σύμβαση αυτή κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και στους εκπροσώπους των εργαζομένων ή αλλιώς ανακοινώνεται στους εργαζομένους της επιχείρησης. Στη σύμβαση αναγράφονται τα στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 7 του άρθρου 499.

5. Καταγγελία, λύση ή αλλαγή της σύμβασης μιας επιχείρησης με ΕΞ.Υ.Π.Π. δεν μπορεί να οφείλεται σε διαφωνία για θέματα αρμοδιότητας της δεύτερης. Σε κάθε περίπτωση η καταγγελία, η λύση ή η αλλαγή της σύμβασης πρέπει να είναι αιτιολογημένη και κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

6. Οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες που αναλαμβάνει με τη σύμβαση η ΕΞ.Υ.Π.Π. κατά κανένα τρόπο δεν μεταφέρονται σε εργαζομένους που απασχολεί.

7. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π., προκειμένου να παρέχουν τις υπηρεσίες της παρ. 1, πρέπει να διαθέτουν το αναγκαίο προσωπικό με την απαιτούμενη επιστημονική εξειδίκευση και σε ικανό αριθμό, καθώς επίσης τα απαιτούμενα μέσα ή εξοπλισμό, ώστε να πληρούνται οι προϋποθέσεις της κείμενης νομοθεσίας για το σκοπό αυτόν και για καθεμία από τις επιχειρήσεις με τις οποίες συμβάλλονται.

8. Όταν οι επιχειρήσεις με τις οποίες συμβάλλονται οι ΕΞ.Υ.Π.Π. δεν διαθέτουν τα απαιτούμενα μέσα ή εξοπλισμό για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους, όπως για τη διενέργεια μετρήσεων ή εξετάσεων, οι ΕΞ.Υ.Π.Π. μπορούν να διαθέτουν δικά τους μέσα ή εξοπλισμό. Στην περίπτωση αυτή γίνεται σχετική αναφορά στη γραπτή σύμβαση της παρ. 4.

9. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. υποχρεούνται να τηρούν φακέλους για κάθε μία επιχείρηση, με την οποία συμβάλλονται. Στους φακέλους καταχωρούνται αντίγραφα κάθε υπόδειξης, έρευνας, μέτρησης ή εξέτασης που σχετίζεται με την επιχείρηση. Οι καταχωρήσεις αυτές πρέπει να καταγράφονται από την ΕΞ.Υ.Π.Π. και στα βιβλία, τα οποία υποχρεούται να τηρεί η επιχείρηση.

10. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. τηρούν αναλυτικά δελτία παρουσίας κάθε τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας με το χρόνο απασχόλησής τους σε κάθε επιχείρηση, συγκεντρωτικό πίνακα των οποίων υποβάλλουν στην αρμόδια Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης το πρώτο δεκαπενθήμερο κάθε εξαμήνου. Επίσης συντάσσουν ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων την οποία υποβάλλουν στην παραπάνω Γενική Διεύθυνση το πρώτο δίμηνο κάθε έτους.

11. Ανάλογες υποχρεώσεις με αυτές της παρ. 10 έχουν και τα άτομα εκτός των επιχειρήσεων που αναλαμβάνουν καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας.

12. Το προσωπικό της ΕΞ.Υ.Π.Π. υποχρεούται να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο που αφορά τόσο την ίδια όσο και την επιχείρηση με την οποία συμβάλλεται.

13. Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. υποχρεούνται να θέτουν στη διάθεση της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας κάθε στοιχείο που τους ζητείται, για να αποδείξουν ότι είναι σε θέση να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν με βάση τη σύμβαση της παρ. 5.

14. Η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας έχει επίσης πρόσβαση σε όλα τα στοιχεία των φακέλων που αναφέρονται στην παρ. 10.

15. Το άρθρο 541 έχει εφαρμογή και για παροχή στοιχείων από την ΕΞ.Υ.Π.Π. που αφορούν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με τις οποίες συμβάλλεται.

Άρθρο 514
Γνωμοδοτική επιτροπή για χορήγηση άδειας λειτουργίας ΕΞ.Υ.Π.Π.

1. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί γνωμοδοτική επιτροπή για θέματα χορήγησης αδειών λειτουργίας των ΕΞ.Υ.ΠΠ. που προβλέπονται στα άρθρα 488 και 502 και στο π.δ. 95/1999 «Όροι ίδρυσης και λειτουργίας Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης» (Α’ 102).

2. Μέλη της γνωμοδοτικής επιτροπής ΕΞ.Υ.Π.Π. είναι: δύο υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ένας υπάλληλος του Υπουργείου Υγείας, ένας εκπρόσωπος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών που υποδεικνύεται από κοινού από το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), από τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και τρεις εκπρόσωποι επιστημονικών φορέων από το Τ.Ε.Ε., την Ένωση Ελλήνων Χημικών (Ε.Ε.Χ.) και τον Πανελλήνιο Ιατρικό Σύλλογο (Π.Ι.Σ.).

3. Χρέη προέδρου στην επιτροπή ασκεί ο ανώτερος στο βαθμό υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και σε περίπτωση ομοιοβάθμων εκείνος που έχει τα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στο βαθμό.

4. Έργο της επιτροπής είναι ο έλεγχος των υπό αδειοδότηση ΕΞ.Υ.Π.Π. και η σχετική γνωμοδότηση προς την αρμόδια Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Στη γνωμοδότηση αναφέρονται και οι απόψεις των μειοψηφούντων μελών της επιτροπής.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως καθορίζονται ειδικότερα θέματα σχετικά με τη συγκρότηση και λειτουργία της επιτροπής, τις αρμοδιότητες και τον τρόπο άσκησης του έργου της και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως καθορίζονται θέματα σχετικά με την αποζημίωση των μελών της ανωτέρω επιτροπής.

Άρθρο 515
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., επεκτείνεται η εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου αυτού και σε ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων με αυξημένο επαγγελματικό κίνδυνο.

2. Με προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται με πρόταση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., οι ιατροί εργασίας που αναφέρονται στο Κεφάλαιο αυτό εντάσσονται στο Εθνικό Σύστημα Υγείας (Ε.Σ.Υ.), σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν γι’ αυτό και ορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

3. Με την επιφύλαξη της παρ. 6 του άρθρου 501 και της παρ. 5 του άρθρου 511, με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., ρυθμίζονται τα θέματα προσόντων, ειδικότερων καθηκόντων και όρων εργασίας του ιατρού εργασίας και τεχνικού ασφάλειας, θέματα σχετικά με τις αρμοδιότητες των επιτροπών υγείας και ασφάλειας και λοιπών εκπροσώπων των εργαζομένων, τον τρόπο ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων και του εργοδότη για τους σκοπούς και τα μέτρα εφαρμογής των σχετικών διατάξεων του παρόντος Μέρους και του ν. 2224/1994 (Α’ 112), όπως κατάρτιση και περιεχόμενο ατομικού ιατρικού φακέλου του εργαζομένου, τήρηση και περιεχόμενο βιβλίου του τεχνικού ασφάλειας, θέματα που αφορούν την οργάνωση και τους όρους και προϋποθέσεις λειτουργίας των εταιρειών παροχής των υπηρεσιών ιατρού εργασίας και τεχνικού ασφάλειας και θέματα σχετικά με την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας και τεχνικού ασφάλειας από τον ίδιο τον εργοδότη, ο έλεγχος για την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας από τις περιφερειακές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου και των άρθρων 542 και 544, καθώς και των διατάξεων του ν. 2224/1994.

Άρθρο 516
Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.)

Στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί τμήμα αρμόδιο να γνωμοδοτεί αποκλειστικά σε θέματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, με την ονομασία «Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων» (Σ.Υ.Α.Ε.), σύμφωνα με όσα ορίζονται ειδικότερα στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας» (Α’ 163), όπως ισχύει.

Άρθρο 517
Περιφερειακές Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Π.Ε.Υ.Α.Ε.)

1. Σε κάθε Περιφέρεια συγκροτείται και λειτουργεί συλλογικό γνωμοδοτικό όργανο για θέματα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους τόπους εργασίας, με την ονομασία Περιφερειακή Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Π.Ε.Υ.Α.Ε.). Μέλη της Π.Ε.Υ.Α.Ε. είναι:

α) Ο περιφερειάρχης ή ο νόμιμος αναπληρωτής του, ως πρόεδρος,

β) ο επιθεωρητής εργασίας της περιφέρειας,

γ) ένας διευθυντής της περιφέρειας,

δ) ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Υγείας,

ε) ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. που υποδεικνύεται από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ.,

στ) ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. που υποδεικνύεται από την Π.Ο.Ε. - Ο.Τ.Α.,

ζ) ένας εκπρόσωπος της Περιφερειακής Ένωσης Δήμων (Π.Ε.Δ.) που υποδεικνύεται από την Π.Ε.Δ.,

η) δύο εκπρόσωποι του αντιπροσωπευτικότερου εργατικού κέντρου του νομού που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησης του,

θ) δύο εκπρόσωποι εργοδοτικής οργάνωσης του νομού από τη βιομηχανία, τη βιοτεχνία και το εμπόριο που υποδεικνύονται με απόφαση των διοικήσεων τους.

Ο διορισμός των μελών στις περιπτώσεις ε) έως και θ) γίνεται με απόφαση του περιφερειάρχη. Στις περιπτώσεις ε) έως και θ) οι διοικήσεις ορίζουν και αναπληρωτές. Αν δεν υποδειχθούν εκπρόσωποι, σύμφωνα με τις περιπτώσεις ε) έως και θ), μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική πρόσκληση του Περιφερειάρχη, η Π.Ε.Υ.Α.Ε. συγκροτείται και λειτουργεί χωρίς τη συμμετοχή τους.

2. Με απόφαση του περιφερειάρχη ρυθμίζονται τα θέματα των συνεδριάσεων, της λήψης αποφάσεων, της γραμματειακής υποστήριξης και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εύρυθμη λειτουργία της επιτροπής. Στις συνεδριάσεις της επιτροπής μπορούν να συμμετέχουν χωρίς ψήφο, ύστερα από πρόσκληση του περιφερειάρχη, εκπρόσωποι άλλων υπηρεσιών της περιφέρειας, εκ-

πρόσωποι επιστημονικών περιφέρειας της Περιφέρειας και ειδικοί επιστήμονες.

3. Έργο της Π.Ε.Υ.Α.Ε. είναι να γνωμοδοτεί:

α) Σχετικά με την εφαρμογή στην περιφέρεια των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την προστασία της υγείας των εργαζομένων.

β) Για το συντονισμό της δράσης των αρμόδιων υπηρεσιών και οργάνων της περιφέρειας, σχετικά με τα θέματα αυτά.

γ) Για την οργάνωση εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων, σχετικών με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

4. Στον πρόεδρο και τα μέλη των Π.Ε.Υ.Α.Ε. δεν καταβάλλεται αποζημίωση.

Άρθρο 518
Σύσταση μικτών επιτροπών ελέγχου των συνθηκών υγείας και ασφάλειας της εργασίας για τις οικοδομές και τα εργοταξιακά έργα και στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά - Δραπετσώνας - Κερατσινίου - Περάματος - Σαλαμίνας

1. Σε κάθε περιφερειακή ενότητα ή πόλη συγκροτούνται και λειτουργούν, με βάση τις περιφερειακές υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας, μικτές επιτροπές ελέγχου των συνθηκών υγείας και ασφάλειας της εργασίας, για τις οικοδομές και τα εργοταξιακά έργα. Επίσης συγκροτούνται και λειτουργούν τέτοιες επιτροπές και στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά - Δραπετσώνας - Κερατσινίου - Περάματος - Σαλαμίνας. Οι επιτροπές αυτές καλύπτουν τοπικά ομοειδείς επιχειρήσεις που, λόγω αριθμού εργαζομένων, δεν εμπίπτουν ούτε εν μέρει στα άρθρα 491 έως 493.

2. Η σύνθεση των μικτών επιτροπών ελέγχου, υπό τον επιθεωρητή εργασίας, περιλαμβάνει εκπροσώπους των εργαζομένων και έναν (1) εκπρόσωπο του Τ.Ε.Ε., όπως και μέλος υποδεικνυόμενο από το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη, εφόσον πρόκειται για τις επιτροπές ελέγχου ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης Πειραιά - Δραπετσώνας - Κερατσινίου - Περάματος - Σαλαμίνας.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως μπορεί να καθορίζεται ειδικότερα το έργο των επιτροπών, η θητεία των μελών τους, ο τρόπος υπόδειξης των εκπροσώπων των εργαζομένων, η περιοδικότητα των ελέγχων και κάθε άλλη αναγκαία για τη λειτουργία τους, λεπτομέρεια.

4. Η συγκρότηση των μικτών επιτροπών γίνεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, όπου οι τοπικές ανάγκες το απαιτούν. Ο Υπουργός μπορεί να αναθέτει στην ίδια επιτροπή και αρμοδιότητα σε περιοχή άλλης ή άλλων Επιθεωρήσεων Εργασίας της ίδιας περιφερειακής ενότητας.

5. Ο έλεγχος εφαρμογής της νομοθεσίας, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων, καθώς και η υποβολή μηνύσεων για των διατάξεων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων γίνεται μόνο από τον επιθεωρητή εργασίας.

6. Οι επιτροπές λειτουργούν κατά τις ώρες λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και βρίσκονται σε απαρτία όταν τα παρόντα μέλη, μεταξύ των οποίων και ο πρόεδρος, είναι περισσότερα από τα απόντα, ανεξαρτήτως του αριθμού των μελών της.

7. Στους εκπροσώπους των εργαζομένων και του Τ.Ε.Ε. που μετέχουν στην επιτροπή, καταβάλλεται αμοιβή για κάθε ώρα απασχόλησης τους, η οποία βαρύνει τον προϋπολογισμό της Δ.ΥΠ.Α.. Το ύψος της ανωτέρω αμοιβής, ο τρόπος καταβολής της και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

8. Ο χρόνος συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιτροπή, για τον οποίο λαμβάνουν αμοιβή, θεωρείται ως χρόνος ασφάλισης στους φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης και για όλους τους κλάδους ασφάλισης, στους οποίους που υπάγονται λόγω του επαγγέλματός τους. Οι εισφορές που υπολογίζονται στις ως άνω καταβαλλόμενες αμοιβές, αποδίδονται στους παραπάνω φορείς από τη Δ.ΥΠ.Α.. Η εργοδοτική εισφορά για τους εκπροσώπους των εργαζομένων που μετέχουν στην επιτροπή, βαρύνει τον προϋπολογισμό της Δ.ΥΠ.Α., χωρίς να υφίσταται μεταξύ τους εργασιακή σχέση, η δε εργατική, τους ίδιους.

9. Στις μικτές επιτροπές ελέγχου στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά - Δραπετσώνας - Κερατσινίου -Περάματος - Σαλαμίνας συμμετέχει και ένας πτυχιούχος χημικός ή διπλωματούχος χημικός μηχανικός του Γενικού Χημείου του Κράτους που υποδεικνύεται με τον αναπληρωτή του από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως προσδιορίζεται η δυνατότητα εκτέλεσης του έργου των επιτροπών σε ημέρες και ώρες πέραν των εργασίμων των δημοσίων υπηρεσιών καθώς και οι όροι και η διαδικασία για την παροχή του έργου αυτού.

Άρθρο 519
Σχεδιασμός χώρων εργασίας

1. Η μελέτη των χώρων εργασίας πρέπει να αποβλέπει στη δημιουργία ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος και ακώλυτης ροής της εργασίας. Οι διαστάσεις των χώρων εργασίας πρέπει να είναι ανάλογες με το είδος της παραγωγικής διαδικασίας και τον αριθμό των εργαζομένων.

2. Σε κάθε θέση εργασίας πρέπει να υπολογίζεται ελεύθερη επιφάνεια ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να κινείται ανεμπόδιστα κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

3. Σε θέσεις εργασίας με αυξημένο κίνδυνο ατυχήματος που δεν εποπτεύονται και που βρίσκονται έξω από το οπτικό ή το ακουστικό πεδίο των υπόλοιπων θέσεων εργασίας, κατά την κρίση του τεχνικού ασφάλειας, πρέπει να υπάρχουν συστήματα με τα οποία, σε περίπτωση κινδύνου, να μπορούν να ειδοποιηθούν πρόσωπα για παροχή βοήθειας.

4. Χώροι εργασίας που δεν είναι κλειστοί από κάθε πλευρά, επιτρέπονται μόνο εφόσον αυτό είναι απαραίτητο για λόγους λειτουργίας ή παραγωγής. Το ίδιο ισχύει και για χώρους εργασίας, όπου οι πύλες ή οι θύρες οδη-

γούν άμεσα στην ύπαιθρο και παραμένουν συνέχεια ανοιχτές. Οι θέσεις εργασίας των χώρων εργασίας που δεν είναι κλειστοί από κάθε πλευρά ή εκείνων που παραμένουν συνέχεια ανοιχτοί διευθετούνται έτσι, ώστε οι εργαζόμενοι να προφυλάσσονται από τις καιρικές συνθήκες.

5. Με προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., ορίζονται:

α) Το ελάχιστο ύψος των χώρων εργασίας, σε συνάρτηση με την επιφάνεια τους, ο ελάχιστος απαιτούμενος όγκος κατά εργαζόμενο και εργασία, η ελάχιστη ελεύθερη επιφάνεια κίνησης στη θέση εργασίας ή γύρω από αυτή, καθώς και ο απαιτούμενος εξοπλισμός και εφοδιασμός των χώρων εργασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος.

β) Οι απαιτούμενοι χώροι υγιεινής, ενδιαίτησης και παροχής ιατρικών υπηρεσιών.

γ) Οι κατασκευαστικές απαιτήσεις των διαφόρων στοιχείων των κτιριακών εγκαταστάσεων, ώστε να αποτρέπεται ο επαγγελματικός κίνδυνος που προέρχεται από αυτές.

Άρθρο 520
Σχέδιο διαφυγής και διάσωσης - Οδός διάσωσης και έξοδοι κινδύνου

1. Ο εργοδότης οφείλει να καταρτίσει σχέδιο διαφυγής και διάσωσης από τους χώρους εργασίας, εφόσον απαιτείται από τη θέση, την έκταση και το είδος της εκμετάλλευσης. Το σχέδιο διαφυγής και διάσωσης πρέπει να αναρτάται σε κατάλληλες θέσεις στους χώρους εργασίας. Το σχέδιο πρέπει να δοκιμάζεται τακτικά, με ασκήσεις ή άλλο πρόσφορο τρόπο, ώστε σε περίπτωση κινδύνου ή καταστροφής να μπορούν οι εργαζόμενοι να διασωθούν.

2. Η χάραξη, οι διαστάσεις και η διευθέτηση των οδών διάσωσης και των εξόδων κινδύνου πρέπει να είναι ανάλογες με τις εγκαταστάσεις, τη χρήση και την επιφάνεια των χώρων εργασίας, καθώς και με τον αριθμό των εργαζομένων. Οι οδοί διάσωσης επισημαίνονται κατάλληλα και πρέπει να οδηγούν σε ελεύθερο ή ασφαλή χώρο από το συντομότερο δυνατό δρόμο.

Άρθρο 521
Προστασία εργαζομένων σε περιπτώσεις φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών και έκτακτων καιρικών φαινομένων

Σε περίπτωση φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές, ιδίως μέτρα που αφορούν στην υποχρεωτική εκκένωση ή την προληπτική απομάκρυνση πολιτών από συγκεκριμένες περιοχές, οι εργοδότες των επιχειρήσεων που λειτουργούν σε αυτές υποχρεούνται να συμμορφώνονται με αυτά. Σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης του πρώτου εδαφίου επιβάλλονται οι κυρώσεις των άρθρων 572 και 576.

Άρθρο 522
Συντήρηση - Έλεγχος

1. Ο εργοδότης οφείλει να συντηρεί τους τόπους εργασίας και να μεριμνά για την κατά το δυνατό άμεση αποκατάσταση των ελλείψεων που έχουν σχέση με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Αν από τις ελλείψεις αυτές προκαλείται άμεσος και σοβαρός κίνδυνος για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, πρέπει να διακόπτεται αμέσως η εργασία, στο σημείο που εμφανίζονται οι ελλείψεις, μέχρι την αποκατάστασή τους.

2. Τα συστήματα ασφάλειας για την πρόληψη και την άρση του επαγγελματικού κινδύνου πρέπει να συντηρούνται τακτικά και να ελέγχονται για την ικανότητα λειτουργίας τους, τουλάχιστον μια φορά το εξάμηνο, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από τις ισχύουσες διατάξεις ή επιβάλλεται από τους κανόνες της επιστήμης και της τεχνικής εμπειρίας. Η χρονολογία συντήρησης και ελέγχου καθώς και οι σχετικές παρατηρήσεις πρέπει να καταχωρούνται ενυπόγραφα από τον αρμόδιο που έκανε τη συντήρηση ή τον έλεγχο, σε ειδικό βιβλίο.

3. Οι εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής πρώτων βοηθειών πρέπει να ελέγχονται τακτικά με μέριμνα του εργοδότη για την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησής τους.

Άρθρο 523
Ανεμπόδιστη κυκλοφορία στους χώρους εργασίας

1. Οι διάδρομοι κυκλοφορίας πρέπει να διατηρούνται συνεχώς ελεύθεροι. Ιδιαίτερα δεν πρέπει να κλειδώνονται, να φράζονται ή να μειώνεται η δυνατότητα διάκρισης των θυρών που βρίσκονται στην πορεία των οδών διάσωσης.

2. Στις θέσεις εργασίας επιτρέπεται η διατήρηση υλικών ή ουσιών μόνο σε τέτοιες ποσότητες, ώστε να μη δημιουργούνται κίνδυνοι από αυτές.

3. Στους χώρους υγιεινής, ενδιαίτησης και πρώτων βοηθειών δεν επιτρέπεται η διαφύλαξη υλικών και ουσιών που δεν ανήκουν στο λειτουργικό εξοπλισμό τους.

Άρθρο 524
Κριτήρια διαμόρφωσης των χώρων και θέσεων εργασίας

1. Αερισμός - Εξαερισμός

Στους χώρους εργασίας ο αέρας πρέπει να ανανεώνεται κατάλληλα, ανάλογα με τη φύση εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της (καθιστική εργασία, ελαφρά). Σε περίπτωση που η ανανέωση επιτυγχάνεται με τεχνητά μέσα ή συστήματα (εξαερισμός - κλιματισμός), τότε αυτά πρέπει να λειτουργούν συνεχώς. Κάθε βλάβη του συστήματος πρέπει να επισημαίνεται κατάλληλα από αυτόματη διάταξη, ενσωματωμένη στο σύστημα ή το μέσο.

2. Θερμοκρασία

Οι χώροι εργασίας, καθώς και οι βοηθητικοί χώροι σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας πρέπει να έχουν θερμοκρασία ανάλογη με τη φύση της εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της. Περιοχές θέσεων εργασίας που βρίσκονται υπό την επίδραση υψηλών θερμοκρασιών που εκλύονται από

τις εγκαταστάσεις, πρέπει να ψύχονται μέχρι μια ανεκτή θερμοκρασία, όσο αυτό είναι πρακτικά δυνατό.

3. Φωτισμός

α) Οι χώροι εργασίας, διαλείμματος και πρώτων βοηθειών πρέπει να έχουν άμεση οπτική επαφή με εξωτερικό χώρο, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από ειδική διάταξη. Εξαιρούνται οι:

αα) χώροι εργασίας, στους οποίους τεχνικοί λόγοι παραγωγής δεν επιτρέπουν άμεση οπτική επαφή με τον εξωτερικό χώρο και

αβ) χώροι εργασίας, με επιφάνεια κάτοψης πάνω από 2.000 τετραγωνικά μέτρα, εφόσον υπάρχουν επαρκή διαφανή ανοίγματα στην οροφή.

β) Οι εγκαταστάσεις φωτισμού των χώρων εργασίας και διαδρόμων κυκλοφορίας κατασκευάζονται ή διευθετούνται με τρόπο, ώστε να μη δημιουργούνται κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Ειδικότερα ο τεχνητός φωτισμός πρέπει να είναι ανάλογος με το είδος και τη φύση της εργασίας, να έχει χαρακτηριστικά φάσματος παραπλήσια με του φυσικού φωτισμού, να ελαχιστοποιεί τη θάμβωση, να μη δημιουργεί αντιθέσεις και εναλλαγές φωτεινότητας και να διαχέεται, διευθύνεται και κατανέμεται σωστά.

γ) Οι ανάγκες σε φωτισμό γενικό ή τοπικό ή συνδυασμένο γενικό και τοπικό, καθώς και η ένταση του φωτισμού εξαρτώνται από το είδος και τη φύση της εργασίας και την οπτική προσπάθεια που απαιτεί.

δ) Αν από το είδος απασχόλησης των εργαζομένων και τα άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επιχείρησης είναι δυνατόν να προκύψουν κίνδυνοι ατυχήματος από απρόοπτη διακοπή του γενικού φωτισμού, πρέπει να υπάρχει εφεδρικός φωτισμός ασφάλειας. Η ένταση του εφεδρικού φωτισμού είναι το ένα εκατοστό (1/100) της έντασης του γενικού και οπωσδήποτε όχι μικρότερη από το 1 λουξ (lux).

ε) Οι διακόπτες του τεχνητού φωτισμού πρέπει να είναι εύκολα προσιτοί, ακόμα και στο σκοτάδι και να είναι τοποθετημένοι κοντά στις εισόδους και εξόδους, καθώς και κατά μήκος των διαδρόμων κυκλοφορίας και των θυρίδων προσπέλασης.

Άρθρο 525
Υποχρεώσεις κατασκευαστών, εισαγωγέων και προμηθευτών μηχανών, εργαλείων και συσκευών

Οι κατασκευαστές, εισαγωγείς και προμηθευτές:

α) Μεριμνούν ώστε τα μηχανήματα, εργαλεία, συσκευές, τα οποία παράγουν, εισάγουν ή διαθέτουν στο εμπόριο, να είναι σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας και τους κανόνες της τεχνικής κατά το σχεδιασμό και την κατασκευή τους.

β) Χορηγούν τις απαιτούμενες γραπτές οδηγίες χρήσης και συντήρησης, επισημαίνοντας τους πιθανούς κινδύνους από τη χρήση των προϊόντων τους.

Άρθρο 526
Προστασία από μηχανικούς και ηλεκτρικούς κινδύνους

1. Μηχανές, συσκευές και εργαλεία με την έννοια του Μέρους Α’ του Βιβλίου Τρίτου είναι τα αντικείμενα που χρησιμοποιούνται στους τόπους εργασίας και που κινούνται με οποιαδήποτε άλλη ενέργεια, εκτός από την ανθρώπινη.

2. Οι μηχανές, συσκευές και εργαλεία πρέπει να έχουν κατασκευασθεί έτσι, ώστε με την ορθή τοποθέτηση και χρήση τους να μη δημιουργούν κινδύνους για τους εργαζομένους.

3. Οι μηχανές, συσκευές και εργαλεία πρέπει να είναι κατασκευασμένα έτσι, ώστε τα κινούμενα στοιχεία τους που είναι δυνατό να δημιουργήσουν κινδύνους για τους εργαζομένους, να μην είναι προσιτά ή να αποκλείεται τυχαία επαφή μαζί τους στο μέτρο που αυτό δεν παρακωλύει τη λειτουργία και χρήση τους.

4. Αν δεν είναι δυνατό να αποτραπεί η ύπαρξη εξωτερικών και προσιτών στους εργαζομένους περιστρεφόμενων στοιχείων ή στοιχείων μετάδοσης της κίνησης, πρέπει να λαμβάνονται ιδιαίτερα μέτρα προστασίας των εργαζομένων από αυτά.

5. Στις μηχανές, συσκευές και εργαλεία και στο μέτρο που δεν παρακωλύεται ο σκοπός χρήσης τους, πρέπει να αποφεύγονται οι αιχμηρές γωνίες και ακμές, καθώς και οι τραχείες επιφάνειες.

6. Αν κατά τη λειτουργία των μηχανών, συσκευών και εργαλείων είναι δυνατό να εκσφενδονισθούν στοιχεία ή τεμάχια τους ή υποπαράγωγα της λειτουργίας τους (ρινίσματα, σκόνες ή άλλα) και στο μέτρο που δημιουργούνται κίνδυνοι για τους εργαζομένους, πρέπει να λαμβάνονται ιδιαίτερα προστατευτικά μέτρα, όπως προστατευτικές καλύπτρες, εγκαταστάσεις αναρρόφησης και άλλα.

7. Οι ηλεκτρικές μηχανές, συσκευές και εργαλεία πρέπει να έχουν κατασκευασθεί έτσι, ώστε κατά τη χρήση τους να υπάρχει επαρκής προστασία από τους κινδύνους της ηλεκτρικής ενέργειας.

Άρθρο 527
Ορισμοί

Για την εφαρμογή των άρθρων 527 έως 532 νοείται ως:

α) «Παράγοντας» κάθε φυσικός, χημικός και βιολογικός παράγοντας που ενυπάρχει κατά την εργασία και μπορεί να είναι επιβλαβής στην υγεία των εργαζομένων ή επικίνδυνος από άλλη άποψη, ανεξάρτητα από τη φυσική του κατάσταση.

β) «Οριακή τιμή έκθεσης» το ανώτερο επίπεδο έκθεσης των εργαζομένων σε έναν παράγοντα, το οποίο καθορίζεται κατά τις διατάξεις των άρθρων 527 έως 532 ως η ανώτερη τιμή συγκέντρωσης ή έντασής του στον τόπο εργασίας, πάνω από την οποία δεν επιτρέπεται να εκτίθενται οι εργαζόμενοι.

γ) «Οριακή τιμή βιολογικού δείκτη» η ανώτερη επιτρεπόμενη συγκέντρωση ενός παράγοντα, ο οποίος μετράται απευθείας σε σωματικούς ιστούς, σωματικά υγρά ή στον εκπνεόμενο αέρα ή έμμεσα από την ειδική δράση του στον οργανισμό.

Άρθρο 528
Υποχρεώσεις εργοδοτών, παρασκευαστών, εισαγωγέων και προμηθευτών

1. Ο εργοδότης οφείλει να γνωρίζει τους κινδύνους τους οποίους συνεπάγονται για την υγεία των εργαζο-

μένων παράγοντες που χρησιμοποιούνται ή δημιουργούνται στους τόπους εργασίας και, προκειμένου να συμμορφωθεί με τις παραπάνω απαιτήσεις, δικαιούται να ζητά από τον παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή των παραγόντων αυτών πληροφορίες τόσο για τους κινδύνους που συνεπάγονται για την υγεία των εργαζομένων, όσο και για τις μεθόδους ασφαλούς χρήσης τους.

2. Τα πρόσωπα που παρασκευάζουν, εισάγουν, θέτουν σε κυκλοφορία ή παραχωρούν με οποιονδήποτε τρόπο παράγοντες για επαγγελματική χρήση έχουν υποχρέωση:

α) Να βεβαιώνονται, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, ότι οι παράγοντες αυτοί δεν παρουσιάζουν κίνδυνο για την υγεία των προσώπων που τους χρησιμοποιούν, εφόσον χρησιμοποιούνται κατάλληλα για την εργασία για την οποία έχουν προδιαγραφεί.

β) Να παρέχουν γραπτές πληροφορίες σχετικά με τα επικίνδυνα χαρακτηριστικά των παραγόντων και τους κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων που εκτίθενται σ’ αυτούς, καθώς και γραπτές οδηγίες για την ορθή χρήση και τον τρόπο προφύλαξης από τους γνωστούς κινδύνους.

γ) Να διεξάγουν μελέτες και έρευνες και να ενημερώνονται με οποιονδήποτε τρόπο για την εξέλιξη των επιστημονικών και τεχνικών γνώσεων, ώστε να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις των περιπτώσεων α) και β).

3. Δεν επιτρέπεται η χρήση ή η διακίνηση στους χώρους εργασίας χημικών παραγόντων σε συσκευασίες και με τρόπους που δεν πληρούν τις απαιτήσεις των σχετικών διατάξεων.

Άρθρο 529
Μέτρα προστασίας των εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες

1. Ο εργοδότης οφείλει να παίρνει μέτρα, ώστε να αποφεύγεται ή να ελαχιστοποιείται η έκθεση των εργαζομένων σε παράγοντες, όσο είναι πρακτικά δυνατό. Σε κάθε περίπτωση το επίπεδο έκθεσης πρέπει να είναι κατώτερο από εκείνο που ορίζει η «οριακή τιμή έκθεσης».

2. Ο εργοδότης, για να συμμορφωθεί με την παρ. 1, υποχρεούται να παίρνει κατά σειρά τα πιο κάτω μέτρα:

α) Να αντικαθιστά, όσο είναι πρακτικά δυνατό, τους παράγοντες που είναι επιβλαβείς για την υγεία των εργαζομένων ή επικίνδυνοι με άλλους αβλαβείς ή λιγότερο επιβλαβείς, καθώς και να περιορίζει τη χρήση τους στο χώρο εργασίας.

β) Να αντικαθιστά, όσο είναι πρακτικά δυνατό, παραγωγικές διαδικασίες, μεθόδους και μέσα που δημιουργούν στους χώρους εργασίας παράγοντες, οι οποίοι θεωρούνται επιβλαβείς για την υγεία ή επικίνδυνοι, με άλλες που δεν δημιουργούν καθόλου τους παράγοντες αυτούς ή τους δημιουργούν σε επίπεδο χαμηλότερο από εκείνο που ορίζει η κατά περίπτωση «οριακή τιμή έκθεσης».

γ) Να περιορίζει, όσο είναι πρακτικά δυνατό, τον αριθμό των εργαζομένων που εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν σε παράγοντες και το χρόνο έκθεσης τους.

δ) Να παρέχει μέτρα και μέσα ατομικής προστασίας στους εργαζομένους, όταν δεν είναι πρακτικά δυνατόν να αποφευχθεί η επιβλαβής έκθεση τους με τους τρόπους που αναφέρονται στην παράγραφο αυτή.

3. Ο εργοδότης εκτός από τις υποχρεώσεις της παρ. 2 πρέπει να λαμβάνει και τα εξής μέτρα:

α) Να ελέγχει τη συγκέντρωση ή ένταση των παραγόντων στους χώρους εργασίας και τα επίπεδα έκθεσης των εργαζομένων σ’ αυτούς, πριν αρχίσει η λειτουργία μηχανών ή εγκαταστάσεων και σε τακτά χρονικά διαστήματα κατά τη διάρκεια της λειτουργίας τους, καθώς και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ελέγχων αυτών σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα του ιατρικού ελέγχου των εργαζομένων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 530 για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων.

β) Να ενεργεί τακτικό έλεγχο και συντήρηση των μέσων, συσκευών ή συστημάτων που χρησιμοποιούνται για την εφαρμογή της παρ. 2, ώστε αυτά να λειτουργούν σωστά και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των διατάξεων του παρόντος.

γ) Να προβλέπει και να λαμβάνει ειδικά επείγοντα μέτρα για τις περιπτώσεις έκτακτων περιστατικών που μπορεί να οδηγήσουν σε μεγάλες υπερβάσεις των «οριακών τιμών έκθεσης».

δ) Να εγκαθιστά σηματοδότηση προειδοποίησης και ασφάλειας των χώρων εργασίας και συστήματα συναγερμού.

ε) Να τηρεί και να ενημερώνει, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις και τις οδηγίες της αρμόδιας αρχής, καταλόγους των εργαζομένων που εκτίθενται στους παράγοντες και βιβλία καταχώρισης των αποτελεσμάτων των ελέγχων που γίνονται σύμφωνα με τις περ. α) έως δ).

Άρθρο 530
Ιατρικός έλεγχος των εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να παραπέμπει, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, σε ιατρικό έλεγχο κάθε εργαζόμενο:

α) μετά την πρόσληψη του και στη συνέχεια σε τακτά χρονικά διαστήματα και

β) κατά την αλλαγή θέσης εργασίας και πριν από την τοποθέτηση του σε εργασία που συνεπάγεται έκθεση σε παράγοντες, σύμφωνα με την έννοια του παρόντος άρθρου.

2. Ο εργοδότης μεριμνά ώστε να τηρούνται και να ενημερώνονται:

α) βιβλίο καταχώρισης των συλλογικών ανώνυμων αποτελεσμάτων των βιολογικών εξετάσεων ενδεικτικών της έκθεσης, όταν προβλέπονται τέτοιες εξετάσεις και

β) ατομικός ιατρικός φάκελος των εργαζομένων που εκτίθενται στους παράγοντες. Ο φάκελος τηρείται από τον ιατρό εργασίας που είναι υπεύθυνος για τη διαφύλαξη του ιατρικού απορρήτου.

3. Δεν επιτρέπεται να απασχολείται εργαζόμενος σε εργασία που συνεπάγεται έκθεση στους παράγοντες, αν αυτή είναι αντίθετη με τα πορίσματα του ιατρικού ελέγχου της παρ. 1.

4. Ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά των πορισμάτων του ιατρικού ελέγχου που αναφέρεται σ’ αυτόν.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδι-

ου υπουργού που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., μπορεί να επιβληθεί η εξέταση της υγείας των εργαζομένων σε συγκεκριμένη επιχείρηση και η λήψη άμεσων μέτρων. Η ιατρική εξέταση των εργαζομένων ανατίθεται με την πιο πάνω απόφαση στον κατά περίπτωση ειδικό ιατρικό φορέα.

Άρθρο 531
Ειδική πληροφόρηση εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες

1. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιτροπή υγείας και ασφάλειας ή ο εκπρόσωπος των εργαζομένων για την υγεία και την ασφάλεια ή, όπου δεν υπάρχουν αυτοί, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να έχουν:

α) Πληροφόρηση από τον εργοδότη για τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με την έκθεσή τους σε παράγοντες για τις «οριακές τιμές έκθεσης», για τα τεχνικά μέτρα πρόληψης που πρέπει να τηρούνται και για τις προφυλάξεις που πήρε ο εργοδότης και πρέπει να τηρούν οι εργαζόμενοι.

β) Πρόσβαση και ενημέρωση για το αποτέλεσμα των επιπέδων έκθεσης και για τα συλλογικά ανώνυμα αποτελέσματα των εργαστηριακών και βιολογικών εξετάσεων που είναι ενδεικτικές της έκθεσής τους.

γ) Πληροφόρηση σε περιπτώσεις υπέρβασης των «οριακών τιμών έκθεσης» για τα αίτια της υπέρβασης και τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν για να αντιμετωπισθεί.

δ) Πληροφόρηση και επιμόρφωση για τη βελτίωση των γνώσεων τους σχετικά με τους κινδύνους στους οποίους είναι εκτεθειμένοι.

2. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να πληροφορείται τα αποτελέσματα των ατομικών του κλινικών, εργαστηριακών και βιολογικών εξετάσεων που είναι ενδεικτικά της έκθεσής του.

Άρθρο 532
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., καθορίζονται, για έναν ή περισσότερους παράγοντες:

α) Οριακές τιμές έκθεσης των εργαζομένων.

β) Επίπεδο έκθεσης των εργαζομένων κάτω από το οποίο δεν είναι υποχρεωτική η εφαρμογή όλων ή μερικών από τις διατάξεις των διαταγμάτων αυτών.

γ) Ελάχιστη περιοδικότητα ή συχνότητα του ελέγχου στο επίπεδο της επιχείρησης για τη διαπίστωση της τήρησης των οριακών τιμών έκθεσης ή των επιπέδων έκθεσης της περ. β).

δ) Μέθοδοι και πορεία διενέργειας δειγματοληψιών, μετρήσεων, αναλύσεων και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων.

2. Με όμοια διατάγματα καθορίζονται:

α) Τα είδη, η πορεία και η ελάχιστη συχνότητα εκτέλεσης των κλινικών ή παρακλινικών εξετάσεων, στις οποίες περιλαμβάνονται οι βιολογικές μετρήσεις για τη διερεύνηση των βιολογικών δεικτών που αφορούν τον έλεγχο της υγείας όλων των εργαζομένων ή ειδικών κατηγοριών τους (νεαρών ατόμων, εγκύων ή γυναικών που θηλάζουν και άλλων) που πρόκειται να εκτεθούν ή εκτίθενται ή έχουν εκτεθεί κατά την εργασία τους στο παρελθόν σε ορισμένο παράγοντα ή παράγοντες.

β) Μέθοδοι και πρακτικές συστάσεις για την εκτέλεση των παραπάνω εξετάσεων και ιδιαίτερα για τη μέτρηση ή διερεύνηση των βιολογικών δεικτών και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους.

γ) Οριακές τιμές βιολογικών δεικτών, για το σύνολο ή ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, πάνω από τις οποίες πρέπει να λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και για τη βελτίωση των συνθηκών υγιεινής στους αντίστοιχους χώρους εργασίας.

δ) Τα μέτρα που λαμβάνονται με βάση τα αποτελέσματα των εξετάσεων και μετρήσεων των παραπάνω περιπτώσεων, στα οποία μπορεί να περιλαμβάνεται η προσωρινή ή οριστική διακοπή της έκθεσης των εργαζομένων στους αντίστοιχους παράγοντες.

ε) Οι φορείς ή τα πρόσωπα εκτέλεσης των ιατρικών ελέγχων και εξετάσεων, σύμφωνα με τις παραπάνω περιπτώσεις, ο τρόπος και η διαδικασία παραπομπής των εργαζομένων, καθώς και τα σχετικά με την κάλυψη των απαιτούμενων γι’ αυτές δαπανών, οι οποίες σε καμία περίπτωση δεν επιβαρύνουν τους εργαζομένους.

3. Με όμοια επίσης διατάγματα καθορίζεται ο τρόπος τήρησης και ενημέρωσης καταλόγων των εργαζομένων που εκτίθενται στους παράγοντες, βιβλίου αναγραφής των αποτελεσμάτων των ελέγχων και ιατρικού φακέλου των εργαζομένων. Με όμοια διατάγματα καθορίζεται ο τρόπος με τον οποίο γίνονται οι απαραίτητες γνωστοποιήσεις από τον εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας των στοιχείων των σχετικών με τον αριθμό των εργαζομένων, τις μεθόδους παραγωγής και κάθε άλλη λεπτομέρεια.

Άρθρο 533
Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

2. Αν ο εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.ΥΠ.Π. για την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό.

3. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.

4. Ο εργοδότης επίσης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις και το παρόν Μέρος. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με το άρθρο 511. Στο χρόνο

αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των συνεδριάσεων της παρ. 2 του άρθρου 495.

5. Στο πλαίσιο των ευθυνών του ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.

6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

α) Να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της παρ. 5 ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων.

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

γ) Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

δ) Να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους.

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

στ) Να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.

ζ) Να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 512 και 538.

η) Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

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

7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παρ. 5, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης:

α) Αποφυγή των κινδύνων.

β) Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν.

γ) Προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία.

δ) Αντικατάσταση του επικινδύνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο.

ε) Προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία.

στ) Καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους.

ζ) Προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας,

η) Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις.

θ) Παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.

8. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος Μέρους, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης:

α) Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων, κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 534. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.

β) Όταν αναθέτει καθήκοντα σ’ έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

γ) Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά στις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

δ) Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.

9. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος Μέρους, όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο τόπο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων να συντονίζουν τις δραστηριότητες τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ’ αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς. Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχο του τον τόπο όπου εκτελούνται εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις.

10. Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.

Άρθρο 534
Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών

1. Ο εργοδότης οφείλει:

α) Να έχει στη διάθεση του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφά-

λεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από τους τεχνικό ασφάλειας, ιατρό εργασίας, ΕΣ.Υ.Π.Π. ή ΕΞ.Υ.Π.Π., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.

β) Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.

2. Επιπλέον ο εργοδότης οφείλει:

α) Να αναγγέλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α., εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος.

β) Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων, καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο των άρθρων 504 και 507.

γ) Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.

3. Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου, όπως ορίζεται στην παρ. 1, αποτελεί μια συστηματική εξέταση όλων των πλευρών κάθε διεξαγόμενης εργασίας από την επιχείρηση με σκοπό:

α) Να εντοπισθούν οι πηγές του επαγγελματικού κινδύνου, δηλαδή τι θα μπορούσε να προκαλέσει κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

β) Να διαπιστωθεί κατά πόσο και με τι μέτρα μπορούν οι πηγές κινδύνων να εξαλειφθούν ή οι κίνδυνοι αυτοί να αποφευχθούν, και αν αυτό δεν είναι δυνατόν.

γ) Να καταγραφούν τα μέτρα πρόληψης που ήδη εφαρμόζονται και να προταθούν αυτά που πρέπει συμπληρωματικά να ληφθούν για τον έλεγχο των κινδύνων και την προστασία των εργαζομένων.

4. Η εκτίμηση πρέπει να περιλαμβάνει την αναγνώριση και καταγραφή των κινδύνων που υπάρχουν στην επιχείρηση, καθώς και αυτών που ενδέχεται να εμφανισθούν, όπως κίνδυνος πτώσης, κίνδυνος από μηχανήματα και εξοπλισμό, κίνδυνος πυρκαγιάς, ηλεκτροπληξίας, έκρηξης, κίνδυνος από έκθεση σε βλαπτικούς παράγοντες (φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς), κίνδυνος από την οργάνωση της εργασίας.

5. Για την πληρότητα και αποτελεσματικότητα της εκτίμησης του κινδύνου από τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας γίνεται ποιοτικός και όπου απαιτείται και ποσοτικός προσδιορισμός των βλαπτικών παραγόντων, στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Τα αποτελέσματα του προσδιορισμού αυτού, καθώς και τα βιολογικά αποτελέσματα της έκθεσης μέσω περιοδικών προληπτικών ιατρικών εξετάσεων που θα γίνονται για το σκοπό αυτό, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη.

6. Η εκτίμηση πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις βασικές αρχές πρόληψης της παρ. 7 του άρθρου 533 και να εντοπίζει τη φύση του κινδύνου, το βαθμό σοβαρότητάς του, τη διάρκεια έκθεσης των εργαζομένων σ’ αυτόν και τη συχνότητα εμφάνισης του.

Επίσης κατά την εκτίμηση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η καταγραφή και ανάλυση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών που προβλέπεται στα άρθρα 504 και 507.

7. Η γραπτή εκτίμηση του κινδύνου τίθεται με ευθύνη του εργοδότη στη διάθεση εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας και αποτελεί θέμα που συζητείται στις κοινές συνεδριάσεις τους με τον εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 495.

8. Τα βασικά στοιχεία που χρησιμοποιούνται κατά την παραπάνω συστηματική εξέταση, καθώς και τα συμπεράσματα που εξάγονται, καταγράφονται και αποτελούν τη γραπτή εκτίμηση του κινδύνου. Λεπτομέρειες σχετικά με το περιεχόμενο της γραπτής εκτίμησης του κινδύνου, καθώς και άλλες σχετικές οδηγίες που αφορούν τη σύνταξή της, μπορούν να προσδιορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδονται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

### Άρθρο 535
### Πρώτες βοήθειες, πυρασφάλεια, εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους, σοβαρός και άμεσος κίνδυνος

1. Ο εργοδότης οφείλει:

α) Να λαμβάνει όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από εργαζομένους τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα.

β) Να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες, προκειμένου να αντιμετωπισθούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας.

γ) Να ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής πρώτων βοηθειών τακτικά, όσον αφορά την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησης τους.

2. Κατ’ εφαρμογή της παρ. 1, ο εργοδότης πρέπει μεταξύ άλλων να ορίζει τους εργαζομένους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των μέτρων που αφορούν τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους. Αυτοί οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν λάβει κατάλληλη επιμόρφωση, να είναι επαρκείς σε αριθμό και να τίθεται στη διάθεση τους το κατάλληλο υλικό, ανάλογα με το μέγεθος και τους ειδικούς κινδύνους της επιχείρησης και της εγκατάστασης.

3. Ο εργοδότης επίσης οφείλει:

α) Να συντηρεί τους τόπους εργασίας, τα μηχανολογικά μέσα και τον εξοπλισμό και να μεριμνά για την κατά το δυνατό άμεση αποκατάσταση των ελλείψεων που έχουν σχέση με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Αν από τις ελλείψεις αυτές προκαλείται άμεσος και σοβαρός κίνδυνος για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, πρέπει να διακόπτεται αμέσως η εργασία στο σημείο που εμφανίζονται οι ελλείψεις, μέχρι την αποκατάσταση τους.

β) Να ενημερώνει το συντομότερο δυνατό τους εργαζομένους που εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν σε σοβαρό και άμεσο κίνδυνο, σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν.

γ) Να λαμβάνει μέτρα και να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους, ώστε να μπορούν σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου να διακόπτουν την εργασία ή/και να εγκαταλείπουν αμέσως το χώρο εργασίας και να μεταβαίνουν σε ασφαλή χώρο.

δ) Να μη ζητά από τους εργαζομένους, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις δικαιολογούμενες από τις περιστάσεις, να αναλάβουν πάλι την εργασιακή δραστηριότητα τους, εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρός και άμεσος κίνδυνος.

4. Ο εργαζόμενος, ο οποίος σε περίπτωση σοβαρού άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου, απομακρύνεται από τη θέση εργασίας του ή/και από μια επικίνδυνη ζώνη, δεν επιτρέπεται να υποστεί καμία δυσμενή επίπτωση και πρέπει να προστατεύεται από κάθε ζημιογόνο και αδικαιολόγητη συνέπεια σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

5. Ο εργοδότης εξασφαλίζει ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση, σε περίπτωση σοβαρού και άμεσου κινδύνου για την ίδια τους την ασφάλεια ή για την ασφάλεια άλλων προσώπων και εφόσον υπάρχει αδυναμία να επικοινωνήσουν με τον αρμόδιο ιεραρχικά προϊστάμενο, να λαμβάνουν οι ίδιοι τα κατάλληλα μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις τους και τα διαθέσιμα τεχνικά μέσα, ώστε να αποφευχθούν οι συνέπειες του κινδύνου αυτού. Οι ενέργειες τους σε τέτοιες περιπτώσεις δεν θα συνεπάγονται δυσμενή μεταχείριση εκ μέρους του εργοδότη, εκτός αν αποδειχθεί ότι δεν ενήργησαν σύμφωνα με ρητά δοθείσες οδηγίες ή επέδειξαν σοβαρή αμέλεια.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να καθορίζονται τα ελάχιστα απαιτούμενα υλικά των χώρων πρώτων βοηθειών και των φαρμακείων στους χώρους εργασίας και κάθε άλλη αναγκαία σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 536
Διαβουλεύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων

Πέραν των διατάξεων που αναφέρονται στις αρμοδιότητες των εκπροσώπων των εργαζομένων και των Ε.Υ.Α.Ε. του άρθρου 494 και των Συμβουλίων Εργαζομένων του Α’ Κεφαλαίου του Τμήματος ΙΙ του Γ’ Μέρους του Δευτέρου Βιβλίου ισχύουν και τα εξής:

1. Οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στο πλαίσιο όλων των ζητημάτων που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία.

Αυτό συνεπάγεται:

α) Διαβούλευση με τους εργαζομένους,

β) δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις,

γ) ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/και την πρακτική.

2. Οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποι τους συμμετέχουν κατά τρόπο ισόρροπο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/και πρακτική, ή ζητείται η γνώμη τους από τον εργοδότη εκ των προτέρων και εγκαίρως όσον αφορά:

α) Κάθε ενέργεια η οποία μπορεί να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία,

β) τον καθορισμό των εργαζομένων της επιχείρησης ή/και των ατόμων εκτός της επιχείρησης ή/και της ΕΞ.Υ.Π.Π. που αναλαμβάνουν τα καθήκοντα του τεχνικού ασφάλειας ή/και του ιατρού εργασίας, καθώς και τις δραστηριότητες τους και τον καθορισμό των εργαζομένων που προβλέπονται στην παρ. 2 του άρθρου 535,

γ) τις πληροφορίες που προβλέπονται στις περ. α) και β) της παρ. 1 και στις περ. β) και γ) της παρ. 2 του άρθρου 534, καθώς και στο άρθρο 537,

δ) την προβλεπόμενη στην παρ. 1 του άρθρου 499 προσφυγή σε ΕΞ.Υ.Π.Π.,

ε) τον σχεδιασμό και την οργάνωση της εκπαίδευσης που προβλέπεται στο άρθρο 538,

στ) την κατάρτιση του κανονισμού υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

ζ) την αντιμετώπιση προβλημάτων που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οποιοσδήποτε κίνδυνος για τους εργαζομένους ή/και να εξαλειφθούν οι πηγές του κινδύνου.

4. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους που αναφέρονται στις παρ. 2 και 3.

5. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους έχουν το δικαίωμα να απευθυνθούν στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, αν κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα δεν αρκούν για να εξασφαλισθεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία.

6. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας δύνανται να παρίστανται και οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους.

Άρθρο 537
Ενημέρωση εργαζομένων

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

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

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

γ) στα μέτρα που λαμβάνονται κατ’ εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 535.

2. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργοδότες των εργαζομένων των άλλων επιχειρήσεων που εκτελούν εργασίες στην επιχείρηση του, να λαμβάνουν τις κατάλληλες πληροφορίες για την εφαρμογή των περ. β) και γ) της παρ. 1.

3. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, ώστε ο τεχνικός ασφάλειας, ο ιατρός εργασίας, οι ΕΣ.Υ.Π.Π., οι ΕΞ.Υ.Π.Π. και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους:

α) Στην εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων προστασίας που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 534,

β) στο ειδικό βιβλίο και στον κατάλογο που προβλέπονται στις περιπτώσεις β) και γ) της παρ. 2 του άρθρου 534,

γ) στις πληροφορίες που προέρχονται τόσο από τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης όσο και από τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας όσον αφορά τους διενεργούμενους ελέγχους των συνθηκών υγείας και ασφάλειας της εργασίας.

Άρθρο 538
Εκπαίδευση εργαζομένων

1. Ο εργοδότης εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας, ιδίως υπό μορφή πληροφοριών και οδηγιών επ’ ευκαιρία της:

α) πρόσληψής του,

β) μετάθεσης ή αλλαγής καθηκόντων,

γ) εισαγωγής ή αλλαγής εξοπλισμού εργασίας και

δ) εισαγωγής νέας τεχνολογίας που αφορά ειδικά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντα του.

2. Η εκπαίδευση αυτή πρέπει:

α) να προσαρμόζεται στην εξέλιξη των κινδύνων και στην εμφάνιση νέων κινδύνων και

β) αν χρειάζεται, να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

3. Ο εργοδότης εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε εξωτερικές επιχειρήσεις που εκτελούν εργασίες στην επιχείρησή του, έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες, όσον αφορά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία κατά τις δραστηριότητες τους σ’ αυτή.

4. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δικαιούνται να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση.

5. Η εκπαίδευση που προβλέπεται στις παρ. 1, 2 και 4 δεν βαρύνει τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους. Η εκπαίδευση που προβλέπεται στις παρ. 1 και 2 πρέπει να παρέχεται κατά την ώρα εργασίας.

Άρθρο 539
Υποχρεώσεις εργαζομένων

1. Κάθε εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγείας και ασφάλειας και να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητες του για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του.

2. Για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι οφείλουν ειδικότερα, σύμφωνα με την εκπαίδευση τους και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη τους:

α) Να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά και άλλα μέσα,

β) να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεση τους και μετά τη χρήση να τον τακτοποιούν στη θέση του,

γ) να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς ασφάλειας,

δ) να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας,

ε) να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων που επιβάλλονται από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία,

στ) να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε ο εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητας τους.

3. Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Άρθρο 540
Όργανα ελέγχου

1. Ο έλεγχος εφαρμογής του Μέρους αυτού και των πράξεων που εκδίδονται σε εκτέλεσή του ανατίθενται στα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και την Επιθεώρηση Εργασίας.

2. Για τον σκοπό αυτό τα παραπάνω όργανα συνεργάζονται με άλλες δημόσιες υπηρεσίες και μπορούν να λαμβάνουν γνώση των στοιχείων ή πληροφοριών, των σχετικών με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, που υπάρχουν στις υπηρεσίες τους.

3. Όταν οι διατάξεις του Μέρους αυτού και των πράξεων που εκδίδονται σε εκτέλεσή του αφορούν εργαζομένους που απασχολούνται σε τομείς ή κλάδους ή επιχειρήσεις που εποπτεύονται από άλλους φορείς εκτός από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η αρμοδιότητα ελέγχου για την εφαρμογή των διατάξεων αυτών μπορεί να ανατίθεται στους φορείς αυτούς. Η ανάθεση αυτή γίνεται με διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε..

4. Για τις επιχειρήσεις των μεταλλείων, λατομείων και ορυχείων ο έλεγχος της εφαρμογής του Μέρους Α του Τρίτου Βιβλίου και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότησή του ανατίθεται στις αρμόδιες για τον έλεγχο των επιχειρήσεων αυτών υπηρεσίες.

Άρθρο 541
Παροχή στοιχείων - Εχεμύθεια οργάνων

1. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να παρέχουν, αν τους ζητηθούν, όλα τα στοιχεία και πληροφορίες για την παραγωγική διαδικασία και τις χρησιμοποιούμενες ύλες που έχουν σχέση με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, στα αρμόδια σύμφωνα με το άρθρο 540 όργανα ελέγχου και στον αρμόδιο ιατρό για την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων. Η επιχείρηση κατά την παροχή των στοιχείων και πληροφοριών οφείλει να διευκρινίζει ποια από αυτά αποτελούν απόρρητο της επιχείρησης.

2. Τα αρμόδια όργανα ελέγχου, για την εφαρμογή του Μέρους αυτού και των πράξεων που εκδίδονται σε εκτέλεσή του, είναι υποχρεωμένα να τηρούν εχεμύθεια για τα επαγγελματικά απόρρητα των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που περιέρχονται σε γνώση τους κατά τον έλεγχο.

3. Η υποχρέωση τήρησης της εχεμύθειας παύει να υπάρχει στο μέτρο που εμποδίζει την αποτελεσματικότητα του διενεργούμενου ελέγχου και ιδιαίτερα τον εντοπισμό των κινδύνων για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, την ανάλυση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων των μετρήσεων και την εξαγωγή ορθών συμπερασμάτων.

4. Την υποχρέωση της παρ. 2 έχουν και όσοι χειρίζονται τα θέματα αυτά στις αρμόδιες υπηρεσίες.

Άρθρο 542
Διοικητικές κυρώσεις

1. Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα, προμηθευτή που παραβαίνει τη νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Προϊσταμένου Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή του ελέγξαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων:

α) Πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από πεντακόσια (500) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ,

β) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) ημερών.

2. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, να επιβάλει στους παραπάνω προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των έξι (6) ημερών, ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

3. Κατά την επιλογή και επιβολή των παραπάνω διοικητικών ποινών λαμβάνονται υπόψη ιδίως:

α) Η αμεσότητα, η σοβαρότητα και η έκταση του κινδύνου,

β) η σοβαρότητα της παράβασης, η επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν και ο βαθμός υπαιτιότητας.

4. Πριν από την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων μπορεί να χορηγηθεί εύλογη προθεσμία μέχρι τριάντα (30) ημερών για συμμόρφωση ή να παραταθεί μία (1) μόνο φορά η προθεσμία έως και δέκα (10) ημέρες, αν κριθεί ότι εκείνη που χορηγήθηκε αρχικά δεν ήταν επαρκής.

5. Ως προς τη διαδικασία επιβολής προστίμου εφαρμόζεται το άρθρο 572.

6. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

7. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδονται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να αυξάνονται τα όρια των προστίμων της περ. α) της παρ. 1.

8. Οι διοικητικές κυρώσεις και η βεβαίωση και είσπραξη προστίμων δεν εφαρμόζονται για το Δημόσιο και τα νπδδ.. Αντί επιβολής προστίμου, ο επιθεωρητής εργασίας συντάσσει αιτιολογημένη έκθεση, την οποία υποβάλλει στους Υπουργούς Εσωτερικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στον οικείο Υπουργό και ανακοινώνει στον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας την οποία αφορά.

Σε περιπτώσεις διαπίστωσης παραβάσεων της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σε Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα αυτών, ο επιθεωρητής εργασίας συντάσσει αιτιολογημένη έκθεση με εισήγηση επιβολής του προβλεπόμενου προστίμου, την οποία υποβάλλει στους Υπουργούς Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και κοινοποιεί στον οικείο Ο.Τ.Α. ή στο οικείο νομικό πρόσωπο Ο.Τ.Α.. Εάν, εντός έξι (6) μηνών από την κοινοποίηση της έκθεσης του τρίτου εδαφίου σε αυτόν, δεν έχει επέλθει συμμόρφωση του οικείου Ο.Τ.Α. ή νομικού προσώπου Ο.Τ.Α., η οποία να προκύπτει από έκθεση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, κοινοποιούμενη στον Υπουργό Εσωτερικών, το ποσό του προστίμου παρακρατείται, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, από τους κεντρικούς αυτοτελείς πόρους

του επόμενου οικονομικού έτους που αναλογούν στον οικείο Ο.Τ.Α.. Εάν η συμμόρφωση του οικείου Ο.Τ.Α. ή νομικού προσώπου Ο.Τ.Α. επέλθει μετά την παρέλευση του διαστήματος των έξι (6) μηνών, το παρακρατηθέν ποσό αποδίδεται μειωμένο κατά το ήμισυ (1/2). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

Άρθρο 543
Σύστημα ελέγχου τήρησης δηλούμενου ωραρίου

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων του άρθρου 516, καθορίζεται σύστημα ελέγχου τήρησης του δηλούμενου στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας ωραρίου απασχόλησης, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 7 του άρθρου 499 και την περ. γ) της παρ. 3 του άρθρου 511, των τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας [ως άτομα εκτός της επιχείρησης ή ως συνεργαζόμενους με Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ)] και των ΕΞΥΠΠ, καθώς και κάθε άλλη συναφής λεπτομέρεια.

Άρθρο 544
Ποινικές κυρώσεις

Ο εργοδότης που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και τις κατ’ εξουσιοδότηση αυτής εκδιδόμενες κανονιστικές πράξεις τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές. Ο κατασκευαστής ή παρασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και τις κατ’ εξουσιοδότηση αυτής εκδιδόμενες κανονιστικές πράξεις τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον διακοσίων ενενήντα τριών (293) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές. Αν οι πράξεις του προηγούμενου εδαφίου τελέστηκαν από αμέλεια, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρις ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή.

Άρθρο 545
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., καθορίζονται τα μέτρα υγιεινής, ασφάλειας και προστασίας της υγείας των εργαζομένων που πρέπει να λαμβάνονται για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου κατά ειδικές εργασίες, είδη εργασιών ή δραστηριότητες για την εφαρμογή του παρόντος Μέρους. Τα προεδρικά αυτά διατάγματα μπορεί να προβλέπουν και σταδιακή εφαρμογή των μέτρων που καθορίζουν.

2. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., καθορίζεται ο εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών, σύμφωνα με το παράρτημα Ι της Σύστασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2003/670/ΕΚ «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών».

3. Με κοινές υπουργικές αποφάσεις, οι οποίες εκδίδονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και τους συναρμόδιους Υπουργούς και μετά από γνωμοδότηση του Σ.Υ.Α.Ε., καθορίζονται:

α) Οι όροι και οι προϋποθέσεις λειτουργίας των επιχειρήσεων που ασχολούνται με τις εργασίες κατεδάφισης και αφαίρεσης αμιάντου ή/και υλικών που περιέχουν αμίαντο από κτίρια, κατασκευές, συσκευές, εγκαταστάσεις και πλοία, καθώς επίσης και με τις εργασίες συντήρησης, επικάλυψης και εγκλεισμού αμιάντου ή/και υλικών που περιέχουν αμίαντο. Οι επιχειρήσεις αυτές πρέπει να διαθέτουν σχετική άδεια η οποία εκδίδεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης το οποίο συνεπικουρείται στο έργο του από γνωμοδοτική επιτροπή. Όλες οι σχετικές λεπτομέρειες για τη συγκρότηση της επιτροπής, τη συμμετοχή σε αυτή των εμπλεκόμενων φορέων, τον τρόπο λειτουργίας της, την αμοιβή των μελών και κάθε άλλη σχετική δαπάνη θα καθοριστούν με την ως άνω αναφερθείσα κοινή υπουργική απόφαση.

β) Η διαδικασία έγκρισης των προγραμμάτων εκπαίδευσης όλων όσων εμπλέκονται σε εργασίες με αμίαντο ή αμιαντούχα υλικά, η οργάνωση, η εκτέλεση, η λειτουργία, το είδος, η διάρκεια, οι δαπάνες εκτέλεσης και οι φορείς που διενεργούν τα προγράμματα εκπαίδευσης, η διδακτέα ύλη, τα προσόντα των διδασκόντων και των εκπαιδευομένων, τα πιστοποιητικά που χορηγούνται και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Ο χρόνος αποχής των εργαζομένων από την εργασία, για την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών, θεωρείται χρόνος εργασίας για κάθε συνέπεια από τη σχέση εργασίας και για την αμοιβή τους και δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική ετήσια άδεια τους.

4. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνωμοδότηση του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων, δύναται να εξειδικεύονται οι προβλέψεις του παρόντος Μέρους ή και να προσδιορίζονται πέραν αυτών ειδικότερα ζητήματα πρόληψης και αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων κατά το θέρος. Με τις αποφάσεις αυτές καθορίζονται, ιδίως, η διαδικασία και η μέθοδος προσδιορισμού των φυσικών μεγεθών που σχετίζονται με τη θερμική καταπόνηση, όπως η θερμοκρασία και η υγρασία, το είδος εργασιών και οι κατηγορίες εργαζομένων που εκτίθενται σε υψηλή θερμική καταπόνηση, τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

ΜΕΡΟΣ Β’
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Άρθρο 546
Δικαίωμα αποζημίωσης

Ατύχημα από βίαιο συμβάν που επέρχεται σε εργάτη ή υπάλληλο των εργασιών και επιχειρήσεων του άρθρου 547, κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής, παρέχει δικαίωμα αποζημίωσης στα πρόσωπα που

ορίζονται ως δικαιούχοι, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Μέρους, από τον κύριο της επιχείρησης, εάν η διακοπή της εργασίας που προήλθε από το ατύχημα στον παθόντα διήρκεσε περισσότερο από τέσσερις (4) ημέρες, εξαιρουμένης μόνο της περίπτωσης κατά την οποία αυτός προκάλεσε το ατύχημα με πρόθεση.

Άρθρο 547
Πεδίο εφαρμογής

Στην αποζημίωση του άρθρου 546 υποχρεούνται:

α) οι εργοδότες οικοδομικών και άλλων τεχνικών έργων,

β) οι κύριοι επιχειρήσεων που ασκούνται σε κάθε είδους βιομηχανικά και βιοτεχνικά εργοστάσια, εργαστήρια, άλλους τόπους εργασίας ή συνεργεία στα οποία γίνεται χρήση μηχανικών εργαλείων,

γ) οι κύριοι επιχειρήσεων μεταφοράς δια ξηράς ή ύδατος, φόρτωσης, εκφόρτωσης και αποθήκευσης κάθε είδους,

δ) οι κύριοι των επιχειρήσεων ορυχείων και λατομείων που δεν περιλαμβάνονται στο άρθρο 1 του ν. ΒΩΜΑ της 21 Φεβρουαρίου 1901 (Α’ 72), καθώς και κάθε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης γενικά, στις οποίες κατασκευάζονται ή χρησιμοποιούνται εκρηκτικές ή τοξικές ύλες ή γίνεται χρήση μηχανής που κινείται με άλλη δύναμη, εκτός από εκείνη του ανθρώπου ή του ζώου.

Στην ίδια αποζημίωση υποχρεούται το Δημόσιο και κάθε νομικό πρόσωπο γενικά, το οποίο απασχολεί απευθείας εργάτες ή υπαλλήλους σε εργασίες ή επιχειρήσεις του πρώτου εδαφίου.

Άρθρο 548
Ύψος αποζημίωσης

Η αποζημίωση του άρθρου 546 περιλαμβάνει:

1. Σε περίπτωση πλήρους διαρκούς ανικανότητας τους μισθούς έξι (6) ετών και δεν είναι κατώτερη από χίλια είκοσι επτά (1.027) ευρώ και εάν το σύνολο των μισθών των έξι (6) ετών υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες εννιακόσια τριάντα πέντε (2.935) ευρώ προστίθεται στο ποσό αυτό το ένα τέταρτο (1/4) του ποσού της υπέρβασης αυτής.

2. Σε περίπτωση μερικής διαρκούς ανικανότητας το εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο μειώθηκε ή μπορεί να μειωθεί το ετήσιο εισόδημα του παθόντος από μισθούς και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από σαράντα οκτώ (48) ευρώ. Αν η μείωση υπερβαίνει τα εκατόν εξήντα ένα (161) ευρώ προστίθεται στο ποσό αυτό το ένα τέταρτο (1/4) του ποσού της υπέρβασης αυτής.

3. Σε περίπτωση πλήρους πρόσκαιρης ανικανότητας, η οποία δεν παρατείνεται πέρα από δύο (2) έτη, είναι ημερήσια και ίση προς τον μισό μισθό που ελάμβανε ο παθών κατά την ημέρα του ατυχήματος και καταβάλλεται από την πέμπτη ημέρα μετά το ατύχημα ή από την ημέρα του ατυχήματος, αν πρόκειται για ανικανότητα που διήρκεσε περισσότερο από δέκα (10) ημέρες. Μετά την παρέλευση των δύο (2) ετών, η ανικανότητα θεωρείται διαρκής και το ποσό που καταβλήθηκε λόγω πρόσκαιρης ανικανότητας εκπίπτει από το ποσό της αποζημίωσης που αντιστοιχεί, σύμφωνα με το παρόν Μέρος, για διαρκή ολική ανικανότητα.

4. Σε περίπτωση μερικής πρόσκαιρης ανικανότητας, η οποία δεν παρατείνεται πέρα από δύο (2) έτη, είναι ημερήσια και ίση προς το μισό (1/2) του ποσού κατά το οποίο μειώνεται ή μπορεί να μειωθεί εξαιτίας αυτής ο μισθός τον οποίο ελάμβανε ο παθών κατά την ημέρα του ατυχήματος και καταβάλλεται από την πέμπτη ημέρα μετά το ατύχημα ή από την ημέρα του ατυχήματος, αν πρόκειται για ανικανότητα που διήρκεσε περισσότερο από δέκα (10) ημέρες. Μετά την παρέλευση των δύο (2) ετών, η ανικανότητα θεωρείται διαρκής και το ποσό που καταβλήθηκε λόγω πρόσκαιρης ανικανότητας εκπίπτει από το ποσό της αποζημίωσης που αντιστοιχεί, σύμφωνα με το παρόν Μέρος, για διαρκή μερική ανικανότητα.

5. Η καταβλητέα στις περιπτώσεις των παρ. 3 και 4 αποζημίωση οφείλεται για όλες ανεξαιρέτως τις ημέρες.

6. Σε περίπτωση θανάτου τους μισθούς πέντε (5) ετών, ποτέ όμως λιγότερα από χίλια είκοσι επτά (1.027) ευρώ. Εάν το σύνολο των μισθών των πέντε (5) ετών υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες εννιακόσια τριάντα πέντε (2.934) ευρώ προστίθεται στο ποσό αυτό το ένα τέταρτο (1/4) του ποσού της υπέρβασης αυτής.

Άρθρο 549
Υπολογισμός αποζημίωσης

1. Για τον καθορισμό της κατά τα ανωτέρω άρθρα αποζημίωσης το μεν έτος λογίζεται πλήρες, ο δε μισθός: α) αν πρόκειται για μαθητευόμενους ή για εργάτες που δεν έχουν συμπληρώσει το εικοστό πρώτο (21ο) έτος, λογίζεται ίσος με την αντιμισθία άλλων εργατών ή υπαλλήλων με το ίδιο φύλο και της ίδιας κατηγορίας με εκείνους που λαμβάνουν τις μικρότερες αποδοχές και όχι μικρότερος από ένα (1) ευρώ το έτος,

β) αν πρόκειται για οποιονδήποτε άλλο εργάτη, λογίζεται ίσος με την αντιμισθία που έλαβε αυτός πραγματικά κατά τους δώδεκα (12) μήνες πριν από το ατύχημα, είτε σε χρήμα είτε σε είδος.

2. Εάν στην περ. β της παρ. 1 ο παθών απασχολήθηκε επί χρονικό διάστημα μικρότερο των δώδεκα (12) μηνών πριν από το ατύχημα, ως βάση για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται η πραγματική αντιμισθία την οποία έλαβε από τότε που προσλήφθηκε, αυξημένη κατά το ποσό της αντιμισθίας την οποία μπορούσε αυτός να λάβει κατά το διάστημα που απαιτείται για την συμπλήρωση του δωδεκαμήνου πριν από το ατύχημα, με βάση την μέση αντιμισθία εργατών ή υπαλλήλων της ίδιας κατηγορίας κατά το διάστημα που αναφέρθηκε.

3. Εάν η εργασία δεν είναι διαρκής, ο ετήσιος μισθός υπολογίζεται τόσο με βάση την αντιμισθία που έλαβε ο παθών κατά το διάστημα της απασχόλησής του, όσο και με βάση τις απολαβές του παθόντος κατά το χρονικό διάστημα για την συμπλήρωση του δωδεκαμήνου πριν από το ατύχημα. Εάν κατά τις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στις παρ. 1 και 2 και στο προηγούμενο εδάφιο ο παθών έμεινε χωρίς εργασία εκτάκτως ή για αιτία ανεξάρτητη από την θέλησή του, για το χρονικό αυτό διάστημα συνυπολογίζεται ο μέσος όρος του μισθού των εργατών ή υπαλλήλων που απασχολήθηκαν κατά το χρονικό διάστημα της ανεργίας αυτής.

Άρθρο 550
Αποζημίωση συγγενών σε περίπτωση θανάτου του παθόντος

Σε περίπτωση θανάτου του παθόντος, η αποζημίωση της παρ. 6 του άρθρου 548 περιέρχεται στους συγγενείς αυτού ως εξής:

1. Ο επιζών σύζυγος, εάν ο παθών δεν κατέλιπε κανέναν από τους συγγενείς που καθορίζονται στα επόμενα εδάφια, λαμβάνει ολόκληρη την αποζημίωση. Ο επιζών σύζυγος, εάν συντρέχει με κατιόντες, λαμβάνει τα δύο πέμπτα (2/5) της αποζημίωσης και τα υπόλοιπα τρία πέμπτα (3/5) διανέμονται μεταξύ των κατιόντων, σύμφωνα με όσα ορίζονται παρακάτω για τους κατιόντες. Εάν συντρέχει με ανιόντες, λαμβάνει το μισό (1/2) της αποζημίωσης και το υπόλοιπο διανέμεται μεταξύ των ανιόντων, σύμφωνα με όσα ορίζονται παρακάτω για τους ανιόντες. Εάν συντρέχει με αδέλφια λαμβάνει τα τρία πέμπτα (3/5) και τα υπόλοιπα δύο πέμπτα (2/5) διανέμονται μεταξύ των αδελφών, σύμφωνα με όσα ορίζονται παρακάτω για τους αδελφούς. Εκείνος που έγινε σύζυγος του παθόντος μετά το ατύχημα δεν έχει κανένα δικαίωμα.

2. Το ποσό της αποζημίωσης που απομένει μετά την αφαίρεση του μεριδίου του επιζώντος συζύγου ή, εάν δεν υπάρχει σύζυγος, ολόκληρη η αποζημίωση περιέρχεται στους κατωτέρω οριζόμενους συγγενείς του παθόντος:

α) Εάν ο παθών κατέλιπε νόμιμα ή αναγνωρισμένα ή φυσικά, σε περίπτωση γυναίκας, τέκνα ή άλλους κατιόντες που ζουν σε βάρος του και είναι όλοι άγαμοι και, όταν πρόκειται για άρρενες, έχουν ηλικία μικρότερη των είκοσι ενός (21) ετών ή κατιόντες οιασδήποτε ηλικίας που είναι ανίκανοι για εργασία λόγω σωματικού ή διανοητικού ελαττώματος, το αρμόδιο δικαστήριο προσδιορίζει με απόφασή του, κατά την κρίση του, την μερίδα των ανίκανων προς εργασία και το υπόλοιπο διανέμεται εξ ίσου σε όλους τους υπόλοιπους. Το μισό (1/2) του ποσού που αναλογεί με τον τρόπο αυτό, το δικαιούνται τα άρρενα τέκνα που έχουν ηλικία μεταξύ δέκα οκτώ (18) και είκοσι ενός (21) ετών και τα άγαμα θήλεα που υπερβαίνουν το εικοστό πρώτο έτος της ηλικίας τους. Το άλλο μισό διανέμεται μεταξύ των υπολοίπων, προς επαύξηση της μερίδας τους και εάν δεν υπάρχουν τέτοιοι, διανέμεται στους άλλους, σύμφωνα με τα κατωτέρω, δικαιούμενους.

β) Εάν ο παθών δεν κατέλιπε τους κατά την περ. α) δικαιούμενους κατιόντες ή κατέλιπε μόνο τέτοιους που δικαιούνται το μισό (1/2) της αποζημίωσης, το διαθέσιμο ποσό της αποζημίωσης περιέρχεται στους απομένοντες και ζώντες σε βάρος του παθόντος ανιόντες.

γ) Εάν ο παθών δεν κατέλιπε κατιόντες ή ανιόντες που είναι δικαιούχοι σύμφωνα με τις περ. α) και β), κατέλιπε όμως αδέλφια άγαμα που έχουν ηλικία κατώτερη των δεκαοκτώ (18) ετών, αν πρόκειται για άρρενα και κατώτερη των είκοσι ενός (21) ετών, αν πρόκειται για θήλεα ή χήρες αδελφών ή αδέλφια οποιασδήποτε ηλικίας ανίκανα προς εργασία λόγω σωματικού ή διανοητικού ελαττώματος, το διαθέσιμο ποσό της αποζημίωσης περιέρχεται στα πρόσωπα αυτά, εάν ζούσαν σε βάρος του παθόντα και διανέμεται μεταξύ τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται για τους κατιόντες.

δ) Εάν ο παθών δεν κατέλιπε σύζυγο ή άλλον από τους συγγενείς που απαριθμήθηκαν ή, αν πρόκειται για αλλοδαπούς, αυτοί δεν διέμεναν στην Ελλάδα κατά τον χρόνο του δυστυχήματος ή εάν δεν διανεμήθηκε μεταξύ αυτών ολόκληρη η αποζημίωση, το διαθέσιμο ποσό της αποζημίωσης επιδιώκεται δικαστικά ή εξώδικα από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και κατατίθεται στην Τράπεζα της Ελλάδος.

3. Μεταξύ των δικαιούχων που προβλέπονται στην περ. α) της παρ. 2 περιλαμβάνονται και οι κατιούσες χήρες, μεταξύ δε των δικαιούχων που προβλέπονται στην περ. γ) της ίδιας παραγράφου περιλαμβάνονται και οι χήρες αδελφές.

Άρθρο 551
Έξοδα ιατρικά, φαρμακευτικά, νοσηλείας και κηδείας

Εκείνος που ευθύνεται σε αποζημίωση υποχρεούται επιπλέον να πληρώνει τα ιατρικά και φαρμακευτικά έξοδα και τα έξοδα νοσηλείας και για την κηδεία του παθόντος έξι (6) ευρώ. Σε καμία περίπτωση τα ιατρικά και φαρμακευτικά έξοδα, καθώς και τα έξοδα νοσηλείας δεν μπορούν να υπερβαίνουν συνολικά το ένα (1) ευρώ ημερησίως, ούτε να πληρώνονται πέραν των δύο (2) ετών. Όποιος καταβάλλει τα έξοδα του παρόντος έχει δικαίωμα να ενάγει απευθείας τον υπόχρεο σε αποζημίωση.

Άρθρο 552
Αλληλέγγυα ευθύνη

Στις εργασίες και επιχειρήσεις του άρθρου 547, στις οποίες μεσολαβούν εργοδότες ή υπεργολάβοι, η αποζημίωση του άρθρου 546 βαρύνει, αλληλεγγύως με τον κύριο της επιχείρησης, τον υπεργοδότη ή υπεργολάβο, εκείνος δε που κατέβαλε δικαιούται σε αναγωγή, σύμφωνα με τις διατάξεις του αστικού δικαίου. Εάν όμως το ατύχημα συνέβη σε εργασίες ή επιχειρήσεις που εκτελούνται για λογαριασμό του δημοσίου ή άλλου νομικού προσώπου, αλλά με παραχώρηση ή εργολαβία, η αποζημίωση οφείλεται μόνο από τον ανάδοχο ή τον εργολάβο ή υπεργολάβο ή, αν υπάρχουν περισσότεροι ανάδοχοι, εργολάβοι και υπεργολάβοι, από όλα τα πρόσωπα αυτά αλληλεγγύως, κατά τους όρους του προηγούμενου εδαφίου.

Άρθρο 553
Βεβαίωση ατυχημάτων

Ο εργοδότης των εργασιών και επιχειρήσεων του άρθρου 547, στις οποίες συνέβη ατύχημα του άρθρου 546, ή ο αναπληρωτής του, υποχρεούται, αν αυτό προκαλέσει ανικανότητα περισσότερο από μία (1) εβδομάδα, να βεβαιώσει εντός δεκαπέντε (15) ημερών από το ατύχημα, εγγράφως και ενόρκως, ενώπιον του ειρηνοδίκη του τόπου του ατυχήματος, μαζί με δύο (2) αυτόπτες μάρτυρες, αν υπάρχουν τέτοιοι, τις λεπτομέρειες του ατυχήματος, την ημέρα κατά την οποία συνέβη, το όνομα και τον τόπο της καταγωγής του παθόντος. Μέσα στην ίδια προθεσμία ο θεράπων ιατρός οφείλει, με επιμέλεια του εργοδότη, να βεβαιώσει ενόρκως και εγγράφως ενώπιον του ιδίου ειρηνοδίκη την κατάσταση του παθόντος και την πιθανή έκβαση του παθήματος.

Άρθρο 554
Αναγγελία ατυχήματος

Οι συγγενείς του παθόντος, ο ίδιος ο παθών, κάθε μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης και κάθε άλλος ιδιώτης δικαιούνται να ζητήσουν να καταθέσουν ενόρκως ενώπιον του ιδίου Ειρηνοδίκη ό,τι γνωρίζουν για το ατύχημα και τις περιστάσεις, υπό τις οποίες αυτό έγινε. Οι συγγενείς του παθόντος ή ο ίδιος ο παθών οφείλουν, εντός τριών (3) ημερών από τότε που αντιλήφθηκαν το ατύχημα, να το αναγγείλουν στον εργοδότη και στον τοπικό αστίατρο, ο οποίος εκδίδει ατελώς και χωρίς άλλη διατύπωση πιστοποίηση για την αναγγελία και το είδος του ατυχήματος που αναγγέλθηκε.

Άρθρο 555
Όροι κύρους αντίθετων συμφωνιών

Κάθε συμφωνία που αντίκειται άμεσα ή έμμεσα στο παρόν Μέρος είναι άκυρη, εφόσον μειώνει τις υποχρεώσεις του εργοδότη. Συμβιβασμός επιτρέπεται με τους εξής όρους:

α) ενεργείται μόνο ενώπιον του αρμοδίου δικαστηρίου,

β) στις περ. 1 και 5 του άρθρου 548 το ποσό του συμβιβασμού δεν δύναται να είναι μικρότερο από εκείνο που δικαιούται ο ενάγων με βάση το παρόν Μέρος, παρά μόνο κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%) το πολύ.

Στις λοιπές περιπτώσεις του ίδιου άρθρου οι ενδιαφερόμενοι δύνανται να αναθέσουν τον προσδιορισμό της αποζημίωσης στη διαιτησία του Προέδρου των Πρωτοδικών, εφαρμοζομένου αναλόγως του ΚΠολΔ. Η διαιτητική απόφαση δεν υπόκειται σε ένδικο μέσο. Τα περί διαιτησίας συνυποσχετικά συντάσσονται σε απλό χαρτί.

Άρθρο 556
Ακατάσχετο αποζημίωσης

Οι απαιτήσεις του παρόντος Μέρους δεν συμψηφίζονται, ούτε κατάσχονται, ούτε εκχωρούνται, κάθε δε κατάσχεση ή εκχώρηση είναι αυτοδικαίως άκυρη.

Άρθρο 557
Αποζημίωση κατά τις γενικές διατάξεις

1. Οι παθόντες από ατύχημα του άρθρου 546, το οποίο μπορεί να αποδοθεί σε δόλο του εργοδότη ή του προστηθέντος από αυτόν προσώπου, όπως και τα πρόσωπα τα οποία είναι δικαιούχοι αντί αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 550, έχουν το εκλεκτικό δικαίωμα να ασκούν είτε την αξίωση αποζημίωσης του παρόντος Μέρους, είτε την αξίωση που έχουν κατά το αστικό δίκαιο. Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση κατά την οποία το ατύχημα επήλθε σε εργασία ή επιχείρηση, στην οποία δεν τηρήθηκαν οι ισχύουσες διατάξεις των νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών για τους όρους ασφάλειας και εξαιτίας της μη τήρησης αυτών. Η αποδοχή από τα πρόσωπα αυτά των οφειλόμενων, σύμφωνα με το άρθρο 551, εξόδων μόνο ή η υποβολή αίτησης για αυτά δεν μπορεί ποτέ να ερμηνευθεί ότι δηλώνει επιλογή της αποζημίωσης του παρόντος Μέρους.

2. Σε περίπτωση επιλογής της αποζημίωσης του παρόντος Μέρους, τα ίδια πρόσωπα διατηρούν την κατά το αστικό δίκαιο αξίωση που προσήκει σε αυτούς εναντίον του υπαιτίου για το ατύχημα προσώπου, εφόσον αυτό είναι διαφορετικό από τον υπόχρεο σε αποζημίωση, σύμφωνα με το παρόν Μέρος.

3. Εάν ο υπόχρεος σε αποζημίωση αποδείξει ότι το ατύχημα προήλθε από αμέλεια του παθόντος, ο δικαστής έχει το δικαίωμα να μειώσει, κατά την κρίση του, το ποσό της, κατά το άρθρο 548, οφειλόμενης αποζημίωσης αλλά όχι κάτω από το μισό (1/2) αυτού. Αμέλεια υφίσταται μόνο εάν ο παθών παρέβη αδικαιολόγητα, κατά την κρίση του δικαστή, διατάξεις ισχυόντων νόμων ή διαταγμάτων για τους όρους ασφαλείας ή κανονισμών για αυτούς, που εκδόθηκαν από την αρμόδια δημόσια αρχή ή εκδόθηκαν μεν από τον κύριο της επιχείρησης, επικυρώθηκαν όμως από την αρχή, εφόσον οι κανονισμοί είναι αναρτημένοι κατά τρόπο ευανάγνωστο σε καταφανή μέρη του τόπου της εργασίας. Η μείωση, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο δεν χωρεί εάν συντρέχει κάποια από τις περιπτώσεις που ορίζονται στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1.

Άρθρο 558
Παραγραφή

Κάθε αξίωση του παρόντος Μέρους παραγράφεται μετά τριετία από το ατύχημα, απέναντι όμως στον εργοδότη, ο οποίος δεν συμμορφώθηκε με το άρθρο 553, χωρεί μόνο η κοινή παραγραφή. Η παραγραφή των αξιώσεων εκείνων που είναι δικαιούχοι αντί του παθόντος αρχίζει από τον θάνατο του παθόντος.

Άρθρο 559
Ευθύνη εργοδότη σε περίπτωση δόλου

1. Αν με δικαστική απόφαση βεβαιώνεται ότι το ατύχημα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή, οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή του προστηθέντος από αυτόν προσώπου, ο εργοδότης, για τους υπαγόμενους στην ασφάλιση του e-Ε.Φ.Κ.Α., υποχρεούται να καταβάλει:

α) στον e-Ε.Φ.Κ..Α κάθε δαπάνη του, που προκλήθηκε από τη χορήγηση παροχών λόγω του ατυχήματος και

β) στον παθόντα ή, σε περίπτωση θανάτου αυτού, στα πρόσωπα του άρθρου 28 του ν. 1846/1951 (Α’ 179), τη διαφορά μεταξύ του ποσού της αποζημίωσης που ανήκει σε αυτούς, σύμφωνα με τον Α.Κ. και του ολικού ποσού των χορηγητέων σε αυτούς, σύμφωνα με το ν. 1846/1951, παροχών.

Με κανονισμό θα καθορισθεί ο τρόπος υπολογισμού των δαπανών της περ. α).

2. Η αληθής έννοια της παρ. 1 είναι ότι ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τη δαπάνη που προβλέπεται στην περ. α) της παρ. 1 και τη διαφορά μεταξύ του ποσού της, κατά τον Αστικό Κώδικα, αποζημίωσης και των χορηγητέων ασφαλιστικών παροχών που προβλέπεται στην περ. β) της παρ. 1, εφόσον, με δικαστική απόφαση, διαπιστώνεται ότι το ατύχημα, κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής, οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή του προστηθέντος από αυτόν προσώπου, είτε ως προς το αποτέλεσμα του ατυχήματος καθεαυτό, είτε ως προς τη μη τήρηση διατάξεων νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών, που ορίζουν μέτρα προστασίας της ασφά-

λειας και της υγείας στην εργασία, εάν το ατύχημα συνδέεται αιτιωδώς με παραβάσεις των διατάξεων αυτών.

Άρθρο 560
Απαλλαγή εργοδότη σε περίπτωση κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης

Σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία ή θανάτου, που οφείλεται σε ατύχημα από βίαιο συμβάν που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής, εάν ο παθών περιλαμβάνεται μεταξύ των προσώπων που είναι ασφαλιστέα σύμφωνα με τον ν. 1846/1951 ή, σε περίπτωση θανάτου αυτού, τα αναφερόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 28 του ν. 1846/1951 πρόσωπα δικαιούνται των παροχών της ασφάλισης του ν. 1846/1951, ο οικείος εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση για καταβολή της προβλεπόμενης στο Μέρος αυτό αποζημίωσης και εξόδων νοσηλείας και κηδείας.

ΜΕΡΟΣ Γ ’
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ Ι
ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 561
Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ)

1. Στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας λειτουργεί σε Ολομέλεια και σε Τμήματα.

2. Στην αρμοδιότητα της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας ανήκει η έρευνα, η μελέτη και γνωμοδότηση σε κάθε θέμα που αφορά τον καθορισμό ή την άσκηση της εργατικής και κοινωνικής πολιτικής.

Ειδικότερα, στην αρμοδιότητα της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας ανήκει:

α) η γνωμοδότηση σε κάθε θέμα που παραπέμπεται σε αυτή από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ή άλλο Υπουργό ή με αίτηση τουλάχιστον τεσσάρων (4) μελών του για μέτρο ή ερώτημα που αναφέρεται σε θέματα κοινωνικής και εργατικής γενικά πολιτικής,

β) η γνωμοδότηση για κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή απόφασης διαιτησίας,

γ) η γνωμοδότηση για την παράταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αποφάσεων διαιτησίας που καταγγέλλονται,

δ) η γνωμοδότηση για την έγκριση αιτήσεων για ομαδικές απολύσεις εργαζομένων,

ε) η γνωμοδότηση σε κάθε θέμα που για λόγους γενικότερου ενδιαφέροντος παραπέμπεται στην Ολομέλεια από τα Τμήματα του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας,

στ) η γνωμοδότηση σε κάθε θέμα που η παραπομπή του στην Ολομέλεια προβλέπεται από ειδικές διατάξεις.

3. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Αμοιβής και Όρων Εργασίας των εργαζομένων στον Ιδιωτικό Τομέα ανήκει:

α) η γνωμοδότηση για τον καθορισμό των αποδοχών εργαζομένων που φοιτούν σε αναγνωρισμένες τεχνικές και επαγγελματικές σχολές, για την εκμάθηση τέχνης, κατά το άρθρο 11 του ν.δ. 3789/1957 (Α’ 210) και του ν.δ. 3971/1959 (Α’ 187),

β) η γνωμοδότηση για την έγκριση Κανονισμών Εργασίας επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, για τους οποίους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, απαιτείται απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ή σύμπραξη του,

γ) η γνωμοδότηση σε κάθε θέμα που παραπέμπεται στο Τμήμα αυτό από την Ολομέλεια.

4. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Αμοιβής και Όρων Εργασίας εργαζομένων στον Δημόσιο Τομέα ανήκει η γνωμοδότηση σε θέματα που αφορούν το προσωπικό, που εργάζεται με σχέση ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, νπδδ και Ο.Τ.Α. και ειδικότερα:

α) η συστηματική κατάταξη σε ομάδες επαγγελμάτων των εργαζομένων και ο καθορισμός της ιεράρχησης αυτών, ανάλογα με τον βαθμό εξειδίκευσης και της σημασίας κάθε επαγγέλματος,

β) η εκπόνηση διαχρονικών μισθολογικών οργανογραμμάτων και η εισήγηση για την ένταξη στα πλαίσια αυτών των ομάδων επαγγελμάτων, των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. και τα νπδδ και η σταδιακή εξομάλυνση των μισθολογικών διαφορών και εναρμόνιση των χορηγουμένων αμοιβών προς τις καταβαλλόμενες στον ιδιωτικό τομέα,

γ) η παρακολούθηση της κατανομής του ανώτερου προσωπικού μεταξύ φορέων και γεωγραφικών περιοχών και η εισήγηση μέτρων για βελτίωση αυτής ή ανακατανομής του εξειδικευμένου προσωπικού, ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας,

δ) η γνωμοδότηση σε κάθε ερώτημα που παραπέμπεται σε αυτό από τον αρμόδιο κατά περίπτωση Υπουργό σε θέματα που αφορούν τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή εργασίας του προσωπικού της κατηγορίας αυτής,

ε) η γνωμοδότηση σε κάθε θέμα που παραπέμπεται στο Τμήμα αυτό από την Ολομέλεια.

5. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Ισότητας των Φύλων ανήκει η γνωμοδότηση για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

6. Στην αρμοδιότητα του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων ανήκει η γνωμοδότηση αποκλειστικά σε θέματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και ειδικότερα:

α) Η διατύπωση γνώμης πάνω σε σχέδιο κανονιστικών και διοικητικών πράξεων που εκδίδεται σε εκτέλεση του Μέρους Α’ του Τρίτου Βιβλίου,

β) η διατύπωση γνώμης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και προστασίας της υγείας των εργαζομένων, που υποβάλλονται από τις αρχές ή τους φορείς της παρ. 7 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 (Α’ 163),

γ) η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την έκδοση νέων νομοθετικών ή κανονιστικών διαταγμάτων ή την τροποποίηση αυτών που ισχύουν, για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

7. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος για την Αντιμετώπιση της Αδήλωτης Εργασίας ανήκει η εισήγηση και η υποβολή προτάσεων προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινω-

νικής Ασφάλισης για την υλοποίηση στοχευμένων μέτρων για την πάταξη της αδήλωτης εργασίας και ιδίως για:

α) την αποτελεσματική εφαρμογή του Οδικού Χάρτη για την Αδήλωτη Εργασία 2017-2019 και των ειδικότερων δράσεων που σχετίζονται με αυτόν, καθώς και την παρακολούθηση της εφαρμογής τους,

β) τη μελέτη ποσοτικών και ποιοτικών χαρακτηριστικών, την πρόληψη, την καταστολή της αδήλωτης, ανασφάλιστης και πλημμελώς δηλωμένης εργασίας και εισφοροδιαφυγής,

γ) την ενίσχυση του στελεχιακού δυναμικού και την αναβάθμιση του ρόλου, των μέσων και της αρμοδιότητας των ελεγκτικών μηχανισμών για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου,

δ) τη διασύνδεση των πληροφοριακών συστημάτων συναρμοδίων υπηρεσιών και Υπουργείων για τον έλεγχο της αδήλωτης εργασίας,

ε) τη διασφάλιση μέσω της νομοθεσίας και των απαιτούμενων κανονιστικών πράξεων, της αποτελεσματικής συνεργασίας των ελεγκτικών μηχανισμών, καθώς και των παραμετρικών αλλαγών σε ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας που συμβάλλουν στην αύξηση του φαινομένου της αδήλωτης ή και της μερικά δηλούμενης εργασίας,

στ) την ανταλλαγή στοιχείων, με συναρμόδιους φορείς, την αλληλοενημέρωση για επιμέρους υπηρεσιακά σχέδια, καθώς και την ανταλλαγή τεχνογνωσίας, μεθόδων και εργαλείων ελέγχου, με στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας των ελέγχων,

ζ) την αξιολόγηση των συστημάτων διοικητικών κυρώσεων και εν γένει ποινών, την εξέταση παράλληλων ή εναλλακτικών μέσων συμμόρφωσης και τη δημιουργία πλαισίου άμεσης και επιτόπιας επιβολής κυρώσεων στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων,

η) τη θέσπιση ειδικών αντικειμενικών τεκμηρίων για την αντιμετώπιση της μη δήλωσης ή της πλημμελούς δήλωσης προσωπικού σε κλάδους δραστηριότητας με υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας,

θ) τη στρατηγική και την αποτελεσματική εστίαση των ελέγχων, καθώς και τη συνεργασία για την κατάρτιση ειδικών επιχειρησιακών σχεδίων ελέγχων,

ι) τη έγκαιρη και έγκυρη ανατροφοδότηση της πλατφόρμας της ΕΕ για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια σχετικά με τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες του Τμήματος για την Αντιμετώπιση της Αδήλωτης Εργασίας.

8. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων ανήκει ο έλεγχος σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 356.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 562
Σύσταση ανεξάρτητης αρχής
Επιθεώρησης Εργασίας

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

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

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

4. Για την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας εκδίδεται απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

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

6. Γενικές και ειδικές διατάξεις που ισχύουν για το Σ.ΕΠ.Ε., τις υπηρεσίες και το προσωπικό του, καθώς και το προσωπικό που υποστηρίζει το έργο του, ισχύουν και για την Επιθεώρηση Εργασίας. Από την έναρξη λειτουργίας της, όπου αναφέρεται το Σ.ΕΠ.Ε., νοείται η Επιθεώρηση Εργασίας και όπου αναφέρεται ο Γενικός Επιθεωρητής, νοείται ο Διοικητής ή το Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά λόγο αρμοδιότητας. Σε περίπτωση αμφιβολίας, νοείται ο Διοικητής. Όλες οι πράξεις του Γενικού Επιθεωρητή, με τις οποίες μεταβιβάσθηκαν αρμοδιότητες ή ανατέθηκαν καθήκοντα ή παρασχέθηκε η εξουσιοδότηση υπογραφής σε όργανα του Σ.ΕΠ.Ε. και ισχύουν, κατά την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν ως αντίστοιχες πράξεις του Διοικητή για τα αντίστοιχα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι την ανάκληση ή την τροποποίησή τους, εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά στο παρόν Τμήμα.

Άρθρο 563
Αρμοδιότητες

1. Από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. που προβλέπονται στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011 (Α’ 170), και σε κάθε άλλη διάταξη της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των κανονιστικών πράξεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και τις αρμοδιότητες που της ανατίθενται με το παρόν Τμήμα.

2. 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.

Συγκεκριμένα ελέγχει την τήρηση και εφαρμογή:

α) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ιδίως σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων, ενδεικτικά ανηλίκων, νέων, γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

β) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γ) της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,

δ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών,

ε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης, καθώς και της καταπολέμησης διακρίσεων με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας,

στ) της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

ζ) την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, καθώς και την τήρηση των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων περί ισορροπίας επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου,

η) της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, παρέχοντας συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση,

θ) της κείμενης νομοθεσίας περί απαγόρευσης του καπνίσματος, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

3. Για την εκτέλεση του έργου της, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει ιδίως τις εξής αρμοδιότητες:

α) επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση και έλεγχο σε όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα και γενικότερα σε κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή εκμετάλλευσης ή χώρο όπου πιθανολογείται ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις, όπως της παρ. 5 του άρθρου 492 και της παρ. 4 του άρθρου 540,

β) ερευνά, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές, όσους παραβιάζουν τις διατάξεις που αναφέρονται στην παρ. 2,

γ) καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ’ ύλην αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης,

δ) ερευνά οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας τους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, και έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχείο που τηρείται από την επιχείρηση, λαμβάνει αντίγραφα και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας, λαμβάνει φωτογραφίες ή μαγνητοσκοπεί και προβαίνει σε μετρήσεις επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που προκαλούνται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Στον εργοδότη ή οποιονδήποτε τρίτο που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της περ. Α της παρ. 1 του άρθρου 572,

ε) ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που συνδέονται με αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες,

στ) εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.

ζ) αναπτύσσει δράσεις στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης έργων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η λειτουργία της, να υποστηρίζεται αποτελεσματικότερα το έργο της και να διευκολύνονται εργοδότες και εργαζόμενοι στις συναλλαγές τους μαζί της,

η) παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη σε εργαζόμενους και εργοδότες, κατόπιν αιτήματός τους, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών εργασίας,

θ) υποστηρίζει τους εργοδότες και εργαζομένους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς αυτούς, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων,

ι) συντάσσει και αποστέλλει στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας την ετήσια έκθεση, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από την υπ’ αρ. 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, η οποία κυρώθηκε με τον ν. 3249/1955 (Α’ 139),

ια) προβαίνει, στο πλαίσιο του έργου της, στη συστηματική συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή μεθοδολογία και νομοθεσία και κατά τα πρότυπα και τα πορίσματα της EUROSTAT,

ιβ) συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία και πληροφορίες με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, επιστημονικούς φορείς στον τομέα της εργασίας, καθώς και συναφείς υπηρεσίες του εξωτερικού,

ιγ) ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. α της παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α’ 10), με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για θέματα ίσης μεταχείρισης, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και με τη Γενική Γραμματεία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ισότητας του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων των ρυθμίσεων της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Για τον σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο,

ιδ) προβαίνει σε κάθε άλλη συναφή ενέργεια και πράξη για την εκτέλεση του έργου της,

ιε) τηρεί πλήρες μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης της απασχόλησης παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνέπεια δικαστικής απόφασης, και εκδίδει μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερόμενου που έχει ειδικό έννομο συμφέρον σχετικά πιστοποιητικά,

ιστ) διενεργεί τακτικές και έκτακτες επιθεωρήσεις κατά τομείς δραστηριότητας και κατά παντός εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις που τον διέπουν, προκειμένου να ελεγχθεί η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, βάσει, ιδίως, ανάλυσης κινδύνου.

Άρθρο 564
Προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία

Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές ή άλλον δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό. Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία.

Άρθρο 565
Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές

1. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, καθώς και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας ενημερώνουν την Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής, σχετικά με θέματα που αφορούν τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεργάζεται με τις διοικητικές αρχές που ασκούν αρμοδιότητες σε συγκεκριμένους τομείς της εθνικής οικονομίας και παρέχει τη συνδρομή της, εφόσον της ζητηθεί, στις εν λόγω αρχές, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 566
Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

2. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να υποβάλλει στρατηγικές προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες στην Επιθεώρηση Εργασίας σχετικά με τον στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας και σε εξαιρετικές περιστάσεις. Οι στρατηγικές οδηγίες και οι προτάσεις δεν μπορούν να επεκταθούν σε οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας ή σε θέματα του προσωπικού αυτής.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει περιοδικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με συγκεντρωτικά στοιχεία που απαιτούνται για το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας και την άσκηση των αρμοδιοτήτων του.

4. Η Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του Διοικητή της, εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης νομοθετικές διατάξεις για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 567
Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας

Στην Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

β) Η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α’ 10), της διεξαγωγής και της έκβασης

των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και στον Συνήγορο του Πολίτη.

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

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

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

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

Άρθρο 568
Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας για θέματα βίας και παρενόχλησης

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 60, 65 και 66 επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από τα πρόσωπα του άρθρου 59, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων των άρθρων 61 έως και 64 και 507, 508, 533 και 537, ανεξαρτήτως της υποβολής αίτησης. Για την εκτέλεση του παραπάνω έργου η Επιθεώρηση Εργασίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και εξουσίες του άρθρου 2 του ν. 3996/2011, προκειμένου να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτήν και προκειμένου να ερευνά, να ανακαλύπτει, να εντοπίζει και να διώκει τους παραβάτες των ως άνω διατάξεων.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος, η Επιθεώρηση Εργασίας επιπροσθέτως:

α) παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους εκ του Τμήματος ΙΙ του Μέρους Β’ του Πρώτου Βιβλίου,

β) μεριμνά, ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και

γ) τηρεί μητρώο των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία δικαστικής απόφασης.

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

α) Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

β) Τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

γ) Τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003.

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

Άρθρο 569
Επίλυση εργατικών διαφορών

1. Εργατικές διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος, και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος.

4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ’ επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνω-

σης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Αν ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 560, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων. Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 560, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις. Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου. Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικά στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφαινόμενο στο σύστημα Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής. Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα. Για την αίτηση εκδόσεως διαταγής πληρωμής της παρούσας δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη όχληση με δικαστικό επιμελητή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α του ΚΠολΔ.

Άρθρο 570
Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Οι διαφορές από τα άρθρα 60, 65 και 66, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 59, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 569.

2. Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση του άρθρου 569 υποβάλλεται κατ’ επιλογή του θιγόμενου προσώπου είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

3. Το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία κατά την παρ. 2, υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην εργασία για την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με την κοινοποίηση ή διαβίβαση των σχετικών εγγράφων. Υποχρεούται, επίσης, να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003, διαβιβάζοντάς τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.

4. Στην περίπτωση των αιτήσεων αυτών, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς κατά το άρθρο 557 προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

5. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκομένων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στον βαθμό που είναι εφικτό. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εχεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς. Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και η ιχνηλασιμότητα, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας

και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζεται το άρθρο 569.

6. Εφόσον διαπιστωθεί παράβαση των άρθρων 60 έως και 66 και 507, 508, 533 και 537, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 573.

Άρθρο 571
Είδος και εύρος κυρώσεων

Στο πλαίσιο της κατασταλτικής δράσης της, η Επιθεώρηση Εργασίας:

1. Αν διαπιστώσει παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η Επιθεώρηση Εργασίας είτε χορηγεί κατά την κρίση της εύλογη προθεσμία για συμμόρφωση είτε λαμβάνει άμεσα διοικητικά μέτρα και επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή και προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

2. Αν διαπιστώσει παραβάσεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενημερώνει άμεσα τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα.

3.α) Αν κρίνει ότι υπάρχουν παραβάσεις που εγκυμονούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, διακόπτει προσωρινά τη λειτουργία της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματός της ή στοιχείου του εξοπλισμού της, για χρονικό διάστημα μέχρι της πλήρους συμμόρφωσης του εργοδότη και της άρσης των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν. Αν η επιχείρηση, μετά την προσωρινή διακοπή ή την επιβολή άλλων διοικητικών κυρώσεων, εξακολουθεί να παραβαίνει συστηματικά τη νομοθεσία με άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για τους εργαζόμενους εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης την οριστική διακοπή της λειτουργίας της.

β) Αν κρίνει ότι πλήττονται σοβαρά και συστηματικά τα εργασιακά δικαιώματα μεγάλου μέρους των εργαζομένων μιας επιχείρησης ή τμήματός της, διακόπτει προσωρινά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τη λειτουργία της επιχείρησης ή τμήματός της και εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης την οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματός της, αν η επιχείρηση, μετά την προσωρινή διακοπή ή την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, εξακολουθεί να μη συμμορφώνεται στις υποδείξεις των Επιθεωρητών Εργασίας.

Στις παραπάνω περ. α) και β) ο χρόνος προσωρινής διακοπής της επιχείρησης λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

4. Επιβάλλει στις επιχειρήσεις τα πρόστιμα που προβλέπονται από την κείμενη εργατική νομοθεσία αν διαπιστωθεί ότι στους χώρους εργασίας δεν τηρούνται οι διατάξεις περί απαγόρευσης του καπνίσματος.

5. Επιβάλλει στα παρανόμως λειτουργούντα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.) και υποκαταστήματά τους τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία για τα Ι.Γ.Ε.Ε..

6. Επιβάλλει στις παρανόμως λειτουργούσες επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) και στα υποκαταστήματά τους τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία για τις Ε.Π.Α..

Άρθρο 572
Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης της εργατικής νομοθεσίας

1. Στον εργοδότη που παραβαίνει την εργατική νομοθεσία επιβάλλεται ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων:

Α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση από τριακόσια (300) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ με αιτιολογημένη πράξη είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του αντίστοιχου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο.

α) Ειδικά, αν διαπιστώνεται παράβαση της εργατικής νομοθεσίας για καταβολή:

αα) δεδουλευμένων αποδοχών,

αβ) επιδομάτων εορτών και άδειας,

αγ) αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης),

αδ) αποδοχών διαθεσιμότητας,

αε) προσαυξήσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες,

αστ) προσαυξήσεων για εργασία κατά τη νύκτα,

αζ) αποζημίωσης για απασχόληση εκτός έδρας,

αη) μισθών - ημερομισθίων βάσει συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης ή βάσει ατομικής συμφωνίας,

αθ) αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας με προσαύξηση σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις κατά παράβαση πενθημέρου,

αι) επιδόματος γάμου σε χήρους, διαζευγμένους και άγαμους γονείς, εάν ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία εξήντα (60) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, αποδείξει ότι συμμορφώθηκε και εφαρμόζει εφεξής την κείμενη εργατική νομοθεσία που αναφέρεται στην παρούσα, εξαιτίας της παράβασης των οποίων του επεβλήθη το πρόστιμο, καθώς και ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά ογδόντα τοις εκατό (80%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

Η επανάληψη κάποιας εκ των υπό αα) έως αι) παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης του ογδόντα τοις εκατό (80%). Πλήρης και ολοσχερής εξόφληση προς τον εργαζόμενο αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση αποδεικτικού τράπεζας, το οποίο περιλαμβάνει:

i) το όνομα του καταθέτη εργοδότη,

ii) το όνομα του δικαιούχου του λογαριασμού εργαζομένου,

iii) την αιτιολογία κατάθεσης και

iv) την ημερομηνία κατάθεσης.

Αποσπάσματα πάγιων εντολών μέσω ηλεκτρονικής τραπεζικής δεν γίνονται δεκτά. Αν υπάρχει αδυναμία κατάθεσης σε τραπεζικό λογαριασμό για οποιονδήποτε λόγο, η πλήρης και ολοσχερής εξόφληση αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση γραμματίου δημόσιας κατάθεσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, το οποίο πρέπει να περιέχει τα στοιχεία i έως iv του προηγούμενου εδαφίου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιείται το ποσοστό της μείωσης και να εντάσσονται σταδιακά και άλλες παραβάσεις στην παρούσα παράγραφο.

β) Για όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις παράβασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας - πλην αυτών της υποπερ. αα) και της παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 3996/2011 - εάν ο εργοδότης αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλει μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του, τότε έχει έκπτωση τριάντα τοις εκατό (30%) επί του προστίμου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατόν να τροποποιείται το ποσοστό της έκπτωσης.

Β. α) Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τρεις (3) πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την 80016/31.8.2022 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β’ 4629), ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τρεις (3) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών.

β) Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) μέχρι πέντε (5) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 80016/2022, ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τέσσερις (4) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών.

γ) Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε δύο (2) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. Σε περιπτώσεις που η επιχείρηση διατηρεί τμήματα, εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, το μέτρο της προσωρινής διακοπής λειτουργίας λαμβάνεται για το αντίστοιχο τμήμα ή εκμετάλλευση ή υποκατάστημα, του τελευταίου χρονολογικά διενεργούντος ελέγχου που επισύρει πράξη επιβολής προστίμου «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας. Οι κυρώσεις των περ. α) έως γ) επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή με αιτιολογημένη πράξη του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης της Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης της Επιθεώρησης Εργασίας, μπορεί να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή για διάστημα μεγαλύτερο από πέντε (5) ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις της περ. α) της παρ. 3 του άρθρου 571, δεν απαιτείται πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων. Η διακοπή επιβάλλεται από τον Ειδικό Επιθεωρητή ή τον αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασίας που διενεργεί τον έλεγχο, ύστερα από αιτιολογημένη καταγραφή στο δελτίο ελέγχου των παραβάσεων, που κατά την κρίση τους συνιστούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής ή οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής ή οριστικής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

2. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται τα εξής κριτήρια: η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, το καθεστώς απασχόλησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μία από τις κατηγορίες του άρθρου 500. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται.

3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται, κατά περίπτωση, διοικητική κύρωση της περ. Α’ της παρ. 1 του παρόντος άρθρου ή και της παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 3996/2011, μόλις αυτές διαπιστωθούν, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο και χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη:

α) στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 3996/2011 και

β) στις εξής περιπτώσεις:

βα) μη ανάρτησης πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας,

ββ) μη επίδειξης βιβλίου αδειών,

βγ) μη τήρησης στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων,

βδ) μη ανάρτησης κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις,

βε) μη επίδειξης εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού,

βστ) μη επίδειξης εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο,

βζ) μη χρήσης ή/και μη χορήγησης Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες,

βη) μη επίδειξης της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου,

βθ) μη επίδειξης πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες,

βι) μη επίδειξης πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων,

βια) μη επίδειξης του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων,

βιβ) μη τήρησης στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου,

βιγ) μη καταχώρισης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προσδιορίζονται συγκεκριμένα ποσά ανά παράβαση της περ. β της παρ. 3.

5. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά τα ανωτέρω κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου μέσα σε εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίηση αυτής. Μέσα στην ίδια προθεσμία η προσφυγή κοινοποιείται με μέριμνα του προσφεύγοντος και με ποινή απαραδέκτου στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου. Η αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας βεβαιώνει το ποσό του επιβληθέντος προστίμου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία ως δημόσιο έσοδο. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζονται τα σχετικά θέματα για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής.

6. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να τηρούν στον χώρο εργασίας και να επιδεικνύουν ανά πάσα στιγμή στους Επιθεωρητές Εργασίας τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού (άρθρα 73, 75, 76), το βιβλίο αδειών (παρ. 3 του άρθρου 224), και τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού (άρθρα 154 και 155) για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο. Το πιστοποιητικό ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων πρέπει να βρίσκεται πάνω στο Μηχάνημα Έργου στο οποίο διενεργείται ο έλεγχος, όπως προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, και ο χειριστής Μηχανήματος Έργου είναι υποχρεωμένος να φέρει την άδεια του χειριστή. Το πιστοποιητικό απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία πρέπει να βρίσκεται πάνω στο πλοίο στο οποίο εκτελούνται οι ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες. Η μη τήρηση των παραπάνω υποχρεώσεων από την επιχείρηση επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις του παρόντος άρθρου.

7. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιούνται τα όρια του προστίμου που προβλέπεται από την περ. Α’ της παρ. 1.

8. Οι πράξεις επιβολής διοικητικών κυρώσεων των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων διαβιβάζονται στο Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.) για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες αυτού.

### Άρθρο 573
### Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας σε λοιπές περιπτώσεις

1. Σε περίπτωση παράβασης των άρθρων 61 έως και 64 και 507, 508, 533 και 537 από τον εργοδότη επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του πρώτου Μέρους του τρίτου Βιβλίου για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 572. Στην περίπτωση αυτή, εάν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο, παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων και εφαρμόζει εφεξής την εργατική νομοθεσία, εξαιτίας της παράβασης της οποίας του επιβλήθηκε το πρόστιμο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε. Η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης σε οποιαδήποτε περίπτωση.

2. Σε περίπτωση παράβασης των άρθρων 60, 65, 66 και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 572 ως εξής:

α) Εφόσον ο εργοδότης παραβαίνει την απαγόρευση του άρθρου 60, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 66 συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη.

β) Εφόσον διαπιστώνεται παράβαση του άρθρου 60 από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 59, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 65 ή το άρθρο 66, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση και της παρ. 2 του άρθρου 65 και του άρθρου 66 σωρευτικά συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

3. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα (1) ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

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

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,

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

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

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

4. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ή των διοικητικών μέτρων μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή της παρ. 5 του άρθρου 572. Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών. Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παρ. 2 του παρόντος μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Άρθρο 574
Έλεγχος τήρησης της ασφαλιστικής νομοθεσίας για την αποτροπή της αδήλωτης εργασίας

1. Αν κατά τον έλεγχο των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων διαπιστωθεί ότι αυτές δεν έχουν απογραφεί στον e-Ε.Φ.Κ.Α., επιβάλλεται, πέραν των λοιπών διοικητικών κυρώσεων, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης μέχρι την προσκόμιση πιστοποιητικού εγγραφής στα μητρώα των οικείων ασφαλιστικών φορέων.

2. Αν σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση διαπιστωθεί αδήλωτη εργασία κατά παράβαση της ασφαλιστικής νομοθεσίας ως προς την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων για δύο (2) φορές μέσα σε μία διετία, επιβάλλεται, πέραν των λοιπών διοικητικών κυρώσεων, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα από τρείς (3) μέχρι και δέκα (10) ημέρες.

3. Για την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων της παρ. 2 συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί συναφείς κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται συνεπεία της παράβασης.

4. Στις παρ. 1 και 2 ο χρόνος προσωρινής διακοπής της επιχείρησης λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

5. Η διοικητική κύρωση της προσωρινής διακοπής επιβάλλεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του e-Ε.Φ.Κ.Α. ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου κατά περίπτωση οργάνου του e-Ε.Φ.Κ.Α. Αν ο έλεγχος πραγματοποιήθηκε από τους Επιθεωρητές Εργασίας, αποστέλλεται η πράξη με την οποία διαπιστώνεται η παράβαση, σύμφωνα με το παρόν άρθρο, στα αρμόδια όργανα του e-Ε.Φ.Κ.Α. για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων των παρ. 1 και 2 γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικό με τη διαδικασία επιβολής της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης των παρ. 1 και 2.

Άρθρο 575
Κοινοποίηση πράξεων

1. Η κοινοποίηση κάθε είδους διοικητικής πράξης και εγγράφου που εκδίδεται από όλα τα όργανα και τις Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας πραγματοποιείται μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ), με ανάρτηση στον προσω-

πικό λογαριασμό του αποδέκτη και παράλληλη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο.

2. Οι ανωτέρω πράξεις και έγγραφα θεωρείται ότι έχουν νομίμως κοινοποιηθεί μετά την παρέλευση πέντε (5) ημερών από την επόμενη ημέρα της ημερομηνίας ανάρτησης και αποστολής ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και η προθεσμία αυτής εκκινεί με οποιαδήποτε ενέργεια (ανάρτηση ή ηλεκτρονική ειδοποίηση) λάβει χώρα τελευταία, εφόσον δεν προκύπτει προγενέστερος χρόνος παραλαβής του κοινοποιούμενου εγγράφου ή της κοινοποιούμενης πράξης.

3. Η κοινοποίηση συνοδεύεται από έκδοση εκτυπώσιμης ηλεκτρονικής βεβαίωσης ολοκλήρωσής της, στην οποία αναγράφονται η ημερομηνία και η ώρα κοινοποίησης, ο αριθμός πρωτοκόλλου της βεβαίωσης κοινοποίησης, η επωνυμία ή το ονοματεπώνυμο και ο Α.Φ.Μ. του εργοδότη καθώς και το είδος, ο αριθμός πρωτοκόλλου, η ημερομηνία και το όργανο έκδοσης της κοινοποιούμενης πράξης ή του κοινοποιούμενου εγγράφου. Η ηλεκτρονική βεβαίωση ολοκλήρωσης αρχειοθετείται στον προσωπικό λογαριασμό του χρήστη και στο φάκελο («προφίλ») του εργοδότη που τηρείται στο ΟΠΣ.

4. Οι αποδέκτες των πράξεων και των εγγράφων δεν μπορούν να επικαλούνται έναντι των οργάνων και των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας οποιαδήποτε μεταβολή της διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, την οποία δεν έχουν δηλώσει μέσω του ΟΠΣ και μέχρι το χρόνο ενημέρωσης της μεταβολής αυτής.

5. Υπό την επιφύλαξη της παρ. 4, όταν για οποιονδήποτε λόγο δεν είναι δυνατή η κοινοποίηση μέσω του ΟΠΣ, καθώς και σε επείγουσες περιπτώσεις, η κοινοποίηση πραγματοποιείται με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως ιδίως με αποστολή με συστημένη επιστολή ή επίδοση με δικαστικό επιμελητή.

Άρθρο 576
Ποινικές κυρώσεις

1. Ο εργοδότης που παραβαίνει την εργατική νομοθεσία σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας, υπό την επιφύλαξη των παρ. 5 και 6 του άρθρου 31 του ν. 3904/2010 (Α’ 218), την καταβολή δεδουλευμένων, την αμοιβή, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές. Με τις ίδιες ποινές τιμωρείται και ο εργοδότης που παραβαίνει την πράξη ή την απόφαση περί προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας της συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή στοιχείου του εξοπλισμού της, που του έχει επιβληθεί ως διοικητική κύρωση για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

2. Ειδικότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν βαρύτερη ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.

3. Στις υποθέσεις της παρ. 1, όταν ο εργοδότης παραβαίνει την εργατική νομοθεσία σχετικά με την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα παράστασης για την υποστήριξη της κατηγορίας, ανεξάρτητα αν έχουν υποστεί περιουσιακή ζημία ή ηθική βλάβη. Έγγραφη προδικασία δεν απαιτείται.

4. Ο εργοδότης, ο διευθυντής επιχείρησης, ο εκπρόσωπος ή ο οποιοσδήποτε τρίτος ο οποίος παρεμποδίζει την είσοδο σε υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που διενεργεί ή συμμετέχει σε έλεγχο για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε χώρους εργασίας ή παρεμποδίζει ή διακόπτει με οποιοδήποτε τρόπο τη διενέργεια του ελέγχου ή αρνείται να παράσχει τα στοιχεία ή/και τις πληροφορίες ή αυτά που παρέχει είναι ψευδή, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ
ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 577
Σκοπός και λειτουργία

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

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

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

γ) η κτήση ή η απώλεια μιας από τις ιδιότητες της περ. α του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουάσιγκτον που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α’ 145),

δ) η αναγγελία της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση ή λήξη συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία) που γίνεται με την υποβολή του εντύπου «Έντυπο λύσης της Σχέσης Εργασίας»,

ε) ο ετήσιος πίνακας προσωπικού του άρθρου 579,

στ) το μητρώο παραβατικότητας,

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

η) στοιχεία των Ετησίων Μονάδων Εργασίας.

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

α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων,

β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών.

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

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

Άρθρο 578
Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας
και ατομικής σύμβασης εργασίας
στο Πληροφοριακό Σύστημα

«ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» - Ηλεκτρονική υπογραφή - Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας

1.α) Κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, πριν από την έναρξη της εργασίας, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζομένου και, εντός των προθεσμιών του άρθρου 75 του παρόντος, την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει.

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

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

3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

Άρθρο 579
Υποχρέωση αναγγελίας προσωπικού
και όρων εργασίας

1. Κάθε εργοδότης υπαγόμενος στις διατάξεις του παρόντος υποχρεούται όπως μια φορά τον χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου καταθέτει, καθ’ οιονδήποτε τρόπο, στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας - Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διπλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το Α.Φ.Μ. της επιχείρησης ο οποίος περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία ενός εκάστου των απασχολούμενων σε αυτή εργαζομένων:

α) το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα),

β) την ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα,

γ) τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (Δ.ΥΠ.Α.), τον αριθμό μητρώου του e-Ε.Φ.Κ.Α., τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεων ανηλίκων) και τον αριθμό άδειας εργασίας αλλοδαπού (επί απασχόλησης αλλοδαπού),

δ) τα στοιχεία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση,

ε) τη διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας,

στ) τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.

2. Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπεύθυνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου. Ο ανωτέρω πίνακας προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στη σύνταξή του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών και έχουν όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από το ν. 1599/1986 (Α’ 75). Τυχόν παράλειψη της υπογραφής από τον υπεύθυνο λογιστή αιτιολογείται από τον εργοδότη με δήλωση του ν. 1599/1986.

3. Οι εποχικού χαρακτήρα επιχειρήσεις υποχρεούνται όπως καταθέτουν τον πίνακα προσωπικού εντός μηνός από την έναρξη της εποχικής περιόδου.

4. Με μέριμνα του εργοδότη το ένα (1) αντίτυπο του ανωτέρω πίνακα παραλαμβάνεται από την υπηρεσία κατάθεσης σφραγισμένο και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών προφυλασσόμενο κατάλληλα από τυχόν φθορές. Το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας. Στο αρχείο των κατατεθειμένων πινάκων των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας έχει άμεση πρόσβαση η αρμόδια υπηρεσία του e- ΕΦΚΑ σε κάθε περίπτωση.

5. Αν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο ή αν υπάρξει μεταβολή των αποδοχών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τις πιο πάνω μεταβολές. Σε περίπτωση πρόσληψης νέου εργαζόμενου και σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει, γραπτά ή ηλεκτρονικά, συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα πρόσληψης ή της αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

6. Εφόσον η, πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασίας, λειτουργία της επιχείρησης εξασφαλίζεται διά διαδοχικής εναλλαγής περισσότερων της μιας ομάδων (βάρδιες) ή σε περίπτωση επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες) επιβάλλεται η κατάθεση προγράμματος δύο (2) φορές κατ’ έτος (μία τουλάχιστον ανά εξάμηνο).

7. Ο έλεγχος του πίνακα προσωπικού γίνεται σε κάθε στάδιο από την κατάθεση μέχρι τη διενέργεια επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας όπου ελέγχεται εξαντλητικά.

Άρθρο 580
Ψηφιακή κάρτα εργασίας

1. Επιχειρήσεις - εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρη-

σης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

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

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

4. Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου των επιχειρήσεων. Εάν, κατά τον επιτόπιο έλεγχο σε επιχείρηση, διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα εργαζόμενου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα. Αν σε τρεις (3) ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών.

Άρθρο 581
Υποχρέωση αναγγελίας τροποποίησης ωραρίου

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και πριν την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 572 και 576.

2. Ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων, τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα (9) ατόμων, καθώς και Υπεραστικά και Αστικά ΚΤΕΛ που απασχολούν οδηγούς λεωφορείων και έχουν Κανονισμό Εργασίας, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποχρεούνται να καταχωρούν κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 572 και 576.

3. Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται, η διαδικασία ελέγχου και επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 582
Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» εκπρόθεσμα

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

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

Άρθρο 583
Πρόσβαση εργαζομένων στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ»

1. Οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ για την ανάκτηση δεδομένων που αφορούν την εργασιακή τους σχέση.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται ο τρόπος απόκτησης της πρόσβασης, τα δεδομένα στα οποία παρέχεται πρόσβαση και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 1.

Άρθρο 584
Βιβλία ημερησίων δελτίων
σε οικοδομικά και τεχνικά έργα

1. Εργοδότης που απασχολεί προσωπικό για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου, υποχρεούται να αναγγέλλει στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας το απασχολούμενο προσωπικό, πριν την έναρξη κάθε ημερήσιας απασχόλησης. Η ως άνω αναγγελία αντικαθιστά τον πίνακα προσωπικού και ωρών εργασίας. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 5 του ν. 4554/2018 (Α’ 130).

2. Αντίγραφο του εντύπου της ως άνω αναγγελίας, για κάθε ημέρα απασχόλησης τηρείται στον τόπο εκτέλεσης του έργου με ευθύνη του εργοδότη και τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο, οσάκις ζητείται. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται από το άρθρο 572.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται ιδίως ο υπόχρεος εργοδότης για την αναγγελία, η διαδικασία υποβολής της αναγγελίας, τα στοιχεία που περιλαμβάνει, τυχόν εξαιρέσεις και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

4. Η ισχύς του παρόντος άρθρου αρχίζει από τη δημοσίευση των αποφάσεων της παρ. 3.

5. Από την έναρξη ισχύος του άρθρου αυτού, κάθε άλλη γενική ή ειδική διάταξη που είναι αντίθετη ή ρυθμίζει διαφορετικά τα θέματα του παρόντος άρθρου καταργείται.

Άρθρο 585
Βιβλίο Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου
Προσωπικού σε αγροτικές εργασίες και αλιεία

1. Καθίσταται υποχρεωτική η τήρηση από τους εργοδότες «Βιβλίου Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού σε αγροτικές εργασίες και αλιεία» (Βιβλίο) για τις ακόλουθες κατηγορίες:

α) Αλιεργάτες με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε έναν ή περισσότερους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των αλιεργατών πολιτών τρίτων χωρών του ν. 5038/2023 (Α’ 81) που ασφαλίζονται στον e-Ε.Φ.Κ.Α., σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 40 του ν. 4387/2016 (Α’ 85).

β) Μετακλητοί εργαζόμενοι, πολίτες τρίτων χωρών, οι οποίοι, σύμφωνα με τον ν. 5038/2023, προσκαλούνται από εργοδότες με σκοπό την απασχόληση σε αγροτικές εργασίες και ασφαλίζονται στον e-Ε.Φ.Κ.Α., σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 40 του ν. 4387/2016.

2. Το Βιβλίο θεωρείται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α., επέχει θέση Πίνακα Ωρών Εργασίας Προσωπικού, τηρείται στον χώρο εργασίας και είναι στη διάθεση των αρμόδιων ελεγκτικών οργάνων. Η συμπλήρωση του Βιβλίου πραγματοποιείται, σε κάθε περίπτωση, πριν από την έναρξη εργασίας του απασχολούμενου προσωπικού της παρ. 1.

3. Σε περίπτωση μη αναγραφής του απασχολούμενου προσωπικού της παρ. 1 στο Βιβλίο, επιβάλλεται σε βάρος του υπόχρεου εργοδότη, από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, διοικητική κύρωση κατά δέσμια αρμοδιότητα, σύμφωνα με τις ισχύουσες για την αδήλωτη εργασία διατάξεις.

4. Σε κάθε υπόχρεο που δεν θεωρεί, δεν τηρεί ή δεν επιδεικνύει για οποιονδήποτε λόγο στα αρμόδια όργανα ελέγχου το Βιβλίο, πλέον των κυρώσεων της παρ. 3, επιβάλλεται σε βάρος του, από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, ως ευθέως αποδεικνυόμενη παράβαση κατά δέσμια αρμοδιότητα, πρόστιμο ύψους τριακοσίων (300) ευρώ.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος, όπως ιδίως ο τύπος του Βιβλίου, τα στοιχεία που περιλαμβάνει και η εξειδίκευση της διαδικασίας επιβολής των διοικητικών κυρώσεων.

Άρθρο 586
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται το ελάχιστο ποσό της παρ. 4 του άρθρου 130, ιδίως με βάση τη συχνότητα και διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού από τον εργοδότη, την απευθείας κάλυψη εξόδων από τον εργοδότη ή όχι και κάθε σχετική λεπτομέρεια.

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

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

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται να ρυθμίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 577.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ορίζονται:

α) τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τα οποία θα καταχωρίζονται ψηφιακά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, πέρα από τα αναφερόμενα στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 577,

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

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

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

ε) η διαδικασία και οι προϋποθέσεις εκπρόθεσμης υποβολής των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και κάθε λεπτομέρεια που απαιτείται για την εφαρμογή του άρθρου 582,

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

ζ) η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 581,

η) η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την υποβολή των στοιχείων και των συμφωνητικών συνεργασίας, και των μεταβολών και τροποποιήσεων αυτών, που αφορούν στους ωφελούμενους/ασκούμενους που συμμετέχουν στα Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας του άρθρου 83 του ν. 4368/2016 (Α’ 21) και στα Προγράμματα «Προεργασία» του άρθρου 51 του ν. 3693/2008 (Α’ 174), από τους εργοδότες/παρόχους τους.

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

7. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ανάπτυξης καθορίζονται οι μορφές απασχόλησης που προσμετρώνται για τον υπολογισμό των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας (Ε.Μ.Ε.), οι προϋποθέσεις και διαδικασίες πρόσβασης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, επεξεργασίας και εξαγωγής δεδομένων Ε.Μ.Ε. και έκδοσης σχετικών βεβαιώσεων, το όργανο και η διαδικασία ενστάσεων σχετικά με βεβαιώσεις υπολογισμού των Ε.Μ.Ε., καθώς και κάθε σχετικό θέμα.

8. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του άρθρου 521, ιδίως ο τρόπος συμμόρφωσης του εργοδότη προς τα μέτρα που έχουν λάβει οι αρμόδιες αρχές και ο τρόπος ενημέρωσης των εργαζομένων για αυτά.

Άρθρο 587
Καταργούμενες διατάξεις

Με την έναρξη ισχύος του παρόντος Κώδικα καταργείται το π.δ. 80/2022 (Α’ 222) με τίτλο «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου».

Άρθρο 588
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 1 | Άρθρο 648 ΑΚ | |
| Άρθρο 2 | Άρθρο 4 ν. 5053/2023 | Άρθρο 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 3 | Άρθρο 649 ΑΚ | |
| Άρθρο 4 | Άρθρο 651 ΑΚ | |
| Άρθρο 5 | Άρθρο 652 ΑΚ, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 49 του ν. 4611/2019 | |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 653 ΑΚ | |
| Άρθρο 7 | Άρθρο 654 ΑΚ | |
| Άρθρο 8 | Άρθρο 655 ΑΚ | |
| Άρθρο 9 | Άρθρο 656 ΑΚ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 61 του ν. 4139/2013 | |
| Άρθρο 10 | Άρθρο 657 ΑΚ | |
| Άρθρο 11 | Άρθρο 658 ΑΚ | |
| Άρθρο 12 | Άρθρο 659 ΑΚ | |
| Άρθρο 13 | Άρθρο 662 ΑΚ | |
| Άρθρο 14 | Άρθρο 677 ΑΚ | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 15 | Άρθρο 679 ΑΚ, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 49 του ν. 4611/2019 | |
| Άρθρο 16 | Άρθρο 1 ν. 4443/2016, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 5089/2024 | Άρθρα 1 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 1 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ |
| Άρθρο 17 | Άρθρο 2 ν. 4443/2016 και άρθρο 47 ν. 4997/2022 | Άρθρα 2 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 18 | Άρθρο 3 ν. 4443/2016, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 5023/2023 και περαιτέρω τροποποιήθηκε με τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 9 του ν. 5089/2024 | Άρθρα 3 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 3 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ |
| Άρθρο 19 | Άρθρο 4 ν. 4443/2016 | Άρθρα 4 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 20 | Άρθρο 5 ν. 4443/2016 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 21 | Άρθρο 6 ν. 4443/2016 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 22 | Άρθρο 7 ν. 4443/2016 | Άρθρα 5 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 7 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 23 | Άρθρο 8 ν. 4443/2016 | Άρθρα 7 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 9 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 3 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ |
| Άρθρο 24 | Άρθρο 9 ν. 4443/2016 | Άρθρα 8 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 10 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 25 | Άρθρο 10 ν. 4443/2016 | Άρθρο 9 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, άρθρο 11 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 26 | Άρθρο 11 ν. 4443/2016 και άρθρο 47 ν. 4997/2022 | Άρθρα 15 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 17 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ |
| Άρθρο 27 | Άρθρο 12 ν. 4443/2016 | |
| Άρθρο 28 | Άρθρο 13 ν. 4443/2016 | Άρθρα 11 και 12 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 13 και 14 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 5 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 29 | Άρθρο 14 ν. 4443/2016 | Άρθρα 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ |
| Άρθρο 30 | Άρθρο 15 ν. 4443/2016 | |
| Άρθρο 31 | Άρθρο 16 ν. 4443/2016 | |
| Άρθρο 32 | Άρθρο 17 ν. 4443/2016, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 47 του ν. 4837/2021 | Άρθρα 10 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 12 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 6 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ |
| Άρθρο 33 | Άρθρο 21 ν. 4443/2016 | Άρθρα 6 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 8 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 7 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ |
| Άρθρο 34 | Άρθρο 1 ν. 3896/2010 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 35 | Άρθρο 2 ν. 3896/2010, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 4604/2019 | Άρθρο 2 παρ. 1 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 36 | Άρθρο 3 ν. 3896/2010 | Άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 37 | Άρθρο 4 ν. 3896/2010 | Άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 38 | Άρθρο 5 ν. 3896/2010 | Άρθρα 6, 7 και 8 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 39 | Άρθρο 6 ν. 3896/2010 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 40 | Άρθρο 7 ν. 3896/2010 | Άρθρο 9 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 41 | Άρθρο 11 ν. 3896/2010 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. α΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 42 | Άρθρο 12 ν. 3896/2010 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 43 | Άρθρο 13 ν. 3896/2010 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. β΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 44 | Άρθρο 14 ν. 3896/2010 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ και άρθρο 24 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 45 | Άρθρο 15 ν. 3896/2010 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. δ΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 46 | Άρθρο 16 ν. 3896/2010 | Άρθρο 15 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 47 | Άρθρο 17 ν. 3896/2010 | |
| Άρθρο 48 | Άρθρο 18 ν. 3896/2010 | |
| Άρθρο 49 | Άρθρο 19 ν. 3896/2010 | Άρθρο 3 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 50 | Άρθρο 20 ν. 3896/2010, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. Β1 του άρθρου 85 του ν. 3996/2011 και το άρθρο 54 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 51 | Άρθρο 21 ν. 3896/2010 | |
| Άρθρο 52 | Άρθρο 22 ν. 3896/2010 | Άρθρο 17 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 53 | Άρθρο 23 ν. 3896/2010 | Άρθρα 18 και 25 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 54 | Άρθρο 24 ν. 3896/2010 | Άρθρο 19 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 55 | Άρθρο 25 ν. 3896/2010 και άρθρο 20 ν. 4443/2016 | |
| Άρθρο 56 | Άρθρο 26 ν. 3896/2010 | Άρθρα 26 και 30 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 57 | Άρθρο 29 ν. 3896/2010 | Άρθρα 21, 22 και 29 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ |
| Άρθρο 58 | Άρθρο 2 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 59 | Άρθρο 3 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 60 | Άρθρο 4 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 61 | Άρθρο 5 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 62 | Άρθρο 9 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 63 | Άρθρο 10 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 64 | Άρθρο 11 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 65 | Άρθρο 12 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 66 | Άρθρο 13 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 67 | Άρθρο 14 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 68 | Άρθρο 15 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 69 | Άρθρο 22 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 70 | Άρθρο 3 ν. 5053/2023 | Άρθρα 1, 2, 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 71 | Άρθρο 11 ν. 5053/2023 | Άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 72 | Άρθρο 13 ν. 5053/2023 | Άρθρα 13 και 14 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 73 | Άρθρο 6 ν. 5053/2023 | Άρθρο 4 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 74 | Άρθρο 12 ν. 5053/2023 | Άρθρο 13 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 75 | Άρθρο 5 ν. 5053/2023 | Άρθρα 3 και 5 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 76 | Άρθρο 8 ν. 5053/2023 | Άρθρο 7 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 77 | Άρθρο 7 ν. 5053/2023 | Άρθρο 6 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 78 | Άρθρο 14 ν. 5053/2023 | Άρθρο 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 79 | Άρθρο 15 ν. 5053/2023 | Άρθρο 16 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 80 | Άρθρο 16 ν. 5053/2023 | Άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 81 | Άρθρο 18 ν. 5053/2023 | Άρθρο 19 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 82 | Άρθρο 7 ν. 3762/2009 | |
| Άρθρο 83 | Άρθρο 1 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 4368/2016, το άρθρο 11 παρ. 10 του ν. 3227/2004, το άρθρο 35 του ν. 4778/2021 και το άρθρο 31 παρ. 2 του ν. 2956/2001. | |
| Άρθρο 84 | Άρθρο 2 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 73 του ν. 4611/2019 | |
| Άρθρο 85 | Άρθρο 4 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 31 παρ. 6 και 7 του ν. 2956/2001, 14 παρ. 16 του ν. 3050/2002, 31 παρ. 4 του ν. 3227/2004, 14 παρ. 2 του ν. 3144/2003, 19 παρ. 2 του ν. 4368/2016 και 77 του ν. 4611/2019 | |
| Άρθρο 86 | Άρθρο 5 ν. 2643/1998 | |
| Άρθρο 87 | Άρθρο 6 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 32 παρ. 8-10 του ν.2956/2001 και 31 παρ. 5 και 6 του ν. 3227/2004 | |
| Άρθρο 88 | Άρθρο 7 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 31 παρ. 17 του ν. 2956/2001, 14 παρ. 5 του ν. 3144/2003 και 31 παρ. 8 του ν. 3227/2004 | |
| Άρθρο 89 | Άρθρο 8 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 18 του άρθρου 31 του ν. 2956/2001 | |
| Άρθρο 90 | Άρθρο 9 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 31 παρ. 19 του ν. 2956/2001 και 51 παρ. 5 του ν. 4430/2016 | |
| Άρθρο 91 | Άρθρο 10 ν. 2643/1998, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 14 του ν. 2874/2000 και 51 παρ. 6 του ν. 4430/2016 | |
| Άρθρο 92 | Άρθρο 11 ν. 2643/1998 | |
| Άρθρο 93 | Άρθρο 12 ν. 2643/1998 | |
| Άρθρο 94 | Άρθρο 1 π.δ. 81/2003 | |
| Άρθρο 95 | Άρθρο 2 π.δ. 81/2003, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 του π.δ. 180/2004 | |
| Άρθρο 96 | Άρθρο 3 π.δ. 81/2003 | |
| Άρθρο 97 | Άρθρο 4 π.δ. 81/2003, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 του π.δ. 180/2004 | |
| Άρθρο 98 | Άρθρο 5 π.δ. 81/2003, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 41 του ν. 3986/2011 | |
| Άρθρο 99 | Άρθρο 6 π.δ. 81/2003 | |
| Άρθρο 100 | Άρθρο 7 π.δ. 81/2003 | |
| Άρθρο 101 | Άρθρο 8 π.δ. 81/2003 | |
| Άρθρο 102 | Άρθρο 671 ΑΚ | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 103 | Άρθρο 1 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 104 | Άρθρο 2 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 105 | Άρθρο 3 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 106 | Άρθρο 4 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 107 | Άρθρο 5 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 108 | Άρθρο 6 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 109 | Άρθρο 7 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 110 | Άρθρο 8 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 111 | Άρθρο 9 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 112 | Άρθρο 10 π.δ. 164/2004 | |
| Άρθρο 113 | Άρθρο 38 ν. 1892/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 59 του ν. 4635/2019 και το άρθρο 57 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 114 | Άρθρο 113 ν. 4052/2012 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 115 | Άρθρο 114 ν. 4052/2012 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 116 | Άρθρο 115 ν. 4052/2012 | Άρθρο 3 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 117 | Άρθρο 116 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο πρώτο της υποπαρ. ΙΑ. 4 του ν. 4254/2014 | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 4 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 118 | Άρθρο 117 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το εδάφιο τέταρτο της υποπαρ. ΙΑ. 8 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 | Μέτρα εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφοι 1 και 5 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 119 | Άρθρο 118 ν. 4052/2012 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 120 | Άρθρο 119 ν. 4052/2012 | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 7 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 121 | Άρθρο 120 ν. 4052/2012 | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 8 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 122 | Άρθρο 121 ν. 4052/2012 | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 8 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ |
| Άρθρο 123 | Άρθρο 122 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με την υποπαρ. ΙΑ. 8 εδάφιο πρώτο του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 και την υποπαρ. ΙΑ. 4 του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 | |
| Άρθρο 124 | Άρθρο 123 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με την υποπαρ. ΙΑ. 8 εδάφιο δεύτερο του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 | |
| Άρθρο 125 | Άρθρο 124 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με την υποπαρ. ΙΑ. 4 περ. 4 και 5 του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 | |
| Άρθρο 126 | Άρθρο 125 ν. 4052/2012 | |
| Άρθρο 127 | Άρθρο 126 ν. 4052/2012 | |
| Άρθρο 128 | Άρθρο 127 ν. 4052/2012 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 129 | Άρθρο 128 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 24 παρ. 7 και 80 παρ. 3 του ν. 4144/2013 | |
| Άρθρο 130 | Άρθρο 5 ν. 3846/2010, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 67 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 131 | Άρθρο 68 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 132 | Άρθρο 69 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 133 | Άρθρο 70 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 134 | Άρθρο 71 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 135 | Άρθρο 72 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 136 | Άρθρο 74 παρ. 9 ν. 3863/2010 | |
| Άρθρο 137 | Άρθρο 10 ν. 3667/2008 | |
| Άρθρο 138 | Άρθρο 10 ν. 4554/2018 | |
| Άρθρο 139 | Άρθρο 52 ν. 4611/2019 | |
| Άρθρο 140 | Άρθρο 1 ν. 2639/1998, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 3846/2010 | |
| Άρθρο 141 | Άρθρο 6 ν. 5163/2024 | άρθρα 5 και 6 Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 |
| Άρθρο 141 Α | Άρθρο 15 ν. 5163/2024 | άρθρα 5 και 6 Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 |
| Άρθρο 142 | Άρθρο 1 ν. 1082/1980, όπως διαμορφώθηκε με το εδάφιο ένατο της υποπαρ. ΙΑ. 7 του ν. 4093/2012 | |
| Άρθρο 143 | Άρθρο 1 ΥΑ 19040/1981 | |
| Άρθρο 144 | Άρθρο 2 ΥΑ 19040/1981 | |
| Άρθρο 145 | Άρθρο 3 ΥΑ 19040/1981 | |
| Άρθρο 146 | Άρθρο 4 ΥΑ 19040/1981, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 της κοινής απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας υπ’ αριθμ. 2006743/538/022/1991 | |
| Άρθρο 147 | Άρθρο 6 ΥΑ 19040/1981 | |
| Άρθρο 148 | Άρθρο 7 ΥΑ 19040/1981 | |
| Άρθρο 149 | Άρθρο 10 ΥΑ 19040/1981 | |
| Άρθρο 150 | Άρθρο μόνο παρ. 5 υ.α. 18310/1946 , άρθρο 2 υ.α. 25825/1951, υ.α. 27019/1953 και 27056/1/1954 | |
| Άρθρο 151 | Υ.Α. 21091/2290/1946 | |
| Άρθρο 152 | Άρθρο 9 ν. 2336/1995, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 43 του ν. 5006/2022 | |
| Άρθρο 153 | Άρθρο 40 παρ. 2 ν. 3863/2010 | |
| Άρθρο 154 | Άρθρο 18 παρ. 1 ν. 1082/1980, όπως διαμορφώθηκε με την υποπαρ. ΙΑ. 5 του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 | |
| Άρθρο 155 | Άρθρο 5 ν. 3227/2004 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 156 | Άρθρο μόνο παρ. 1 α.ν. 690/1945 | |
| Άρθρο 157 | Άρθρο 664 ΑΚ | |
| Άρθρο 158 | Άρθρο 665 ΑΚ | |
| Άρθρο 159 | Άρθρο 1 π.δ. 1/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 33 του ν. 4554/2018 και το άρθρο 1 του π.δ. 40/2007 | |
| Άρθρο 160 | Άρθρο 2 π.δ. 1/1990 | |
| Άρθρο 161 | Άρθρο 3 π.δ. 1/1990 | |
| Άρθρο 162 | Άρθρο 4 π.δ. 1/1990 | |
| Άρθρο 163 | Άρθρο 5 π.δ. 1/1990, όπως διαμορφώθηκε με το π.δ. 151/1999 και το άρθρο 33 παρ. 4 του ν. 4554/2018 | |
| Άρθρο 164 | Άρθρο 5α π.δ. 1/1990, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 του π.δ. 40/2007 και διαμορφώθηκε με το άρθρο 33 παρ. 5 του ν. 4554/2018 | |
| Άρθρο 165 | Άρθρο 5β π.δ. 1/1990, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 του π.δ. 40/2007 και | |
| Άρθρο 166 | Άρθρο 6 π.δ. 1/1990 | |
| Άρθρο 167 | Άρθρο 7 π.δ. 1/1990 | |
| Άρθρο 168 | Άρθρο 16 ν. 1836/1989, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 44 του ν. 2648/1998 και το άρθρο 33 παρ. 1 του ν. 4554/2018 | |
| Άρθρο 169 | Άρθρο 1 π.δ. 88/1999, όπως διαμορφώθηκε με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 1 του π.δ. 76/2005 | Άρθρα 1 και 14 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 170 | Άρθρο 2 π.δ. 88/1999, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 του π.δ. 76/2005 | Άρθρο 2 Οδηγίας 2003/88/ ΕΚ |
| Άρθρο 171 | Άρθρο 3 π.δ. 88/1999, όπως διαμορφώθηκε με το εδάφιο δεύτερο της υποπαρ. ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2003/88/ ΕΚ |
| Άρθρο 172 | Άρθρο 4 π.δ. 88/1999, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 56 του ν. 4808/2021 | Άρθρο 4 της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 173 | Άρθρο 5 π.δ. 88/1999, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 του π.δ. 76/2005 | Άρθρο 5 Οδηγίας 2003/88/ ΕΚ |
| Άρθρο 174 | Άρθρο 6 π.δ. 88/1999 | Άρθρα 6 και 16 σημείο β) Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 175 | Άρθρο 7 π.δ. 88/1999 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2003/88/ ΕΚ |
| Άρθρο 176 | Άρθρο 8 π.δ. 88/1999 | Άρθρα 8 και 16 σημείο γ) Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 177 | Άρθρο 9 π.δ. 88/1999 | Άρθρο 9 Οδηγίας 2003/88/ ΕΚ |
| Άρθρο 178 | Άρθρο 10 π.δ. 88/1999 | Άρθρο 10 Οδηγίας 2003/88/ ΕΚ |
| Άρθρο 179 | Άρθρο 11 π.δ. 88/1999 | Άρθρο 11 Οδηγίας 2003/88/ ΕΚ |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 180 | Άρθρο 12 π.δ. 88/1999 | Άρθρο 12 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 181 | Άρθρο 13 π.δ. 88/1999 | Άρθρο 13 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 182 | Άρθρο 14 π.δ. 88/1999, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 4 του π.δ. 76/2005 | Άρθρο 17 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 183 | Άρθρο 14α π.δ. 88/1999, όπως προστέθηκε με το άρθρο 6 του π.δ. 76/2005 | Άρθρο 20 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 184 | Άρθρο 14β π.δ. 88/1999, όπως προστέθηκε με το άρθρο 6 του π.δ. 76/2005 | Άρθρο 21 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ |
| Άρθρο 185 | Άρθρο 15 π.δ. 88/1999 | |
| Άρθρο 186 | Άρθρο 16 π.δ. 88/1999 | |
| Άρθρο 187 | Άρθρο 2 του από 27.6.1932 π.δ. | |
| Άρθρο 188 | Άρθρο μόνο ν. 133/1975 - άρθρο 6 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1975 | |
| Άρθρο 189 | Άρθρο 55 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 190 | Άρθρο 10 ν. 5053/2023 | Άρθρα 10 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 191 | Άρθρο 26 ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 192 | Άρθρο 25 ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 193 | Άρθρο 4 του από 27.6.1932 π.δ., όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 515/1970 | |
| Άρθρο 194 | Άρθρο 4 ν. 2874/2000, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 58 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 195 | Άρθρο 2 παρ. 1 ν.δ. 515/1970 | |
| Άρθρο 196 | Άρθρο 8 ν. 3846/2010 | |
| Άρθρο 197 | Άρθρο 14 του από 27.6.1932 π.δ., όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 6 του ν.δ. 3789/1957 | |
| Άρθρο 198 | Άρθρο 15 του από 27.6.1932 π.δ. | |
| Άρθρο 199 | Άρθρο 16 του από 27.6.1932 π.δ. όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 9 του ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 200 | Άρθρο 40 ν. 1892/1990 | |
| Άρθρο 201 | Άρθρο 8 του από 27.6.1932 π.δ. | |
| Άρθρο 202 | Άρθρο 41 ν. 1892/1990, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 42 του ν. 3986/2011, 59 του ν. 4808/2021 και 28 του ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 203 | Άρθρο 60 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 204 | Άρθρο 4 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 205 | Άρθρο 1 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 206 | Άρθρο 2 β.δ. 748/1966, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 46 του ν. 2224/1994 | |
| Άρθρο 207 | Άρθρο 3 β.δ. 748/1966, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 2 του π.δ. 327/1992 και 46 παρ. 1 του ν. 2224/1994 | |
| Άρθρο 208 | Άρθρο 5 β.δ. 748/1966, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 30 παρ. 5 του ν. 1346/1983 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 209 | Άρθρο 16 παρ. 4 ν. 4177/2013, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 19 του ν. 5019/2023 | |
| Άρθρο 210 | Άρθρο 7 β.δ. 748/1966, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 96 του ν.4764/2020, 63 παρ. 1 του ν. 4808/2021 και 27 του ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 211 | Άρθρο 9 β.δ. 748/1966, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 63 παρ. 2 του ν. 4808/2021 και 56 του ν. 4921/2022 | |
| Άρθρο 212 | Άρθρο 10 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 213 | Άρθρο 11 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 214 | Άρθρο 12 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 215 | Άρθρο 13 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 216 | Άρθρο 14 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 217 | Άρθρο 15 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 218 | Άρθρο 16 β.δ. 748/1966 | |
| Άρθρο 219 | Άρθρο 2 ν.δ. 3755/1957, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 2 του ν. 435/1976 και 91 του ν. 4876/2021 | |
| Άρθρο 220 | Άρθρο 1 α.ν. 539/1945 | |
| Άρθρο 221 | Άρθρο 2 α.ν. 539/1945, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 1 παρ. 1 του ν. 1346/1983 και 1 παρ. 1 του ν. 3302/2004 | |
| Άρθρο 222 | Άρθρο 3 α.ν. 539/1945, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 1 του ν.δ. 4547/1966 και 8 του ν. 549/1977 | |
| Άρθρο 223 | Άρθρο 3 παρ. 16 ν. 4504/1966 | |
| Άρθρο 224 | Άρθρο 4 α.ν. 539/1945, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 53 του ν. 4611/2019 και 61 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 225 | Άρθρο 8 ν. 549/1977 - άρθρο 7 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1976 | |
| Άρθρο 226 | Άρθρο 5 α.ν. 539/1945, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 17 του ν. 2336/1995 | |
| Άρθρο 227 | Άρθρο 24 ν. 4808/2021 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 228 | Άρθρα 25 και 33 ν. 4808/2021 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 229 | Άρθρο 26 ν. 4808/2021, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 91 του ν. 5018/2023 | Άρθρο 1 και 3 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 230 | Άρθρο 27 ν. 4808/2021<br>Παρ. 3 του άρθρου 6 του ν. 5089/2024 | Άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 231 | Άρθρα 28 και 52 παρ. 1 ν. 4808/2021 | Άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 232 | Άρθρα 29 και 52 παρ. 2ν. 4808/2021 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 233 | Άρθρα 30 και 52 παρ. 3 ν. 4808/2021 | Άρθρο 7 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 234 | Άρθρο 31 ν. 4808/2021 | Άρθρο 9 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 235 | Άρθρο 32 ν. 4808/2021 | Άρθρο 115 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 236 | Άρθρο 11 ν. 2874/2000, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 44 του ν. 4997/2022<br>Παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 5089/2024 | |
| Άρθρο 237 | Άρθρο 35 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 238 | Άρθρο 142 ν. 3655/2008, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 44 του ν. 4997/2022, την παρ. 2 του άρθρο 36 ν. 4808/2021 και το άρθρο 150 του ν. 5078/2023<br>Παρ. 1 του άρθρου 6 του ν. 5089/2024 | |
| Άρθρο 239 | Άρθρο 37 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 240 | Άρθρο 38 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 241 | Άρθρο 39 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 242 | Άρθρο 40 ν. 4808/2021, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 96 του ν. 5043/2023 | |
| Άρθρο 243 | Άρθρο 41 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 244 | Άρθρο 42 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 245 | Άρθρο 43 ν. 4808/2021, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 24 του ν. 4892/2022 και<br>Άρθρο 44 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 246 | Άρθρο 93 ν. 5018/2023 | |
| Άρθρο 247 | Άρθρο 45 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 248 | Άρθρο 46 ν. 4808/2021<br>Εδάφιο πρώτο της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4538/2018 | Άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 249 | Άρθρο 47 ν. 4808/2021 | Άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 250 | Άρθρο 48 ν. 4808/2021 | Άρθρο 12 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 251 | Άρθρο 49 ν. 4808/2021 | Άρθρο 16 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 252 | Άρθρο 50 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 253 | Άρθρο 51 ν. 4808/2021 | Άρθρο 17 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ |
| Άρθρο 254 | Άρθρο 50 ν. 2224/1994 - άρθρα 5 και 6 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1994 | |
| Άρθρο 255 | Άρθρο 62 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 256 | Άρθρο 1 π.δ. 30/2021 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και στοιχείο β’ και γ΄ παρ. 1 άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) |
| Άρθρο 257 | Άρθρο 2 π.δ. 30/2021 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ |
| Άρθρο 258 | Άρθρο 3 π.δ. 30/2021 | Άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, παρ. 2 α’, γ΄ και δ΄ άρθρου 1 και στοιχείο β’ περ. 1β’ άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 259 | Άρθρο 4 π.δ. 30/2021 | (περ. β’ παρ. 2) άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) |
| Άρθρο 260 | Άρθρο 5 π.δ. 30/2021 | Άρθρο 4 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 3 άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 |
| Άρθρο 261 | Άρθρο 6 π.δ. 30/2021 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 |
| Άρθρο 262 | Άρθρο 7 π.δ. 30/2021 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 |
| Άρθρο 263 | Άρθρο 8 π.δ. 30/2021<br>Άρθρο 137 ν. 5090/2024 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 |
| Άρθρο 264 | Άρθρο 9 π.δ. 30/2021 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ |
| Άρθρο 265 | Άρθρο 13 π.δ. 30/2021 | (παρ. 7 άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 2 γ΄ άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 |
| Άρθρο 266 | Άρθρο 1 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 267 | Άρθρο 2 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 268 | Άρθρο 3 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 2, άρθρο 7 παρ. 1, 2, 5 και 6, άρθρο 10 παρ. 1 και 3 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 269 | Άρθρο 4 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 3, άρθρο 5 παρ. 1, 2 και 5, άρθρο 9 παρ. 5 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 270 | Άρθρο 5 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 και 10, άρθρο 7 παρ. 3, 4 και 5 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 271 | Άρθρο 6 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 4 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 272 | Άρθρο 7 π.δ. 101/2016, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 του π.δ. 1/2023 | Άρθρο 9 παρ. 1α΄, β΄, γ΄, δ΄ και ε΄ και παρ. 4 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 273 | Άρθρο 8 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 11 παρ. 1, 3, 4, 5 και 6 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 274 | Άρθρο 9 π.δ. 101/2016, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 92 του ν. 4876/2021 | Άρθρο 12 παρ. 2 και 3 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 275 | Άρθρο 10 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 13 και άρθρο 14 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 276 | Άρθρο 11 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 15 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 277 | Άρθρο 12 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 16 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 278 | Άρθρο 13 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 17 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 279 | Άρθρο 14 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 18 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 280 | Άρθρο 15 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 19 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 281 | Άρθρο 16 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 20 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 282 | Άρθρο 17 π.δ. 101/2016 | Άρθρο 21 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ |
| Άρθρο 283 | Άρθρο 1 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 284 | Άρθρο 2 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 285 | Άρθρο 3 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 286 | Άρθρο 4 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 287 | Άρθρο 10 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 288 | Άρθρο 11 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 289 | Άρθρο 12 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 290 | Άρθρο 14 ν. 1483/1984 | |
| Άρθρο 291 | Άρθρο 15 ν. 1483/1984, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 48 παρ. 4 του ν. 4808/2021 και 46 του ν. 4488/2017<br>Άρθρο 7 του ν. 5089/2024 | |
| Άρθρο 292 | Άρθρο 16 ν. 1483/1984<br>Άρθρο 8 και παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 5089/2024 | |
| Άρθρο 293 | Άρθρο 1 π.δ. 176/1997, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 1 του π.δ. 41/2003 | |
| Άρθρο 294 | Άρθρο 2 π.δ. 176/1997, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 2 του π.δ. 41/2003 | |
| Άρθρο 295 | Άρθρο 3 π.δ. 176/1997 | |
| Άρθρο 296 | Άρθρο 4 π.δ. 176/1997 | |
| Άρθρο 297 | Άρθρο 5 π.δ. 176/1997 | |
| Άρθρο 298 | Άρθρο 6 π.δ. 176/1997 | |
| Άρθρο 299 | Άρθρο 7 π.δ. 176/1997 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 300 | Άρθρο 10 π.δ. 176/1997 | |
| Άρθρο 301 | Άρθρο 11 π.δ. 176/1997, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 4 του π.δ. 41/2003 | |
| Άρθρο 302 | Άρθρο 50 Κώδικα Νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 | |
| Άρθρο 303 | Άρθρο 51 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 304 | Άρθρο 52 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 305 | Άρθρο 53 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 306 | Άρθρο 54 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 307 | Άρθρο 55 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 308 | Άρθρο 56 ΚΝΥΑΕ πλην παρ. 4 | |
| Άρθρο 309 | Άρθρο 57 ΚΝΥΑΕ πλην παρ. 3 | |
| Άρθρο 310 | Άρθρο 58 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 311 | Άρθρο 59 ΚΝΥΑΕ πλην παρ. 2 | |
| Άρθρο 312 | Άρθρο 60 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 313 | Άρθρο 61 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 314 | Άρθρο 62 ΚΝΥΑΕ πλην παρ. 2 | |
| Άρθρο 315 | Άρθρο 63 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 316 | Άρθρο 64 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 317 | Άρθρο 65 ΚΝΥΑΕ πλην παρ. 5, 6 | |
| Άρθρο 318 | Άρθρο 66 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 319 | Άρθρο 67 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 320 | Άρθρο 1 ν. 3514/1928, όπως διαμορφώθηκε με το ν.δ. 439/1941 | |
| Άρθρο 321 | Άρθρο 10 ν. 3514/1928, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 2655/1953 | |
| Άρθρο 322 | Άρθρο 69 ν. 3421/2005, όπως διαμορφώθηκε με την περ. 9 του άρθρου 23 του ν. 4609/2019 | |
| Άρθρο 323 | Άρθρο 669 ΑΚ | |
| Άρθρο 324 | Άρθρο 670 ΑΚ | |
| Άρθρο 325 | Άρθρο 672 ΑΚ | |
| Άρθρο 326 | Άρθρο 673 ΑΚ | |
| Άρθρο 327 | Άρθρο 674 ΑΚ | |
| Άρθρο 328 | Άρθρο 675 ΑΚ | |
| Άρθρο 329 | Άρθρο 678 ΑΚ | |
| Άρθρο 330 | Άρθρο 38 ν. 4488/2017, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 23 του ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 331 | Άρθρο 1 ν. 2112/1920, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 34 παρ. 9 του ν. 4111/2013 | |
| Άρθρο 332 | Άρθρο 65 ν. 4808/2021 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 333 | Άρθρο 3 ν. 2112/1920, όπως διαμορφώθηκε με την υποπαρ. ΙΑ. 12 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 και το άρθρο 34 παρ. 10 του ν. 4111/2013 | |
| Άρθρο 334 | Άρθρο 4 ν. 3198/1955 | |
| Άρθρο 335 | Άρθρο 8 ν. 3198/1955, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 5 παρ. 1 του ν. 435/1976 και άρθρο 6 παρ. 2 ν. 2112/1920, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 12 παρ. 1 του ν. 3252/1955 και 4 του ν. 4558/1930, καθώς και άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 435/1976 | |
| Άρθρο 336 | Άρθρο 19 ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 337 | Άρθρο 74 παρ. 3 ν. 3863/2010 | |
| Άρθρο 338 | Άρθρο 5 παρ. 1 και 2 ν. 3198/1955 και άρθρο 64 παρ. 3 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 339 | Άρθρο 2 παρ. 2 α.ν. 173/1967 | |
| Άρθρο 340 | Άρθρο 38 παρ. 9 εδάφιο δεύτερο ν. 4387/2016 | |
| Άρθρο 341 | Άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 4 του ν. 2556/1997 και άρθρο 66 παρ. 5 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 342 | Άρθρο 5 παρ. 1 και 2 ν. 2112/1920 | |
| Άρθρο 343 | Άρθρο 7 ν. 2112/1920, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 58 του ν. 4635/2019 | |
| Άρθρο 344 | Άρθρα 8 ν. 2112/1920, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 11 του α.ν. 547/1937 και 6 παρ. 1 ν. 2112/1920 | |
| Άρθρο 345 | Άρθρο 5 Π.Υ.Σ. 6/2012 | |
| Άρθρο 346 | Άρθρο 40 ν. 3986/2011 | |
| Άρθρο 347 | Άρθρο 10 ν. 3198/1955, όπως διαμορφώθηκε με την περ. 4 της υποπαρ. ΙΑ. 6 του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 | |
| Άρθρο 348 | Άρθρο 4 ν. 2112/1920 | |
| Άρθρο 349 | Άρθρο 5 παρ. 3 ν. 2112/1920, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4558/1930 | |
| Άρθρο 350 | Άρθρο 66 ν. 4808/2021,όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 17 του ν. 5053/2023 | Άρθρο 18 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 |
| Άρθρο 351 | Άρθρο 6 ν. 3198/1955, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 435/1976 | |
| Άρθρο 352 | Άρθρο 1 ν. 1387/1983, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 74 παρ. 1 του ν. 3863/2010 και 21 του ν. 3488/2006 | |
| Άρθρο 353 | Άρθρο 2 ν. 1387/1983, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 38 του ν. 1568/1985 και 16 παρ. 6 του ν. 2736/1999 | |
| Άρθρο 354 | Άρθρο 3 ν. 1387/1983, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 15 του ν. 2736/1999 και 17 του ν. 4472/2017 | |
| Άρθρο 355 | Άρθρο 4 ν. 1387/1983 | |
| Άρθρο 356 | Άρθρο 5 ν. 1387/1983, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 17 παρ. 3 του ν. 4472/2017 | |
| Άρθρο 357 | Άρθρο 6 ν. 1387/1983 | |
| Άρθρο 358 | Άρθρο 1 π.δ. 178/2002 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 359 | Άρθρο 2 π.δ. 178/2002, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 1 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 360 | Άρθρο 3 π.δ. 178/2002, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 9 παρ. 2 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 2 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 361 | Άρθρο 4 π.δ. 178/2002 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 362 | Άρθρο 5 π.δ. 178/2002 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 363 | Άρθρο 6 π.δ. 178/2002 | Άρθρο 5 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 364 | Άρθρο 7 π.δ. 178/2002 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 365 | Άρθρο 8 π.δ. 178/2002 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 366 | Άρθρο 9 π.δ. 178/2002, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 9 παρ. 3 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 9 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 367 | Άρθρο 10 π.δ. 178/2002 | Άρθρο 8 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ |
| Άρθρο 368 | Άρθρο 1 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 82 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 369 | Άρθρο 2 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 83 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 370 | Άρθρο 3 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 84 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 371 | Άρθρο 4 ν. 1264/1982 | |
| Άρθρο 372 | Άρθρο 5 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 85 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 373 | Άρθρο 6 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 του ν. 1915/1990 | |
| Άρθρο 374 | Άρθρο 7 ν. 1264/1982 | |
| Άρθρο 375 | Άρθρο 8 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 211 του ν. 4512/2018 και το άρθρο 86 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 376 | Άρθρο 9 ν. 1264/1982 | |
| Άρθρο 377 | Άρθρο 10 ν. 1264/1982 | |
| Άρθρο 378 | Άρθρο 11 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 52 του ν. 4446/2016 | |
| Άρθρο 379 | Άρθρο 12 ν. 1264/1982 | |
| Άρθρο 380 | Άρθρο 13 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 87 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 381 | Άρθρο 14 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 88 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 382 | Άρθρο 16 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 89 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 383 | Άρθρο 17 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 90 του ν. 4808/2021 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 384 | Άρθρο 18 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 4472/2017 | |
| Άρθρο 385 | Άρθρο 23 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 100 του ν. 4689/2020 | |
| Άρθρο 386 | Άρθρο 30 παρ. 1-5 ν. 1264/1982, όπως η παρ. 1 διαμορφώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 27 του ν. 2738/1999 και το άρθρο 29 του ν. 5027/2023. | |
| Άρθρο 387 | Άρθρο 1 ν. 1712/1987, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 του ν. 2081/1992 | |
| Άρθρο 388 | Άρθρο 2 ν. 1712/1987, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 25 του ν. 1746/1988, 9 του ν. 2081/1992 και 10 παρ. 9 του ν. 2741/1999 | |
| Άρθρο 389 | Άρθρο 3 ν. 1712/1987, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 10 του ν. 2081/1992 | |
| Άρθρο 390 | Άρθρο 4 ν. 1712/1987, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2081/1992 | |
| Άρθρο 391 | Άρθρο 5 ν. 1712/1987, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 12 του ν. 2081/1992 και 80 του ν. 4982/2022 | |
| Άρθρο 392 | Άρθρο 6 ν. 1712/1987, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 13 του ν. 2081/1992 | |
| Άρθρο 393 | Άρθρο 7 ν. 1712/1987, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 81 του ν. 4982/2022 και 30 του ν. 4994/2022 | |
| Άρθρο 394 | Άρθρο 1 ν. 1876/1990 | |
| Άρθρο 395 | Άρθρο 2 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 40 του ν. 1892/1990 | |
| Άρθρο 396 | Άρθρο 3 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 53 του ν. 4635/2019 | |
| Άρθρο 397 | Άρθρο 4 ν. 1876/1990 | |
| Άρθρο 398 | Άρθρο 5 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 12 του ν. 3846/2010 | |
| Άρθρο 399 | Άρθρο 6 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 54 του ν. 4365/2019 και το άρθρο 96 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 400 | Άρθρο 7 ν. 1876/1990 | |
| Άρθρο 401 | Άρθρο 8 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με την υποπαρ. ΙΑ. 11 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 και το άρθρο 97 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 402 | Άρθρα 9 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 40 του ν. 4320/2015 και τα άρθρα 2 και 4 της Π.Υ.Σ. 6/2012, και 33 ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 403 | Άρθρο 10 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 55 του ν. 4635/2019 | |
| Άρθρο 404 | Άρθρο 11 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 56 του ν. 4635/2019 | |
| Άρθρο 405 | Άρθρο 12 ν. 1876/1990 | |
| Άρθρο 406 | Άρθρο 19 ν. 1876/1990 | |
| Άρθρο 407 | Άρθρο 4 ν. 2639/1998 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 408 | Άρθρο 13 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 98 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 409 | Άρθρο 14 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 | |
| Άρθρο 410 | Άρθρο 15 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 14 του ν. 3899/2010, 4 του ν. 4304/2014 και 15 του ν. 4549/2018 | |
| Άρθρο 411 | Άρθρο 16 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 14 του ν. 3899/2010 και 57 του ν. 4635/2019 | |
| Άρθρο 412 | Άρθρο 16Α ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 4 παρ. 4 του ν. 4303/2014 και 55 παρ. 8 του ν. 4310/2014 | |
| Άρθρο 413 | Άρθρο 16 Β ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 4 παρ. 4 του ν. 4303/2014 και 99 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 414 | Άρθρο 17 παρ. 1, 2 και 8 ν. 1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 14 του ν. 3899/2010 και 20 παρ. 23 του ν. 4019/2011 | |
| Άρθρο 415 | Άρθρα 19 παρ. 1 και 2, όπως διαμορφώθηκαν με τα άρθρα 91 και 92 του ν. 4808/2021 και 30 παρ. 7-10 ν. 1264/1982 | |
| Άρθρο 416 | Άρθρο 20 ν. 1264/1982 | |
| Άρθρο 417 | Άρθρο 21 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 2 του ν. 2224/1994 και 95 παρ. 1 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 418 | Άρθρο 3 ν. 2224/1994, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 94 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 419 | Άρθρο 22 ν. 1264/1982, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 95 παρ. 2 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 420 | Άρθρο 93 ν. 4808/2021 όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 31 του ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 421 | Άρθρο 1 ν. 4325/2015 | |
| Άρθρο 422 | Άρθρο 1 ν.δ. 3789/1957 | |
| Άρθρο 423 | Άρθρο 2 ν.δ. 3789/1957 | |
| Άρθρο 424 | Άρθρο 5 παρ. 3 ν.δ. 3789/1957 | |
| Άρθρο 425 | Άρθρο 1 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 426 | Άρθρο 2 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 427 | Άρθρο 3 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 428 | Άρθρο 4 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 429 | Άρθρο 5 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 430 | Άρθρο 6 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 431 | Άρθρο 7 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 432 | Άρθρο 8 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 433 | Άρθρο 9 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 434 | Άρθρο 10 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 435 | Άρθρο 11 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 436 | Άρθρο 12 ν. 1767/1988, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2224/1994 | |
| Άρθρο 437 | Άρθρο 13 ν. 1767/1988 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 438 | Άρθρο 14 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 439 | Άρθρο 15 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 440 | Άρθρο 16 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 441 | Άρθρο 17 παρ. 2 και 3 ν. 1767/1988 | |
| Άρθρο 442 | Άρθρο 1 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 1 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 443 | Άρθρο 2 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 2 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 444 | Άρθρο 3 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 445 | Άρθρο 4 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 446 | Άρθρο 5 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 5 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 447 | Άρθρο 6 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 448 | Άρθρο 7 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 449 | Άρθρο 8 π.δ. 240/2006 | Άρθρο 8 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ |
| Άρθρο 450 | Άρθρο 9 π.δ. 240/2006 | |
| Άρθρο 451 | Άρθρο 49 ν. 4052/2012 | Άρθρο 1 παρ. 1-5 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 452 | Άρθρο 50 ν. 4052/2012 | Άρθρο 1 παρ. 6 και 7 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 453 | Άρθρο 51 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 παρ. 2 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 454 | Άρθρο 52 ν. 4052/2012 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 455 | Άρθρο 53 ν. 4052/2012 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 456 | Άρθρο 54 ν. 4052/2012 | Άρθρο 5 παρ. 1 και 2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 457 | Άρθρο 55 ν. 4052/2012 | Άρθρο 5 παρ. 3-5 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 458 | Άρθρο 56 ν. 4052/2012 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 459 | Άρθρο 57 ν. 4052/2012 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 460 | Άρθρο 58 ν. 4052/2012 | Παράρτημα Ι παρ. 16 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 461 | Άρθρο 59 ν. 4052/2012 | Παράρτημα Ι παρ. 1 περ. γ΄, δ΄ και ε΄ Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 462 | Άρθρο 60 ν. 4052/2012 | Παράρτημα Ι παρ. 1 περ. α΄, δ΄ (δεύτερο εδάφιο), στ΄, παρ. 2 και 3 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 463 | Άρθρο 61 ν. 4052/2012 | Παράρτημα Ι παρ. 4, 5 και 6 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 464 | Άρθρο 62 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 8 παρ. 1 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 465 | Άρθρο 63 ν. 4052/2012 | Άρθρο 9 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 466 | Άρθρο 64 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 παρ. 4 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 10 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 467 | Άρθρο 65 ν. 4052/2012 | Άρθρο 11 παρ. 1 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 468 | Άρθρο 66 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 παρ. 5 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 12 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 469 | Άρθρο 67 ν. 4052/2012 | Άρθρο 13 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 470 | Άρθρο 68 ν. 4052/2012 | Άρθρο 14 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 471 | Άρθρο 69 ν. 4052/2012 | Άρθρο 2 παρ. 2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 472 | Άρθρο 70 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 παρ. 6 του ν. 4532/2018 | Άρθρο 5 παρ. 2 περ. α’ και Παράρτημα Ι παρ. 1 περ. β’ δεύτερο εδάφιο Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 473 | Άρθρο 71 ν. 4052/2012 | Άρθρο 5 παρ. 6 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 474 | Άρθρο 72 ν. 4052/2012 | Άρθρα 8 παρ. 2 και 11 παρ. 3 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 475 | Άρθρο 73 ν. 4052/2012 | Άρθρο 11 παρ. 2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ |
| Άρθρο 476 | Άρθρο 74 ν. 4052/2012 | |
| Άρθρο 477 | Άρθρο 75 ν. 4052/2012, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 παρ. 7 του ν. 4532/2018 | |
| Άρθρο 478 | Άρθρο 1 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 1 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 479 | Άρθρο 2 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 2 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 480 | Άρθρο 3 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 481 | Άρθρο 4 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 482 | Άρθρο 5 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 5 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 483 | Άρθρο 6 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 484 | Άρθρο 7 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 485 | Άρθρο 8 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 8 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 486 | Άρθρο 9 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 9 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 487 | Άρθρο 10 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 10 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 488 | Άρθρο 11 π.δ. 91/2006 | Άρθρα 11 και 12 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 489 | Άρθρο 12 π.δ. 91/2006 | Άρθρο 13 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 490 | Άρθρο 13 π.δ. 91/2006 | Παράρτημα Οδηγίας 2001/86/ΕΚ |
| Άρθρο 491 | Άρθρο 1 ΚΝΥΑΕ που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 | |
| Άρθρο 492 | Άρθρο 2 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 493 | Άρθρο 3 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 36 παρ. 5 του ν. 4144/2013 | |
| Άρθρο 494 | Άρθρο 4 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 495 | Άρθρο 5 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 496 | Άρθρο 6 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 497 | Άρθρο 7 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 498 | Άρθρο 8 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 36 παρ. 6 του ν. 4144/2013 | |
| Άρθρο 499 | Άρθρα 9 και 9Α ΚΝΥΑΕ, όπως το τελευταίο διαμορφώθηκε με το άρθρο 119 του ν. 4488/2017 | |
| Άρθρο 500 | Άρθρο 10 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 501 | Άρθρο 11 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 502 | Άρθρο 12 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 503 | Άρθρο 13 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με την υ.α. 83324/2023 | |
| Άρθρο 504 | Άρθρο 14 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 505 | Άρθρο 15 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 506 | Άρθρο 16 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο δέκατο τρίτο της από 20.3.2020 π.ν.π., η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020, και άρθρο 30 του ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 507 | Άρθρο 17 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 508 | Άρθρο 18 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 παρ. 2 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 509 | Άρθρο 19 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 510 | Άρθρο 20 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 511 | Άρθρο 21 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 36 παρ. 7 του ν. 4144/2013 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 512 | Άρθρο 22 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 513 | Άρθρο 23 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 514 | Άρθρο 24 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 515 | Άρθρο 25 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 36 παρ. 8 του ν. 4144/2013 | |
| Άρθρο 516 | Άρθρο 26 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 517 | Άρθρο 27 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 518 | Άρθρο 28 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 519 | Άρθρο 29 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 520 | Άρθρο 30 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 521 | Άρθρο 30 του ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 522 | Άρθρο 31 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 523 | Άρθρο 32 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 524 | Άρθρο 33 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 525 | Άρθρο 34 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 526 | Άρθρο 35 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 527 | Άρθρο 36 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 528 | Άρθρο 37 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 529 | Άρθρο 38 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 530 | Άρθρο 39 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 531 | Άρθρο 40 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 532 | Άρθρο 41 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 533 | Άρθρο 42 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 7 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 534 | Άρθρο 43 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 535 | Άρθρο 45 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 36 παρ. 4 του ν. 4144/2013 | |
| Άρθρο 536 | Άρθρο 46 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 537 | Άρθρο 47 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 6 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 538 | Άρθρο 48 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 539 | Άρθρο 49 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 540 | Άρθρο 69 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 541 | Άρθρο 70 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 542 | Άρθρο 71 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 97 παρ. 4 του ν. 4483/2017 | |
| Άρθρο 543 | Άρθρο 71Α ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 76 παρ. 6 του ν. 4144/2013 | |
| Άρθρο 544 | Άρθρο 72 ΚΝΥΑΕ | |
| Άρθρο 545 | Άρθρο 73 ΚΝΥΑΕ, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 4554/2018 | |
| Άρθρο 546 | Άρθρο 1 ν. 551/1915 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 547 | Άρθρο 2 ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 548 | Άρθρο 3 ν. 551/1915, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 παρ. 2 του ν. 4705/1930 και πρώτο εδάφιο του άρθρου 5 του ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 549 | Άρθρο 4 ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 550 | Άρθρο 6 ν. 551/1915, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 6234/1934 | |
| Άρθρο 551 | Άρθρο 7 ν. 551/1915, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 2 του ν. 4705/1930 | |
| Άρθρο 552 | Άρθρο 8 ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 553 | Άρθρο 10 ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 554 | Άρθρο 11 ν. 551/1915, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2193/1920 | |
| Άρθρο 555 | Άρθρο 14 ν. 551/1915, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 4 του ν. 2193/1920 | |
| Άρθρο 556 | Άρθρο 15 ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 557 | Άρθρο 16 ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 558 | Άρθρο 17 ν. 551/1915 | |
| Άρθρο 559 | Άρθρο 34 παρ. 2 ν. 1846/1951<br>Άρθρο 212 ν. 4512/2018 | |
| Άρθρο 560 | Άρθρο 60 παρ. 3 ν. 1846/1951 | |
| Άρθρο 561 | Άρθρο 25 παρ. 1 και 11-17 π.δ. 368/1989, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 27 παρ. 3 του ν. 3896/2010, 15 παρ. 3 του ν. 4468/2017 και 17 παρ. 7 του ν. 4472/2017 | |
| Άρθρο 562 | Άρθρο 102 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 563 | Άρθρο 103 ν. 4808/2021, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 24 ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο564 | Άρθρο 104 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 565 | Άρθρο 105 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 566 | Άρθρο 106 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 567 | Άρθρο 16 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 568 | Άρθρο 17 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 569 | Άρθρο 3Β ν. 3996/2011, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 122 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 570 | Άρθρο 18 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 571 | Άρθρο 23 ν. 3996/2011, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 32 του ν. 4488/2017, 23 παρ. 5 του ν. 4144/2013, 111 παρ. 2 και 132 παρ. 2 του ν. 4052/2012 | |
| Άρθρο 572 | Άρθρο 24 ν. 3996/2011, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 23 παρ. 6α του ν. 4144/2013, 33 και 39 παρ. 2 του ν. 4488/2017, 60 παρ. 1 και 2 του ν. 4611/2019 και 123 του ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 573 | Άρθρο 19 ν. 4808/2021 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιητική διάταξη | Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών |
| Άρθρο 574 | Άρθρο 25 παρ. 3-8 ν. 3996/2011 | |
| Άρθρο 575 | Άρθρο 27 ν. 3996/2011, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 40 του ν. 4554/2018 | |
| Άρθρο 576 | Άρθρο 28 ν. 3996/2011, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 34 παρ. 1 του ν. 4488/2017, 23 παρ. 2 του ν. 4578/2018 και 62 παρ. 1 του ν. 4611/2019 | |
| Άρθρο 577 | Άρθρο 73 παρ. 2-5 ν. 4808/2021, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 45 παρ. 1 του ν.4997/2022 | |
| Άρθρο 578 | Άρθρο 21 ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 579 | Άρθρο 13 του από 27.6.1932 π.δ., όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 16 του ν. 2874/2000 και το εδάφιο πρώτο της υποπαρ. ΙΑ. 13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 | |
| Άρθρο 580 | Άρθρο 74 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 581 | Άρθρο 80 ν. 4144/2013, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 78 του ν. 4808/2021 και το άρθρο 22 ν. 5053/2023 | |
| Άρθρο 582 | Άρθρο 75 ν. 4808/2021 | |
| Άρθρο 583 | Άρθρο 54 ν. 4611/2019 | |
| Άρθρο 584 | Άρθρο 33 ν. 1836/1989, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 214 του ν. 4635/2019 | |
| Άρθρο 585 | Άρθρο 109 ν. 4485/2017 | |
| Άρθρο 586 | Άρθρο 79 ν. 4808/2021, όπως διαμορφώθηκε με τα άρθρα 45 παρ. 2 του ν. 4997/2022 και 173 παρ. 2 του ν. 5078/2023. Παρ. 2 του άρθρου 37 του ν. 5053/2023 | |

| ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ | | |
|---|---|---|
| Κωδικοποιούμενη διάταξη | Αντίστοιχες διατάξεις Οδηγιών | Κωδικοποιητική διάταξη |
| ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ | | |
| Άρθρο 648 | | Άρθρο 1 |
| Άρθρο 649 | | Άρθρο 3 |
| Άρθρο 651 | | Άρθρο 4 |
| Άρθρο 652, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 5 |
| Άρθρο 653 | | Άρθρο 6 |
| Άρθρο 654 | | Άρθρο 7 |
| Άρθρο 655 | | Άρθρο 8 |
| Άρθρο 656, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 9 |
| Άρθρο 657 | | Άρθρο 10 |
| Άρθρο 658 | | Άρθρο 11 |
| Άρθρο 659 | | Άρθρο 12 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 662 | | Άρθρο 13 |
| Άρθρο 664 | | Άρθρο 157 |
| Άρθρο 665 | | Άρθρο 158 |
| Άρθρο 669 | | Άρθρο 323 |
| Άρθρο 670 | | Άρθρο 324 |
| Άρθρο 671 | | Άρθρο 102 |
| Άρθρο 672 | | Άρθρο 325 |
| Άρθρο 673 | | Άρθρο 326 |
| Άρθρο 674 | | Άρθρο 327 |
| Άρθρο 675 | | Άρθρο 328 |
| Άρθρο 677 | | Άρθρο 14 |
| Άρθρο 678 | | Άρθρο 329 |
| Άρθρο 679, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 15 |
| ν. 551/1915 (Α΄ 11) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 546 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 547 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 548 παρ. 1-4 και 6 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 549 |
| Άρθρο 5 πρώτο εδάφιο | | Άρθρο 548 παρ. 5 |
| Άρθρο 6, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 550 |
| Άρθρο 7, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 551 |
| Άρθρο 8 | | Άρθρο 552 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 553 |
| Άρθρο 11, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 554 |
| Άρθρο 14, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 555 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 556 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 557 |
| Άρθρο 17 | | Άρθρο 558 |
| ν. 2112/1920 (Α΄ 67) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 331 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 333 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 348 |
| Άρθρο 5 παρ. 1, 2 | | Άρθρο 342 |
| Άρθρο 5 παρ. 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 349 |
| Άρθρο 6 παρ. 1 | | Άρθρο 344 παρ. 4 |
| Άρθρο 6 παρ. 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 335 παρ. 3 |
| Άρθρο 7, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 343 |
| Άρθρο 8, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 344 παρ. 1-3 |
| ν. 3514/1928 (Α΄ 264) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 320 |
| Άρθρο 10, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 321 |
| α.ν. 539/1945 (Α΄ 229) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 220 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 221 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 222 |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 224 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 226 |
| α.ν. 690/1945 (Α΄ 292) | | |
| Άρθρο μόνο παρ. 1 | | Άρθρο 156 |
| ν. 1846/1951 (Α΄ 159) | | |
| Άρθρο 34 παρ. 2 | | Άρθρο 559 παρ. 1 |
| Άρθρο 60 παρ. 3 | | Άρθρο 560 |
| ν. 3198/1955 (Α΄ 98) | | |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 334 |
| Άρθρο 5 παρ. 1 και 2 | | Άρθρο 338 παρ. 1-2 |
| Άρθρο 5 παρ. 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 341 παρ. 1 |
| Άρθρο 6, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 351 |
| Άρθρο 8, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 335 παρ. 1-2 |
| Άρθρο 10, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 347 |
| ν.δ. 3755/1957 (Α΄ 182) | | |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 219 |
| ν.δ. 3789/1957 (Α΄ 210) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 422 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 423 |
| Άρθρο 5 παρ. 3 | | Άρθρο 424 |
| ν. 4504/1966 (Α΄ 57) | | |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 3 παρ. 16 | | Άρθρο 223 |
| α.ν. 173/1967 (Α΄ 189) | | |
| Άρθρο 2 παρ. 2 | | Άρθρο 339 |
| ν.δ. 515/1970 (Α΄ 95) | | |
| Άρθρο 2 παρ. 1 | | Άρθρο 195 |
| ν. 133/1975 (Α΄ 180) | | |
| Άρθρο μόνο (άρθρο κυρωθείσας 6 ΕΓΣΣΕ 1975) | | Άρθρο 188 |
| ν. 435/1976 (Α΄ 251) | | |
| άρθρο 5 παρ. 3 | | Άρθρο 335 |
| ν. 549/1977 (Α΄ 55) | | |
| Άρθρο 8 (άρθρο 7 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1976) | | Άρθρο 225 |
| ν. 1082/1980 (Α΄ 250) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 142 |
| Άρθρο 18 παρ. 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 154 |
| ν. 1264/1982 (Α΄ 79) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 368 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 369 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 370 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 371 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 372 |
| Άρθρο 6, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 373 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 374 |
| Άρθρο 8, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 375 |
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 376 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 377 |
| Άρθρο 11, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 378 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 379 |
| Άρθρο 13, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 380 |
| Άρθρο 14, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 381 |
| Άρθρο 16, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 382 |
| Άρθρο 17, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 383 |
| Άρθρο 18, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 384 |
| Άρθρα 19, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 415 παρ. 1-2 |
| Άρθρο 20 | | Άρθρο 416 |
| Άρθρο 21, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 417 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 22, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 419 |
| Άρθρο 23, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 385 |
| Άρθρο 30 παρ. 1-5 | | Άρθρο 386 |
| Άρθρο 30 παρ. 7-10 | | Άρθρο 415 παρ. 3-6 |
| ν. 1387/1983 (Α΄ 110) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 352 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 353 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 354 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 355 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 356 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 357 |
| ν. 1483/1984 (Α΄ 153) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 283 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 284 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 285 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 286 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 287 |
| Άρθρο 11 | | Άρθρο 288 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 289 |
| Άρθρο 14 | | Άρθρο 290 |
| Άρθρο 15, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 291 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 292 |
| ν. 1712/1987 (Α΄ 115) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 387 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 388 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 389 |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 390 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 391 |
| Άρθρο 6, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 392 |
| Άρθρο 7, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 393 |
| ν. 1767/1988 (Α΄ 63) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 425 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 426 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 427 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 428 |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 429 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 430 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 431 |
| Άρθρο 8 | | Άρθρο 432 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 433 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 434 |
| Άρθρο 11 | | Άρθρο 435 |
| Άρθρο 12, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 436 |
| Άρθρο 13 | | Άρθρο 437 |
| Άρθρο 14 | | Άρθρο 438 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 439 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 440 |
| Άρθρο 17 παρ. 2-3 | | Άρθρο 441 |
| ν. 1836/1989 (Α΄ 79) | | |
| Άρθρο 16, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 168 |
| Άρθρο 33, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 584 |
| ν. 1876/1990 (Α΄ 27) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 394 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 395 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 396 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 397 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 398 |
| Άρθρο 6, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 399 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 400 |
| Άρθρο 8, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 401 |
| Άρθρο 9, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 402 παρ. 2, 3 και 6 |
| Άρθρο 10, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 403 |
| Άρθρο 11, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 404 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 405 |
| Άρθρο 13, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 408 |
| Άρθρο 14, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 409 |
| Άρθρο 15, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 410 |
| Άρθρο 16, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 411 |
| Άρθρο 16 Α, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 412 |
| Άρθρο 16 Β, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 413 |
| Άρθρο 17 παρ. 1-2 και 8, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 414 |
| Άρθρο 19 | | Άρθρο 406 |
| ν. 1892/1990 (Α΄ 101) | | |
| Άρθρο 38, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 113 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 40 | | Άρθρο 200 |
| Άρθρο 41, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 202 |
| ν. 2224/1994 (Α΄ 112) | | |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 418 |
| Άρθρο 50 (άρθρα 5 και 6 κυρωθείσας ΕΓΣΣΕ 1994) | | Άρθρο 254 |
| ν. 2336/1995 (Α΄ 189) | | |
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 152 |
| ν. 2639/1998 (Α΄ 205) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 140 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 407 |
| ν. 2643/1998 (Α΄ 220) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 83 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 84 |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 85 |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 86 |
| Άρθρο 6, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 87 |
| Άρθρο 7, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 88 |
| Άρθρο 8, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 89 |
| Άρθρο 9, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 90 |
| Άρθρο 10, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 91 |
| Άρθρο 11 | | Άρθρο 92 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 93 |
| ν. 2874/2000 (Α΄ 286) | | |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 194 |
| Άρθρο 11, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 236 |
| ν. 3227/2004 (Α΄ 31) | | |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 155 |
| ν. 3421/2005 (Α΄ 302) | | |
| Άρθρο 69, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 322 |
| ν. 3655/2008 (Α΄ 58) | | |
| Άρθρο 142, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 238 |
| ν. 3667/2008 (Α΄ 114) | | |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 137 |
| ν. 3762/2009 (Α΄ 75) | | |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 82 |
| ν. 3846/2010 (Α΄ 66) | | |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 130 |
| Άρθρο 8 | | Άρθρο 196 |
| Κώδικας νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α΄ 84) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 491 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 492 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 493 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 494 |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 495 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 496 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 497 |
| Άρθρο 8, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 498 |
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 499 παρ. 1-11 |
| Άρθρο 9Α | | Άρθρο 499 παρ. 12 και 13 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 500 |
| Άρθρο 11 | | Άρθρο 501 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 502 |
| Άρθρο 13, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 503 |
| Άρθρο 14 | | Άρθρο 504 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 505 |
| Άρθρο 16, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 506 |
| Άρθρο 17, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 507 |
| Άρθρο 18, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 508 |
| Άρθρο 19 | | Άρθρο 509 |
| Άρθρο 20 | | Άρθρο 510 |
| Άρθρο 21, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 511 |
| Άρθρο 22 | | Άρθρο 512 |
| Άρθρο 23 | | Άρθρο 513 |
| Άρθρο 24 | | Άρθρο 514 |
| Άρθρο 25, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 515 |
| Άρθρο 26 | | Άρθρο 516 |
| Άρθρο 27 | | Άρθρο 517 |
| Άρθρο 28 | | Άρθρο 518 |
| Άρθρο 29 | | Άρθρο 519 |
| Άρθρο 30 | | Άρθρο 520 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 31 | | Άρθρο 522 |
| Άρθρο 32 | | Άρθρο 523 |
| Άρθρο 33 | | Άρθρο 524 |
| Άρθρο 34 | | Άρθρο 525 |
| Άρθρο 35 | | Άρθρο 526 |
| Άρθρο 36 | | Άρθρο 527 |
| Άρθρο 37 | | Άρθρο 528 |
| Άρθρο 38 | | Άρθρο 529 |
| Άρθρο 39 | | Άρθρο 530 |
| Άρθρο 40 | | Άρθρο 531 |
| Άρθρο 41 | | Άρθρο 532 |
| Άρθρο 42, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 533 |
| Άρθρο 43 | | Άρθρο 534 |
| Άρθρο 45, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 535 |
| Άρθρο 46 | | Άρθρο 536 |
| Άρθρο 47, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 537 |
| Άρθρο 48 | | Άρθρο 538 |
| Άρθρο 49 | | Άρθρο 539 |
| Άρθρο 50 | | Άρθρο 302 |
| Άρθρο 51 | | Άρθρο 303 |
| Άρθρο 52 | | Άρθρο 304 |
| Άρθρο 53 | | Άρθρο 305 |
| Άρθρο 54 | | Άρθρο 306 |
| Άρθρο 55 | | Άρθρο 307 |
| Άρθρο 56 | | Άρθρο 308 |
| Άρθρο 57 | | Άρθρο 309 |
| Άρθρο 58 | | Άρθρο 310 |
| Άρθρο 59 | | Άρθρο 311 |
| Άρθρο 60 | | Άρθρο 312 |
| Άρθρο 61 | | Άρθρο 313 |
| Άρθρο 62 | | Άρθρο 314 |
| Άρθρο 63 | | Άρθρο 315 |
| Άρθρο 64 | | Άρθρο 316 |
| Άρθρο 65 | | Άρθρο 317 |
| Άρθρο 66 | | Άρθρο 318 |
| Άρθρο 67 | | Άρθρο 319 |
| Άρθρο 69 | | Άρθρο 540 |
| Άρθρο 70 | | Άρθρο 541 |
| Άρθρο 71, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 542 |
| Άρθρο 71 Α | | Άρθρο 543 |
| Άρθρο 72 | | Άρθρο 544 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 73, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 545 |
| ν. 3863/2010 (Α΄ 115) | | |
| Άρθρο 40 παρ. 2 | | Άρθρο 153 |
| Άρθρο 74 παρ. 3 | | Άρθρο 337 |
| Άρθρο 74 παρ. 9 | | Άρθρο 136 |
| ν. 3896/2010 (Α΄ 207) | | |
| Άρθρο 1 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 34 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 4604/2019 | Άρθρο 2 παρ. 1 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 35 |
| Άρθρο 3 | Άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 36 |
| Άρθρο 4 | Άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 37 |
| Άρθρο 5 | Άρθρα 6, 7 και 8 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 38 |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 39 |
| Άρθρο 7 | Άρθρο 9 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 40 |
| Άρθρο 11 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 41 |
| Άρθρο 12 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 42 |
| Άρθρο 13 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. β΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 43 |
| Άρθρο 14 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ και Άρθρο 24 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 44 |
| Άρθρο 15 | Άρθρο 14 παρ. 1 περ. δ΄ της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 45 |
| Άρθρο 16 | Άρθρο 15 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 46 |
| Άρθρο 17 | | Άρθρο 47 |
| Άρθρο 18 | | Άρθρο 48 |
| Άρθρο 19 | Άρθρο 3 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 49 |
| Άρθρο 20, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. Β1 του άρθρου 85 του ν. 3996/2011 και το άρθρο 54 του ν. 4808/2021 | | Άρθρο 50 |
| Άρθρο 21 | | Άρθρο 51 |
| Άρθρο 22 | Άρθρο 17 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 52 |
| Άρθρο 23 | Άρθρα 18 και 25 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 53 |
| Άρθρο 24 | Άρθρο 19 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 54 |
| Άρθρο 25 | | Άρθρο 55 |
| Άρθρο 26 | Άρθρα 26 και 30 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 56 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 29 | Άρθρα 21, 22 και 29 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ | Άρθρο 57 |
| ν. 3986/2011 (Α΄ 152) | | |
| Άρθρο 40 | | Άρθρο 346 |
| ν. 3996/2011 (Α΄ 170) | | |
| Άρθρο 2 παρ. 2 περ. ζ | | Άρθρο 563 |
| Άρθρο 3Β, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 569 |
| Άρθρο 23, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 571 |
| Άρθρο 24, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 572 |
| Άρθρο 25 παρ. 3-8 | | Άρθρο 574 |
| Άρθρο 27, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 575 |
| Άρθρο 28, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 576 |
| ν. 4052/2012 (Α΄ 41) | | |
| Άρθρο 49 | Άρθρο 1 παρ. 1-5 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 451 |
| Άρθρο 50 | Άρθρο 1 παρ. 6-7 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 452 |
| Άρθρο 51, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 453 |
| Άρθρο 52 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 454 |
| Άρθρο 53 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 455 |
| Άρθρο 54 | Άρθρο 5 παρ. 1-2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 456 |
| Άρθρο 55 | Άρθρο 5 παρ. 3-5 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 457 |
| Άρθρο 56 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 458 |
| Άρθρο 57 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 459 |
| Άρθρο 58 | Παράρτημα Ι παρ. 16 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 460 |
| Άρθρο 59 | Παράρτημα Ι παρ. 1γ΄, δ΄, ε΄ Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 461 |
| Άρθρο 60 | Παράρτημα Ι παρ. 1α’, δ΄ (δεύτερο εδάφιο ), στ΄, παρ. 2 και 3 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 462 |
| Άρθρο 61 | Παράρτημα Ι παρ. 4, 5 και 6 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 463 |
| Άρθρο 62, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 8 παρ. 1 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 464 |
| Άρθρο 63, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 9 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 465 |
| Άρθρο 64, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 10 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 466 |
| Άρθρο 65 | Άρθρο 11 παρ. 1 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 467 |
| Άρθρο 66, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 12 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 468 |
| Άρθρο 67 | Άρθρο 13 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 469 |
| Άρθρο 68 | Άρθρο 14 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 470 |
| Άρθρο 69 | Άρθρο 2 παρ. 2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 471 |
| Άρθρο 70, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 5 παρ. 2 περ. α’ και Παράρτημα Ι παρ. 1 περ. β’ δεύτερο εδάφιο Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 472 |
| Άρθρο 71 | Άρθρο 5 παρ. 6 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 473 |
| Άρθρο 72 | Άρθρα 8 παρ. 2 και 11 παρ. 3 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 474 |
| Άρθρο 73 | Άρθρο 11 παρ. 2 Οδηγίας 2009/38/ΕΚ | Άρθρο 475 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 74 | | Άρθρο 476 |
| Άρθρο 75, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 477 |
| Άρθρο 113 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 114 |
| Άρθρο 114 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 115 |
| Άρθρο 115 | Άρθρο 3 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 116 |
| Άρθρο 116, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 4 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 117 |
| Άρθρο 117, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Μέτρα εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφοι 1 και 5 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 118 |
| Άρθρο 118 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 119 |
| Άρθρο 119 | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 7 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 120 |
| Άρθρο 120 | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 8 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 121 |
| Άρθρο 121 | Μέτρο εφαρμογής του άρθρου 8 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ | Άρθρο 122 |
| Άρθρο 122, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 123 |
| Άρθρο 123, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 124 |
| Άρθρο 124, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 125 |
| Άρθρο 125 | | Άρθρο 126 |
| Άρθρο 126 | | Άρθρο 127 |
| Άρθρο 127 | | Άρθρο 128 |
| Άρθρο 128, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 129 |
| ν. 4144/2013 (Α΄ 88) | | |
| Άρθρο 80, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 581 |
| ν. 4177/2013 (Α΄ 173) | | |
| Άρθρο 16 παρ. 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 209 |
| ν. 4325/2015 (Α΄ 47) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 421 |
| ν. 4387/2016 (Α΄ 85) | | |
| Άρθρο 38 παρ. 9 εδάφιο δεύτερο | | Άρθρο 340 |
| ν. 4443/2016 (Α΄ 232) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 5089/2024 | Άρθρα 1 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 1 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ | Άρθρο 16 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 2 | Άρθρα 2 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 17 παρ. 1 και 2 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 5023/2023 και περαιτέρω διαμορφώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 5089/2024 | Άρθρα 3 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 3 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ | Άρθρο 18 |
| Άρθρο 4 | Άρθρα 4 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 19 |
| Άρθρο 5 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 20 |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 21 |
| Άρθρο 7 | Άρθρα 5 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 7 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 22 |
| Άρθρο 8 | Άρθρα 7 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 9 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 3 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ | Άρθρο 23 |
| Άρθρο 9 | Άρθρα 8 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 10 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 24 |
| Άρθρο 10 | Άρθρο 9 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, άρθρο 11 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 25 |
| Άρθρο 11 | Άρθρα 15 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 17 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ | Άρθρο 26 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 27 |
| Άρθρο 13 | Άρθρα 11 και 12 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 13 και 14 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 5 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ | Άρθρο 28 |
| Άρθρο 14 | Άρθρα 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ | Άρθρο 29 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 30 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 31 |
| Άρθρο 17, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρα 10 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 12 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 6 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ | Άρθρο 32 |
| Άρθρο 20 | | Άρθρο 55 |
| Άρθρο 21 | Άρθρα 6 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 8 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 7 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ | Άρθρο 33 |
| ν. 4485/2017 (Α΄ 114) | | |
| Άρθρο 109 | | Άρθρο 585 |
| ν. 4488/2017 (Α΄ 137) | | |
| Άρθρο 38 | | Άρθρο 330 |
| ν. 4512/2018 (Α΄ 5) | | |
| άρθρο 212 | | Άρθρο 559 παρ. 2 |

| | | |
|---|---|---|
| Ν. 4538/2018 (Α΄ 85) | | |
| Εδάφιο πρώτο παρ. 3 του άρθρου 12 | | Άρθρο 248 παρ. 5 |
| Ν. 4554/2018 (Α΄ 130) | | |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 138 |
| Ν. 4611/2019 (Α΄ 73) | | |
| Άρθρο 52 | | Άρθρο 139 |
| Άρθρο 54 | | Άρθρο 583 |
| ν. 4808/2021 (Α΄ 101) | | |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 58 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 59 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 60 |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 61 |
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 62 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 63 |
| Άρθρο 11 | | Άρθρο 64 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 65 |
| Άρθρο 13 | | Άρθρο 66 |
| Άρθρο 14 | | Άρθρο 67 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 68 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 567 |
| Άρθρο 17 | | Άρθρο 568 |
| Άρθρο 18 | | Άρθρο 570 |
| Άρθρο 19 | | Άρθρο 573 |
| Άρθρο 22 | | Άρθρο 69 |
| Άρθρο 24 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 227 |
| Άρθρο 25 σε συνδυασμό με το άρθρο 33 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 228 |
| Άρθρο 26, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 1 και 3 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 229 |
| Άρθρο 27 | Άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 230 |
| Άρθρο 28 | Άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 231 παρ. 1-11 |
| Άρθρο 29 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 232 παρ. 1 |
| Άρθρο 30 | Άρθρο 7 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 233 παρ. 1 |
| Άρθρο 31 | Άρθρο 9 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 234 |
| Άρθρο 32 | Άρθρο 115 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 235 |
| Άρθρο 33 σε συνδυασμό με το άρθρο 25 | | Άρθρο 228 |
| Άρθρο 35 | | Άρθρο 237 |
| Άρθρο 36 | | Άρθρο 238 |
| Άρθρο 37 | | Άρθρο 239 |
| Άρθρο 38 | | Άρθρο 240 |
| Άρθρο 39 | | Άρθρο 241 |
| Άρθρο 40, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 242 |
| Άρθρο 41 | | Άρθρο 243 |
| Άρθρο 42 | | Άρθρο 244 |
| Άρθρο 43, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 245 παρ. 1 και 2 |
| Άρθρο 44 | | Άρθρο 245 παρ. 3 και 4 |
| Άρθρο 45 | | Άρθρο 247 |
| Άρθρο 46 | Άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 248 |
| Άρθρο 47 | Άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 249 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 48 | Άρθρο 12 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 250 |
| Άρθρο 49 | Άρθρο 16 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 251 |
| Άρθρο 50 | | Άρθρο 252 |
| Άρθρο 51 | Άρθρο 17 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ | Άρθρο 253 |
| Άρθρο 52 παρ. 1 | | Άρθρο 231 παρ. 12 |
| Άρθρο 52 παρ. 2 | | Άρθρο 232 παρ. 2 |
| Άρθρο 52 παρ. 3 | | Άρθρο 233 παρ. 2 |
| Άρθρο 55 | | Άρθρο 189 |
| Άρθρο 60 | | Άρθρο 203 |
| Άρθρο 62 | | Άρθρο 255 |
| Άρθρο 64 παρ. 3 | | Άρθρο 338 παρ. 3 |
| Άρθρο 65 | | Άρθρο 332 |
| Άρθρο 66 πλην παρ. 5 | | Άρθρο 350 |
| Άρθρο 66 παρ. 5 | | Άρθρο 341 παρ. 2 |
| Άρθρο 67 | | Άρθρο 130 |
| Άρθρο 68 | | Άρθρο 131 |
| Άρθρο 69 | | Άρθρο 132 |
| Άρθρο 70 | | Άρθρο 133 |
| Άρθρο 71 | | Άρθρο 134 |
| Άρθρο 72 | | Άρθρο 135 |
| Άρθρο 73, παρ. 2-5 όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 577 |
| Άρθρο 74 | | Άρθρο 580 |
| Άρθρο 75 | | Άρθρο 582 |
| Άρθρο 79, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 586 |
| Άρθρο 93 | | Άρθρο 420 |
| Άρθρο 102, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 562 |
| Άρθρο 103 | | Άρθρο 563 |
| Άρθρο 104 | | Άρθρο 564 |
| Άρθρο 105 | | Άρθρο 565 |
| Άρθρο 106 | | Άρθρο 566 |
| ν. 4997/2022 (Α΄ 219) | | |
| Άρθρο 47 παρ. 1 και 3 | | Άρθρο 17 παρ. 3 |
| Άρθρο 47 παρ. 2 | | Ενσωματωμένο στην παρ. 1 του άρθρου 26 |
| ν. 5018/2023 (Α΄ 25) | | |
| Άρθρο 93 | | Άρθρο 246 |
| ν. 5027/2023 (Α΄48) | | |
| Άρθρο 29 | | Άρθρο 386 παρ. 1 εδάφιο δεύτερο |
| ν. 5053/2023 (Α΄158) | | |
| Άρθρο 3 | Άρθρα 1, 2, 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 70 |
| Άρθρο 4 | Άρθρο 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 2 |
| Άρθρο 5 | Άρθρα 3 και 5 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 75 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 6 | Άρθρο 4 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 73 |
| Άρθρο 7 | Άρθρο 6 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 77 |
| Άρθρο 8 | Άρθρο 7 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 76 |
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 199 |
| Άρθρο 10 | Άρθρα 10 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 190 |
| Άρθρο 11 | Άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 71 |
| Άρθρο 12 | Άρθρο 13 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 74 |
| Άρθρο 13 | Άρθρα 13 και 14 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 72 |
| Άρθρο 14 | Άρθρο 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 78 |
| Άρθρο 15 | Άρθρο 16 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 79 |
| Άρθρο 16 | Άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 80 |
| Άρθρο 17 | Άρθρο 18 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 350 |
| Άρθρο 18 | Άρθρο 19 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 | Άρθρο 81 |
| Άρθρο 19 | | Άρθρο 336 |
| Άρθρο 21 | | Άρθρο 578 |
| Άρθρο 22 | | Άρθρο 581 |
| Άρθρο 23 | | Άρθρο 330 |
| Άρθρο 24 | | Άρθρο 563 |
| Άρθρο 25 | | Άρθρο 192 |
| Άρθρο 26 | | Άρθρο 191 |
| Άρθρο 27 | | Άρθρο 210 |
| Άρθρο 28 | | Άρθρο 202 |
| Άρθρο 30 | | Άρθρο 506 |
| Άρθρο 31 | | Άρθρο 420 |
| Άρθρο 32 | | Άρθρο 521 |
| Άρθρο 33 | | Άρθρο 402 |
| Άρθρο 37 παρ. 2 | | Άρθρο 586 παρ. 7 |
| Ν. 5078/2023 (Α΄211) | | |
| Άρθρο 150 | | Άρθρο 238, παρ. 1-3 |
| Ν. 5089/2024 (Α΄27) | | |
| Άρθρο 6 παρ. 1 | | Άρθρο 238, παρ. 4 |
| Άρθρο 6 παρ. 3 | | Άρθρο 230, παρ. 4 |
| Άρθρο 6 παρ. 4 | | Άρθρο 236 παρ. 3 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 291 παρ. 4 |
| Άρθρο 8 | | Άρθρο 292 παρ. 2 εδάφιο πρώτο |
| Άρθρο 9 παρ. 1 και 2 | | Άρθρα 16 και 18 |
| Άρθρο 12 παρ. 2 | | Άρθρο 292 παρ. 2 εδάφιο δεύτερο |
| Ν. 5163/2024 (Α΄199) | | |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 141 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 141 Α |
| από 27.6.1932 π.δ (Α΄ 212) | | |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 187 |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 193 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 8 | | Άρθρο 201 |
| Άρθρο 13, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 579 |
| Άρθρο 14, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 197 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 198 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 199 |
| β.δ. 748/1966 (Α΄ 179) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 205 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 206 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 207 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 204 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 208 |
| Άρθρο 7, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 210 |
| Άρθρο 9, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 211 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 212 |
| Άρθρο 11 | | Άρθρο 213 |
| Άρθρο 12 | | Άρθρο 214 |
| Άρθρο 13 | | Άρθρο 215 |
| Άρθρο 14 | | Άρθρο 216 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 217 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 218 |
| π.δ. 368/1989 (Α΄ 163) | | |
| Άρθρο 25 παρ. 1 και 11-17, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 561 |
| π.δ. 1/1990 (Α΄ 1) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 159 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 160 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 161 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 162 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 163 |
| Άρθρο 5α, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 164 |
| Άρθρο 5β | | Άρθρο 165 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 166 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 167 |
| π.δ. 176/1997 (Α΄ 170) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 293 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 294 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 295 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 296 |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 297 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 298 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 299 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 300 |
| Άρθρο 11, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 301 |
| π.δ. 88/1999 (Α΄ 94) | | |
| Άρθρο 1, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρα 1 και 14 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 169 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 2 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 170 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 3 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 171 |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 4 της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 172 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 5 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 173 |
| Άρθρο 6 | Άρθρα 6 και 16 σημείο β) Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 174 |
| Άρθρο 7 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 175 |
| Άρθρο 8 | Άρθρα 8 και 16 σημείο γ) Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 176 |
| Άρθρο 9 | Άρθρο 9 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 177 |
| Άρθρο 10 | Άρθρο 10 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 178 |
| Άρθρο 11 | Άρθρο 11 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 179 |
| Άρθρο 12 | Άρθρο 12 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 180 |
| Άρθρο 13 | Άρθρο 13 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 181 |
| Άρθρο 14, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 17 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 182 |
| Άρθρο 14α | Άρθρο 20 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 183 |
| Άρθρο 14β | Άρθρο 21 Οδηγίας 2003/88/ΕΚ | Άρθρο 184 |
| Άρθρο 15 | | Άρθρο 185 |
| Άρθρο 16 | | Άρθρο 186 |
| π.δ. 178/2002 (Α΄ 162) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 358 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 1 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 359 |
| Άρθρο 3, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 2 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 360 |
| Άρθρο 4 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 361 |
| Άρθρο 5 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 362 |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 5 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 363 |
| Άρθρο 7 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 364 |
| Άρθρο 8 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 365 |
| Άρθρο 9, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 9 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 366 |
| Άρθρο 10 | Άρθρο 8 Οδηγίας 2001/23/ΕΚ | Άρθρο 367 |
| π.δ. 81/2003 (Α΄ 77) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 94 |
| Άρθρο 2, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 95 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 96 |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 97 |
| Άρθρο 5, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 98 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 99 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 100 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 8 | | Άρθρο 101 |
| π.δ. 164/2004 (Α΄ 134) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 103 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 104 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 105 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 106 |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 107 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 108 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 109 |
| Άρθρο 8 | | Άρθρο 110 |
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 111 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 112 |
| π.δ. 91/2006 (Α΄ 92) | | |
| Άρθρο 1 | Άρθρο 1 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 478 |
| Άρθρο 2 | Άρθρο 2 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 479 |
| Άρθρο 3 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 480 |
| Άρθρο 4 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 481 |
| Άρθρο 5 | Άρθρο 5 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 482 |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 483 |
| Άρθρο 7 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 484 |
| Άρθρο 8 | Άρθρο 8 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 485 |
| Άρθρο 9 | Άρθρο 9 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 486 |
| Άρθρο 10 | Άρθρο 10 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 487 |
| Άρθρο 11 | Άρθρα 11 και 12 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 488 |
| Άρθρο 12 | Άρθρο 13 Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 489 |
| Άρθρο 13 | Παράρτημα Οδηγίας 2001/86/ΕΚ | Άρθρο 490 |
| π.δ. 240/2006 (Α΄ 252) | | |
| Άρθρο 1 | Άρθρο 1 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 442 |
| Άρθρο 2 | Άρθρο 2 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 443 |
| Άρθρο 3 | Άρθρο 3 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 444 |
| Άρθρο 4 | Άρθρο 4 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 445 |
| Άρθρο 5 | Άρθρο 5 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 446 |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 6 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 447 |
| Άρθρο 7 | Άρθρο 7 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 448 |
| Άρθρο 8 | Άρθρο 8 Οδηγίας 2002/14/ΕΚ | Άρθρο 449 |
| Άρθρο 9 | | Άρθρο 450 |
| π.δ. 101/2016 (Α΄ 178) | | |
| Άρθρο 1 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 266 |
| Άρθρο 2 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 267 |
| Άρθρο 3 | Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 2, άρθρο 7 παρ. 1, 2, 5 και 6, άρθρο 10 παρ. 1 και 3 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 268 |
| Άρθρο 4 | Άρθρο 3, άρθρο 5 παρ. 1, 2 και 5, άρθρο 9 παρ. 5 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 269 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 5 | Άρθρο 3, άρθρο 6 παρ. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 και 10, άρθρο 7 παρ. 3, 4 και 5 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 270 |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 4 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 271 |
| Άρθρο 7, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 9 παρ. 1α΄, β΄, γ΄, δ΄ και ε΄ και παρ. 4 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 272 |
| Άρθρο 8 | Άρθρο 11 παρ. 1, 3, 4, 5 και 6 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 273 |
| Άρθρο 9, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | Άρθρο 12 παρ. 2 και 3 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 274 |
| Άρθρο 10 | Άρθρο 13 και άρθρο 14 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 275 |
| Άρθρο 11 | Άρθρο 15 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 276 |
| Άρθρο 12 | Άρθρο 16 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 277 |
| Άρθρο 13 | Άρθρο 17 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 278 |
| Άρθρο 14 | Άρθρο 18 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 279 |
| Άρθρο 15 | Άρθρο 19 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 280 |
| Άρθρο 16 | Άρθρο 20 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 281 |
| Άρθρο 17 | Άρθρο 21 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ | Άρθρο 282 |
| π.δ. 30/2021 (Α΄ 75) | | |
| Άρθρο 1 | Άρθρο 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και στοιχείο β’ και γ΄ παρ. 1 άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 256 |
| Άρθρο 2 | Άρθρο 2 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ | Άρθρο 257 |
| Άρθρο 3 | Άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, παρ. 2 α΄, γ΄ και δ΄ άρθρου 1 και στοιχείο β’ περ. 1β’. άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 258 |
| Άρθρο 4 | (περ. β’ παρ. 2) άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 259 |
| Άρθρο 5 | Άρθρο 4 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 3 άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 260 |
| Άρθρο 6 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 261 |

| | | |
|---|---|---|
| Άρθρο 7 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 262 |
| Άρθρο 8 | Άρθρο 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 263 |
| Άρθρο 9 | Άρθρο 6 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ | Άρθρο 264 |
| Άρθρο 13 | (παρ. 7 άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και παρ. 2 γ΄ άρθρου 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/957) | Άρθρο 265 |
| Π.Υ.Σ. 6/2012 (Α΄ 38) | | |
| Άρθρο 2 παρ. 1 και 4 | | Άρθρο 402 παρ. 1 και 4 |
| Άρθρο 4 | | Άρθρο 402 παρ. 5 |
| Άρθρο 5 | | Άρθρο 345 |
| υ.α. 18310/1946 (Β΄ 93) | | |
| Άρθρο μόνο παρ. 5 | | Άρθρο 150 |
| υ.α. 21091/2290/1946 (Β΄142) | | |
| Άρθρο μόνο | | Άρθρο 151 |
| υ.α. 25825/1951 (Β΄ 86) | | |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 150 |
| υ.α. 27019/1953 (Β΄ 275) | | Άρθρο 150 |
| υ.α. 19040/1981 (Β΄ 742) | | |
| Άρθρο 1 | | Άρθρο 143 |
| Άρθρο 2 | | Άρθρο 144 |
| Άρθρο 3 | | Άρθρο 145 |
| Άρθρο 4, όπως διαμορφώθηκε και ισχύει | | Άρθρο 146 |
| Άρθρο 6 | | Άρθρο 147 |
| Άρθρο 7 | | Άρθρο 148 |
| Άρθρο 10 | | Άρθρο 149 |

Στην Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 4 Ιουλίου 2025

Ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΑΝ. ΤΑΣΟΥΛΑΣ**

Η Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

**ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ**

Ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΓΚΟΥΝΗΣ**

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

Καποδιστρίου 34, 104 32 Αθήνα
Τηλ. Κέντρο 210 5279000
Αποστολή εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ στην ηλεκτρονική διεύθυνση **https://eservices.et.gr**

*0100121111072502 60*