

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ  
ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ  
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ



7961

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

Τεύχος Α' 101/19.06.2021

19 Ιουνίου 2021

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 101

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808

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

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδουμε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»  
Άρθρο 1: Κύρωση διεθνούς Σύμβασης.  
ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΥΠΟΘΕΤΗΚΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ  
Άρθρο 2: Σκοπός.  
Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής.  
Άρθρο 4: Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία.  
Άρθρο 5: Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.  
Άρθρο 6: Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010.  
Άρθρο 7: Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010.  
Άρθρο 8: Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010.  
Άρθρο 9: Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης.  
Άρθρο 10: Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

Άρθρο 11: Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.  
Άρθρο 12: Δικαιώματα θυγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης.  
Άρθρο 13: Απαγόρευση αυταποκλεισμού.  
Άρθρο 14: Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων.  
Άρθρο 15: Βάρος απόδειξης.  
Άρθρο 16: Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).  
Άρθρο 17: Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας.  
Άρθρο 18: Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενόψει της Επιθεώρησης Εργασίας.  
Άρθρο 19: Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας.  
Άρθρο 20: Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019.  
Άρθρο 21: Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019.  
Άρθρο 22: Εξουσιοδοτικές διατάξεις.  
ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2019 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2019/118 ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ 24: Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 25: Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 26: Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 27: Αδεία πατρότητας (άρθρο 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 28: Γονική αδεία (άρθρο 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 29: Αδεία φροντιστή (άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 30: Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).

Άρθρο 31: Ευέλκτες ρυθμίσεις εργασίας (άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 32: Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα (Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ.  
Άρθρο 33: Πεδίο εφαρμογής.  
Άρθρο 34: Επέκταση της αδείας μητρότητας στην υποχρέωση - Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017.  
Άρθρο 35: Αδεία για υποβολή σε μεθόδους ιατρικής υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.  
Άρθρο 36: Ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008.  
Άρθρο 37: Αδεία φροντίδας τέκνου.  
Άρθρο 38: Αδεία παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου.  
Άρθρο 39: Αδεία γάμου.  
Άρθρο 40: Αδεία προγεννητικών εξετάσεων.  
Άρθρο 41: Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία.  
Άρθρο 42: Αδεία λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους.  
Άρθρο 43: Αδεία λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών.  
Άρθρο 44: Αδεία λόγω νοσηλείας των παιδιών.  
Άρθρο 45: Αδεία για μονογονεϊκές οικογένειες.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ': ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α' ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β'.  
Άρθρο 46: Εργασιακά δικαιώματα (άρθρο 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 47: Απαγόρευση διακρίσεων (άρθρο 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 48: Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης (άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 49: Ενομοι προστασία (άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 50: Κυρίσεις.  
Άρθρο 51: Ενημέρωση εργαζομένων (άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158).  
Άρθρο 52: Εξουσιοδοτικές διατάξεις.  
Άρθρο 53: Διαδικαστικές διατάξεις.  
Άρθρο 54: Καταργούμενες διατάξεις.  
ΜΕΡΟΣ ΙV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.  
Άρθρο 55: Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας.  
Άρθρο 56: Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999.  
Άρθρο 57: Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990.  
Άρθρο 58: Αμοιβή υπερβάσεις χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3, 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000.

Άρθρο 59: Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990.  
Άρθρο 60: Αργία.  
Άρθρο 61: Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας αδείας αναψυχής.  
Άρθρο 62: Αδεία άνευ αποδοχών.  
Άρθρο 63: Εξοφάσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των παρ. α', ι' και ια', προσθήκη περ. ιζ' έως και ιθ' στην παρ. 1 και προσθήκη περ. ι' έως και ια' στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966.  
Άρθρο 64: Κατάργηση διακρίσεως μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών.  
Άρθρο 65: Απαλλογή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμηνιαία καταγγελία.  
Άρθρο 66: Προστασία από τις απολύσεις.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.  
Άρθρο 67: Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010.  
Άρθρο 68: Ψηφιακές πλατφόρμες.  
Άρθρο 69: Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών.  
Άρθρο 70: Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων.  
Άρθρο 71: Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών.  
Άρθρο 72: Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ II».  
Άρθρο 73: Σκοπός και λειτουργία.  
Άρθρο 74: Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας.  
Άρθρο 75: Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόσωπα.  
Άρθρο 76: Ενιαίο κωδικό και μητρώο μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΦΕΚΑ-ΟΑΕΔ.  
Άρθρο 77: Διαλεκτοσυγκρίσιμη πληροφοριακών συστημάτων.  
Άρθρο 78: Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των παρ. α' και β' του άρθρου 80 του ν. 4144/2013.  
Άρθρο 79: Εξουσιοδοτικές διατάξεις.  
Άρθρο 80: Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίων Α', Β' και Γ'.  
Άρθρο 81: Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α', Β' και Γ'.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.  
Άρθρο 82: Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 83: Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων - Αντικατάσταση του άρθρου 2 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 84: Βήδωλα συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 85: Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 86: Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982.

Άρθρο 87: Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 88: Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 89: Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 90: Συνδικαλιστικές αδείες - Τροποποίηση του άρθρου 17 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 91: Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 92: Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 93: Προστασία δικαιώματος στην εργασία.  
Άρθρο 94: Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994.  
Άρθρο 95: Προσωπική Ασφάλεια και Προσωπικό Ελέγχος της Εργασίας Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 96: Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 97: Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 98: Συμφωνία - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 99: Δικαστικός έλεγχος των διατητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 100: Μεταβατικές Διατάξεις Κεφαλαίου Δ'.  
Άρθρο 101: Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ'.  
ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ».  
Άρθρο 102: Σύσταση.  
Άρθρο 103: Αρμοδιότητες.  
Άρθρο 104: Λειτουργική ανεξαρτησία.  
Άρθρο 105: Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές.  
Άρθρο 106: Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.  
Άρθρο 107: Οργана διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας.  
Άρθρο 108: Συμβούλιο Διοίκησης.  
Άρθρο 109: Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης.  
Άρθρο 110: Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης.  
Άρθρο 111: Πάση, παραιτήση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης.  
Άρθρο 112: Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων.  
Άρθρο 113: Διοικητική.  
Άρθρο 114: Αρμοδιότητες Διοικητή.  
Άρθρο 115: Διαδικασία επιλογής και διορισμού Διοικητή.  
Άρθρο 116: Πάση, παραιτήση, αναπλήρωση Διοικητή.  
Άρθρο 117: Οργανικές θέσεις.  
Άρθρο 118: Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον αμοιβή.

Άρθρο 119: Προϋπολογισμός.  
Άρθρο 120: Οικονομική Διαχείριση.  
Άρθρο 121: Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας.  
Άρθρο 122: Επίταξη στην επιθεώρηση στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3B του ν. 3996/2011.  
Άρθρο 123: Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.  
Άρθρο 124: Εξουσιοδοτικές διατάξεις.  
ΜΕΡΟΣ VI: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.  
Άρθρο 126: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης.  
ΜΕΡΟΣ VII: ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.  
Άρθρο 127: Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.  
Άρθρο 128: Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.).  
ΜΕΡΟΣ VIII: ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.  
Άρθρο 129: Μέτρα για εποχικά εργαζομένους στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο.  
Άρθρο 130: Άνωστό πρόγραμμα 100.000 επισιτιστικών θέσεων θέσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4726/2020.  
Άρθρο 131: Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ - Τροποποίηση του άρθρου 40 του ν. 4787/2021.  
Άρθρο 132: Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδείας και παύσης λόγω της πανδημίας - Τροποποίηση του άρθρου 69 του ν. 4756/2020.  
Άρθρο 133: Παράταση θητείας διοικητικών οργάνων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 72 του ν. 4756/2020.  
Άρθρο 134: Συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης μικρής διάρκειας - Τροποποίηση του άρθρου 30 του ν. 4144/2013.  
Άρθρο 135: Ποσό επιστροφής για προγράμματα Ο.Α.Ε.Δ. - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 2434/1996.  
Άρθρο 136: Προώθηση φοίτησης για επίδομα παιδιού, επίδομα στέγασης και ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα - Τροποποίηση του άρθρου 214 του ν. 4512/2018, του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 και του άρθρου 235 του ν. 4389/2017.  
Άρθρο 137: Παροχές και διευκολύνσεις σε αναδόχους γονείς - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 4538/2018.  
Άρθρο 138: Ρυθμίσεις αρμοδιοτήτων διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών κεντρικής υπηρεσίας και λοιπών φορέων αρμοδιοτήτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 και του άρθρου 61 του ν. 4387/2016.  
ΜΕΡΟΣ ΙX ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΙΣΟΔΥΝΑΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.  
Άρθρο 139: Ορισμοί.

Άρθρο 140: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυναμίου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.  
Άρθρο 141: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυναμίου από το Εξωτερικό προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.  
Άρθρο 142: Συντελεστή αναλογιστικού ισοδυναμίου.  
Άρθρο 143: Εξουσιοδοτικές διατάξεις.  
Άρθρο 144: Μεταβατικές διατάξεις.  
Άρθρο 145: Καταργούμενες διατάξεις.  
ΜΕΡΟΣ X: ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.  
Άρθρο 146: Ανταπροσφορά συντελεστών φόρου και εισφοράς πλοίων πρώτης κατηγορίας του ν. 27/1975, καθώς και εισφοράς του ν. 29/1975.  
Άρθρο 147: Υπολογισμός φόρου ιδιωτικών πλοίων αναψυχής - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 27/1975.  
Άρθρο 148: Αναπροσθήκη όρων, προσαρμογών και διαδικασιών καταβολής επιχορήγησης για το μεταφορικό κόστος εκδοτικών επιχειρήσεων - Τροποποίηση του άρθρου 90 του ν. 4764/2020.  
Άρθρο 149: Κατάργηση αποδεικτικού φορολογικής ενημερότητας σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος δυνάμει τελειοδικής δικαστικής αποφάσεως - Τροποποίηση του άρθρου 80 του ν. 4446/2016.  
Άρθρο 150: Παύση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων - Προσθήκη άρθρου 109Α στον ν. 2960/2001.  
Άρθρο 151: Επέκταση της απαλλαγής μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων - Τροποποίηση της παρ. 10 του άρθρου δεύτερου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.  
Άρθρο 152: Συντάξη με αυτοσυμβολή οριστικών υποβολών μεταβιβαθείς ακινήτων με επαχθή αξία σε εκτέλεση προσυμφώνων, χωρίς την προσκόμιση πιστοποιητικών - Προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950.  
Άρθρο 153: Επέκταση της απαλλαγής των αγροτεμαχίων των φυσικών προσώπων από τον συμπληρωματικό ΕΝ.Φ.Α. και χορήγηση μείωσης στον ΕΝ.Φ.Α. φυσικών προσώπων και για το έτος 2021 - Τροποποίηση των άρθρων 5 και 7 του ν. 4223/2013.  
Άρθρο 154: Απαλλαγή ακινήτων που κείνται εντός ορισμένων ορίων των Περιφερειακών Ενότητων Φλώρινας, Κοζάνης και Γρεβενών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας από τον ΕΝ.Φ.Α. λόγω διακινδύνευσης της ζωής και της υγείας των κατοίκων τους - Προσθήκη παρ. 7 Α στο άρθρο 3 του ν. 4223/2013.  
Άρθρο 155: Παράταση του χρόνου έναρξης ισχύος της φορολογικής απόφασης ανά διετία παλαιότητας του παλαιού - Τροποποίηση του άρθρου 79 του ν. 4764/2020.  
Άρθρο 156: Ρύθμιση για την ενίσχυση επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ».  
Άρθρο 157: Παράταση χορήγησης αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και Πι-

Τεύχος Α' 101/19.06.2021

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

7963

Άρθρο 87: Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 88: Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 89: Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 90: Συνδικαλιστικές αδείες - Τροποποίηση του άρθρου 17 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 91: Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 92: Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 93: Προστασία δικαιώματος στην εργασία.  
Άρθρο 94: Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994.  
Άρθρο 95: Προσωπική Ασφάλεια και Προσωπικό Ελέγχος της Εργασίας Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982.  
Άρθρο 96: Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 97: Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 98: Συμφωνία - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 99: Δικαστικός έλεγχος των διατητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990.  
Άρθρο 100: Μεταβατικές Διατάξεις Κεφαλαίου Δ'.  
Άρθρο 101: Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ'.  
ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ».  
Άρθρο 102: Σύσταση.  
Άρθρο 103: Αρμοδιότητες.  
Άρθρο 104: Λειτουργική ανεξαρτησία.  
Άρθρο 105: Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές.  
Άρθρο 106: Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.  
Άρθρο 107: Οργана διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας.  
Άρθρο 108: Συμβούλιο Διοίκησης.  
Άρθρο 109: Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης.  
Άρθρο 110: Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης.  
Άρθρο 111: Πάση, παραιτήση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης.  
Άρθρο 112: Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων.  
Άρθρο 113: Διοικητική.  
Άρθρο 114: Αρμοδιότητες Διοικητή.  
Άρθρο 115: Διαδικασία επιλογής και διορισμού Διοικητή.  
Άρθρο 116: Πάση, παραιτήση, αναπλήρωση Διοικητή.  
Άρθρο 117: Οργανικές θέσεις.  
Άρθρο 118: Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον αμοιβή.

Άρθρο 119: Προϋπολογισμός.  
Άρθρο 120: Οικονομική Διαχείριση.  
Άρθρο 121: Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας.  
Άρθρο 122: Επίταξη στην επιθεώρηση στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3B του ν. 3996/2011.  
Άρθρο 123: Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.  
Άρθρο 124: Εξουσιοδοτικές διατάξεις.  
ΜΕΡΟΣ VI: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.  
Άρθρο 126: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης.  
ΜΕΡΟΣ VII: ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.  
Άρθρο 127: Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.  
Άρθρο 128: Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.).  
ΜΕΡΟΣ VIII: ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.  
Άρθρο 129: Μέτρα για εποχικά εργαζομένους στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο.  
Άρθρο 130: Άνωστό πρόγραμμα 100.000 επισιτιστικών θέσεων θέσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4726/2020.  
Άρθρο 131: Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ - Τροποποίηση του άρθρου 40 του ν. 4787/2021.  
Άρθρο 132: Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδείας και παύσης λόγω της πανδημίας - Τροποποίηση του άρθρου 69 του ν. 4756/2020.  
Άρθρο 133: Παράταση θητείας διοικητικών οργάνων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 72 του ν. 4756/2020.  
Άρθρο 134: Συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης μικρής διάρκειας - Τροποποίηση του άρθρου 30 του ν. 4144/2013.  
Άρθρο 135: Ποσό επιστροφής για προγράμματα Ο.Α.Ε.Δ. - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 2434/1996.  
Άρθρο 136: Προώθηση φοίτησης για επίδομα παιδιού, επίδομα στέγασης και ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα - Τροποποίηση του άρθρου 214 του ν. 4512/2018, του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 και του άρθρου 235 του ν. 4389/2017.  
Άρθρο 137: Παροχές και διευκολύνσεις σε αναδόχους γονείς - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 4538/2018.  
Άρθρο 138: Ρυθμίσεις αρμοδιοτήτων διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών κεντρικής υπηρεσίας και λοιπών φορέων αρμοδιοτήτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 και του άρθρου 61 του ν. 4387/2016.  
ΜΕΡΟΣ ΙX ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΙΣΟΔΥΝΑΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.  
Άρθρο 139: Ορισμοί.

Άρθρο 140: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυναμίου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.  
Άρθρο 141: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυναμίου από το Εξωτερικό προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.  
Άρθρο 142: Συντελεστή αναλογιστικού ισοδυναμίου.  
Άρθρο 143: Εξουσιοδοτικές διατάξεις.  
Άρθρο 144: Μεταβατικές διατάξεις.  
Άρθρο 145: Καταργούμενες διατάξεις.  
ΜΕΡΟΣ X: ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.  
Άρθρο 146: Ανταπροσφορά συντελεστών φόρου και εισφοράς πλοίων πρώτης κατηγορίας του ν. 27/1975, καθώς και εισφοράς του ν. 29/1975.  
Άρθρο 147: Υπολογισμός φόρου ιδιωτικών πλοίων αναψυχής - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 27/1975.  
Άρθρο 148: Αναπροσθήκη όρων, προσαρμογών και διαδικασιών καταβολής επιχορήγησης για το μεταφορικό κόστος εκδοτικών επιχειρήσεων - Τροποποίηση του άρθρου 90 του ν. 4764/2020.  
Άρθρο 149: Κατάργηση αποδεικτικού φορολογικής ενημερότητας σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος δυνάμει τελειοδικής δικαστικής αποφάσεως - Τροποποίηση του άρθρου 80 του ν. 4446/2016.  
Άρθρο 150: Παύση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων - Προσθήκη άρθρου 109Α στον ν. 2960/2001.  
Άρθρο 151: Επέκταση της απαλλαγής μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων - Τροποποίηση της παρ. 10 του άρθρου δεύτερου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020.  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.  
Άρθρο 152: Συντάξη με αυτοσυμβολή οριστικών υποβολών μεταβιβαθείς ακινήτων με επαχθή αξία σε εκτέλεση προσυμφώνων, χωρίς την προσκόμιση πιστοποιητικών - Προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950.  
Άρθρο 153: Επέκταση της απαλλαγής των αγροτεμαχίων των φυσικών προσώπων από τον συμπληρωματικό ΕΝ.Φ.Α. και χορήγηση μείωσης στον ΕΝ.Φ.Α. φυσικών προσώπων και για το έτος 2021 - Τροποποίηση των άρθρων 5 και 7 του ν. 4223/2013.  
Άρθρο 154: Απαλλαγή ακινήτων που κείνται εντός ορισμένων ορίων των Περιφερειακών Ενότητων Φλώρινας, Κοζάνης και Γρεβενών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας από τον ΕΝ.Φ.Α. λόγω διακινδύνευσης της ζωής και της υγείας των κατοίκων τους - Προσθήκη παρ. 7 Α στο άρθρο 3 του ν. 4223/2013.  
Άρθρο 155: Παράταση του χρόνου έναρξης ισχύος της φορολογικής απόφασης ανά διετία παλαιότητας του παλαιού - Τροποποίηση του άρθρου 79 του ν. 4764/2020.  
Άρθρο 156: Ρύθμιση για την ενίσχυση επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και

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

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

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

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

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

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

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

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

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και να εφαρμόζουν σε διεθνή πλαίσια την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναίκες, στην αγορά εργασίας, και

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

Αφού αναγνώρισε ότι η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και

αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο πρόταση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεοτύπων λόγω φύλου, πολιτιστικών και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι υποσυστημική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, και

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

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

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

Εγκρίνει σήμερα την ακόλουθη Σύμβαση, η οποία θα αναφέρεται ως «Σύμβαση για τη βία και την Παρενόχληση», 2019:

#### I. ΟΡΙΣΜΟΙ

##### Άρθρο 1

1. Για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης:

- (α) ο όρος «βία και παρενόχληση» στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδήγουν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβανόμενες της έμφυλης βίας και παρενόχλησης,
- (β) ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επιβάλλεται δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση,
2. Με την επιφύλαξη των υποπαρ. (α) και (β) της παρ. 1 αυτού του άρθρου, οι ορισμοί στις εθνικές νομοθεσίες και κανονισμούς ενδέχεται να προβλέπουν μια έννοια ή ξεχωριστές έννοιες.

#### II. ΠΛΑΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

##### Άρθρο 2

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

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

##### Άρθρο 3

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

- (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
- (β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμειβεται, κάνει διδασκία για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήριο,
- (γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
- (δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- (ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης, και
- (στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

#### III. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

##### Άρθρο 4

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

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

- (α) δια νόμου απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης,
- (β) διασφάλιση ότι ανάλογες πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση,
- (γ) υιοθέτηση ολοκληρωμένης στρατηγικής με σκοπό την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης,
- (δ) καθήκηση η ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης,
- (ε) διασφάλιση πρόσβασης σε ένδικα μέσα και στήριξη για τα θύματα,
- (στ) πρόβλεψη κυρώσεων,
- (ζ) ανάπτυξη εργαλείων, καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ευαισθητοποίηση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, και
- (η) διασφάλιση αποτελεσματικών μέσων ελέγχου και διερεύνησης για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων μέσω των επιθεωρητών εργασίας ή άλλων αρμοδίων αρχών,
3. Κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή της πρόσβασης που αναφέρεται στην παρ. 2 αυτού του άρθρου, κάθε

Μέλος θα αναγνωρίζει τους διαφορετικούς και συμπληρωματικούς ρόλους και καθήκοντα κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεών τους, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική φύση και έκταση των αντίστοιχων ευθυνών τους.

##### Άρθρο 5

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

##### Άρθρο 6

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

#### IV. ΠΡΟΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

##### Άρθρο 7

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

##### Άρθρο 8

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

- (α) της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία,
- (β) εντοπισμού, μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλα μέσα, των τομέων ή επαγγελματιών και εργασιακών ρυθμίσεων, όπου εργάζονται και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα έναντι περισσότερο εκτεθειμένα από τη βία και την παρενόχληση, και
- (γ) της λήψης μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τέτοιων ατόμων.

##### Άρθρο 9

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

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

- (α) υιοθετούν και να εφαρμόζουν, σε διεθνή πλαίσια, με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,
- (β) λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενες ψυχολογικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία,
- (γ) προσδιορίζουν και αξιολογούν τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους, και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών, και,
- (δ) παρέχουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, για τους προσδιορισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και για τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, μεταξύ άλλων και για τα δικαιώματα και τη ευθύνη των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του άρθρου.

#### V. ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΙ ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

##### Άρθρο 10

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να:

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

- (β) διασφαλίζει εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα και ασφαλείς, δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς και διαδικασίες αναφοράς και επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως:
- (i) διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης, καθώς και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, ανάλογα με την περίπτωση, σε επίπεδο χώρου εργασίας,
- (ii) εξωτερικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών του χώρου εργασίας,
- (iii) δικαστήρια,
- (iv) προστασία από θυματοποίηση ή αντίστροφα κατά των καταγγελλόντων, θυμάτων, μαρτύρων και πληροφοροδοτών δημοσίου συμφέροντος και
- (v) νομικά, κοινωνικά, ιατρικά και διοικητικά μέτρα στήριξης για τους καταγγελλόντες και τα θύματα,
- (γ) προστατεύει την ιδιωτικότητα και την εμπιστευτικότητα των εμπλεκόμενων, στον βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο, και να διασφαλίζει ότι δεν γίνεται κατάχρηση των απαιτήσεων για ιδιωτικότητα και εμπιστευτικότητα,
- (δ) προβλέπει κυρώσεις, αν υπάρχουν, σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,
- (ε) προβλέπει ότι τα θύματα της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας θα έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς αναφοράς και επίλυσης διαφορών με συνεκτική θεμάτων φύλου, στήριξη, υπηρεσίες και ένδικα μέσα,

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

(ζ) διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αποχωρούν από μια εργασιακή κατάσταση για την οποία έχουν εύλογη δικαιολογία να πιστεύουν ότι παροτρύνουν επιπλέον κίνδυνο για τη βία και την παρενόχληση, χωρίς να υποστούν αντίστροφα ή άλλες οδυνηρές συνέπειες, και το καθήκον να ενημερώσουν τη διεύθυνση,

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

#### VI. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

##### Άρθρο 11

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

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

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

(γ) αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένων των εκπομπών ευαισθητοποίησης.

#### VII. ΤΡΟΠΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

##### Άρθρο 12

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

#### VIII. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

##### Άρθρο 13

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

##### Άρθρο 14

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

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

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

##### Άρθρο 15

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

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

##### Άρθρο 16

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

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

##### Άρθρο 17

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

##### Άρθρο 18

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

##### Άρθρο 19

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

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

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

2. Η παρούσα Σύμβαση σε κάθε περίπτωση θα παραμένει σε ισχύ με αυτή τη μορφή και από το περιεχόμενό της, τα Μέλη εκείνα που την έχουν κυρώσει, αλλά δεν έχουν κυρώσει την αναθεωρητική Σύμβαση.

##### Άρθρο 20

Η αγκυλή και γλωσσική απόδοση του κείμενου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.»,

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

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

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

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

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

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

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

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

Recalling that Members have an important responsibility



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## I. Definitions

### Article 1

1. For the purposes of this Convention:

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

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

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

## II. Scope

### Article 2

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

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

### Article 3

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

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

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

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

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

(e) in employer-provided accommodation; and

(f) when commuting to and from work.

## III. Core principles

### Article 4

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

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

(a) prohibiting in law violence and harassment;

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

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

(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;

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

(f) providing for sanctions;

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

(h) ensuring effective means of inspection and

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

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

### Article 5

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

### Article 6

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

## IV. Protection and prevention

### Article 7

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

### Article 8

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

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

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

(c) taking measures to effectively protect such persons.

### Article 9

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

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

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

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

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

## V. Enforcement and remedies

### Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

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

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

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

(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;

(iii) courts or tribunals;

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

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

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

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

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

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

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

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant

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

## VI. Guidance, training and awareness-raising

### Article 11

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

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

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

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

## VII. Methods of application

### Article 12

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

## VIII. Final provisions

### Article 13

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

### Article 14

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

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

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

### Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act

communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

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

### Article 16

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

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

### Article 17

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

### Article 18

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

### Article 19

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

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

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

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

### Article 20

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

## ΜΕΡΟΣ II ΥΠΟΘΕΣΗ II ΜΕΤΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

### Άρθρο 2

#### Σκοπός

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

### Άρθρο 3

#### Πεδίο εφαρμογής

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

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

### Άρθρο 4

#### Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

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

2. Για τους σκοπούς του παρόντος:

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

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

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και

τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

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

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

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

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

### Άρθρο 5

#### Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

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

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επικοινωνώντας μενεδία αναζητή τη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπινή αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόβλεψη σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς εφόσον τέτοιες ζητηθεί από αυτήν.

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

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

Στην περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 47 του ν. 3850/2010 (Α' 84) προστίθενται οι κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι 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 παραγράφου 2 του άρθρου 45.»

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

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

«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

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

β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικότερα τις οδηγίες του έργου 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 ασφαρκούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,

ζ) να αναβαρύνει και διεκδικεί στην επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48,

η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και

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

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

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

«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβούλευει σε θέματα:

α) σχεδίασμού, 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 προμηθειών 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, διεύθυνσης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

δ) οργάνωσης υπηρεσιών παροχής πρώτων βοηθειών,

ε) άσκησης ταπείνωσης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή απένταξης 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 αναμορφώσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας»

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

«2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν:

α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,

β) επεξεργάζεται την αναγκαιότητα της ουσιαστικής 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,

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

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

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

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στήριξη μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενες σοβαρές κινδύνους για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιου 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 προηγούμενος τον εργοδότη έγγραφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επικείμενα σοβαρές κινδύνους για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται η έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18.

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διεθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύνταξη ή άσκηση εργασία, ο εργοδότης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19.

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

**Άρθρο 13**  
**Απαγόρευση αντιποινών**

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιοδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στρίγγεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη

δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδηλωτική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

**Άρθρο 14**  
**Προσφυγή από νομικά πρόσωπα**  
**και ενώσεις προσώπων**

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, διασφαλίζουν σχετικά ένομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναινέση του θύμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβίαση του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (Α' 207). Ο εργοδότης μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρεμβεί και να ματαιώσει τη διαδικασία.

**Άρθρο 15**  
**Βάρος αποδείξεων**

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

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

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

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

β) Η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελλιών, 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 έκδοσης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμβολής των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικονομικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Συνήγορο του Πολίτη.

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

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 ατυχημάτων, περιστατικών βίας ή αιφνίδια νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εφείρε η επιχείρηση.»

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

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μνημονική αναφορά 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 διεθυντικό 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 προώθηση της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

**Άρθρο 10**  
**Πολιτικές εντός επιχείρησης**  
**για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελλιών**

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη

διαχείριση εσωτερικών καταγγελλιών να περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελλιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια.

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

α) ασφαλείας και εύλογα προβλεπόμενες διαλύσεις επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελλιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμόδιων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελλιών και την ενημέρωση των καταγγελλόμενων,

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελλιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

γ) την απαγόρευση αντιποινών και περαιτέρω θυματοποίησης του θύμενου προσώπου,

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβίασης,

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

**Άρθρο 11**  
**Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας**  
**και Επιχειρησιακών Συλλογικών**  
**Συμβάσεων Εργασίας**

Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας, ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμεταλλεύσης 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 γνωστοποίησης του, προκειμένου να λάβει απόφαση. Ειδικά οι προβλέψεις για πεδινά παραπλήσια, πεδινά διαδικασία και πεδινά διαδικασίες, στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελλιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιου υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12 και 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 38 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

2. Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση του άρθρου 38 του ν. 3996/2011 υποβάλλεται κατ' επιλογήν του θύμενου προσώπου είτε στον προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας 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.

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

4. Στην περίπτωση των αιτήσεων αυτών, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς κατά το άρθρο 38 του ν. 3996/2011 προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

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

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

δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικονομικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγιών 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 μετρώων των εργοδότην, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παραβίαση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία τελεσθέντων δικαστικών αποφάσεων.

2. Στις ήλι υπαχόμενες θέσεις προσωπικού του άρθρου 56 του π.δ. 134/2017 (Α' 168) συστήνονται και προτίθενται έλι (6) θέσεις ως ακολούθως: δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μία (1) θέση ΠΕ Στατιστικής, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.

Το Αυτοτελές Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία πρόκειται υπαλλήλους ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού.

**Άρθρο 17**  
**Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας**

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

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



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

Κατά τα λοιπά και με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 23, εφαρμόζεται το άρθρο 38 του ν. 3996/2011.

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

#### Άρθρο 19 Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

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

Στην περίπτωση αυτήν, εάν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο, παραρτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων και εφαρμόσει εφεξής την κείμενη εργατική νομοθεσία, εξαιτίας της παραβίασης 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 επαναλήψη κάποιων εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης σε οποιαδήποτε περίπτωση.

2. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 4, 12, 13 και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170) ως εξής:

- Εφόσον ο εργοδότης παραβιάζει την απαγόρευση του άρθρου 4, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13 ουσιαστικά επιβαρύνεται περίσσεια και επιφέρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί επηγευόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη.
- Εφόσον το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση και της παρ. 2 του άρθρου 12 και του άρθρου 13 ουσιαστικά συνεπάγεται περίσσεια και επιφέρει αυξημένο πρόστιμο. Εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου

που διενήργησε τον έλεγχο και παραρτηθεί 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, μετά περιασπώ ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διαρκείας έως ότου παύσει αποδεχόμενα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

- απομάκρυνση του καταγγελλόμενου από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρους των αποδοχών,
- αλλαγή βαρών του προσωπικού,
- μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,
- αποσπασμό του καταγγελλόμενου με τηλέγραφια ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διενεργούν τη διαδικασία Επιθεώρησης 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 ανασταλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

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

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

Η επαναλήψη κάποιων 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 Εθνικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμοδίου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.

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

#### Άρθρο 20 Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 (Α' 50)

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

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

- διενάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προυνόν την ισότητα των φύλων, κοινωνικές φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προυνόν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία».
- Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α' ως προς τη συγκρότηση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

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

- α) τον αρμόδιο για τη Γενική Γραμματεία Διανομοκρατίας και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων Υπουργού, ως πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του,
- β) τον Γενικό Γραμματέα Διανομοκρατίας και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, με τον αναπληρωτή του,
- γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,
- δ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,
- ε) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνηγόρου του Πολίτη, με τον αναπληρωτή του,
- στ) δύο (2) μέλη διοικητικό - ερευνητικό προσωπικό του ΕΣΙΦ, με τους αναλυτικούς σπουδές φύλου, με τους αναπληρωτές τους,
- ζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Κ.Ε.Θ.Ι., με τον αναπληρωτή του,
- η) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.Π.Ε., με τους αναπληρωτές τους,
- θ) τρία (3) πρόσωπα γνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, με τους αναλυτικούς σπουδές φύλου,
- ι) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συ-

γκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμιστικές οργανώσεις, με τους αναπληρωτές τους.

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

Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανένα είδος μισθού ή αποζημίωση.

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

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

#### Άρθρο 21 Σημα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019 (Α' 50)

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

«Άρθρο 21  
Επιβαρύνονται των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιβαρύνεται τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ή/και μεταρρυθμίσεων και ίσων ευκαιριών των εργαζομένων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την αναλήψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σημάτων Ισότητας».
2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσες αξίες εργασίας, η ισορροπία συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επισημειωμένες ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων κανονισμών μέτρων πρόληψης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η παράδοση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εξωτερικών καταγγελιών, η συμπεριφορά της

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

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

#### Άρθρο 22 Εξισορροπτικές διατάξεις

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

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεκδίκηση της διαδικασίας, την παρακολούθηση των μέτρων και την αποδέσμευση σε περιπτώσεις ατήρησης για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18, συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από το άρθρο 38 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

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

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

#### Άρθρο 23 Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριλη-

φθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εξωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση που λαμβάνεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11.

2. Διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 38 του ν. 3996/2011 (Α' 170) με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϋκείμενο νομικό πλαίσιο.

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

#### ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ ΕΝΔΕΛΜΑΤΟΣΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ΗΣ ΙΟΥΝΙΟΥ 2019, ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΖΕΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΜΕΝΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΕΝΔΕΛΜΑΤΟΣΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

#### Άρθρο 24 Σκοπός

(Άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

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

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

3. Με το παρόν Κεφάλαιο θεσπίζονται δικαιώματα για την αδειά πατρότητας, τη γονική αδειά, την αδειά φροντίστη, την αδειά ανωτέρας βίας και τις ευελεκτικές ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και φροντιστές.

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

1. Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους γονείς, φυσικούς, θέτους, ανδρώους, καθώς και στις τεκμαίριζόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 20, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. α' και τον δεύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικώς απασχόλησης και ορισμένων χρόνων, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμφυλης εντολής, ανεξαρτήτως από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Εφαρμόζεται επίσης στους εργαζομένους που έχουν προληφθεί ή προλαμβάνονται από την Πολιτική Αστυνομία και ασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας.

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

#### Άρθρο 26 Ορισμοί

(Άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

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

- «Αδειά πατρότητας»: αδειά από την εργασία για τον πατέρα, η οποία λαμβάνεται, με την ευκαιρία της γέννησης, για την επιμέλεια του τέκνου.
- «Αδειά φροντιστή»: αδειά από την εργασία για τους εργαζομένους, ώστε να παρέχουν προσωρινή φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται στο άρθρο 29.
- «Γονική αδειά»: αδειά από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθέτησης παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η επιμέλεια του τέκνου.
- «Συγγενής»: ο ή η συγγενής, ο ή η συγγενής με σύμφωνο συμβίωσης, τα τέκνα φυσικά ή θεία, οι γονείς, τα αδέρφια και οι συγγενείς εξ' αχρηστίας από άμεση γραμμή και στον ίδιο βαθμό.
- «Ευελεκτικές ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευλεκτικού ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.
- «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.

ή και περισσότερων πολύδύμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν την γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεαφάρτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνου, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται την 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, τημηιακά ή με άλλο ευελικτό τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο: εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσκομίζονται την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούντα χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάσσου σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησης της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησης της ή ευελικύτους τρόπους χορήγησης 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 αφανίδα 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 απολύτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων λόγω νοσήλειας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας οζιζύου, συντρόφιου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδύμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρό-ωρο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγηθεί με κάθε ευελικτό τρόπο που εξυπηρετεί τα μέλη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερησίου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανομούνται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το

δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτηση του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνολικού ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευελικτό 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 εργαζόμενου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψη της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

7. Η γονική άδεια αναρτάται στο πληροφωρισκό σύστημα «ΕΡΤΑΝ».

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

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

Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α' 165), εφόσον δεν έχει συμφωνήσει 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 επισφαιθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζόμενων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών της χορήγησης της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, την επόμενη ημερήσια εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης τους.

#### Άρθρο 29

##### Άδεια φροντίδας

(Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

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

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

#### Άρθρο 30

##### Απουσία από την εργασία

##### για λόγους ανωτέρας βίας

(Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Εως 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 επείγουσα οικογενειακά ζήτηματα σε περίπτωση ασθένειας ή στυγμιάτος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζόμενου. Η ασθένεια ή το στυγμιαίο του παιδιού ή του προσώπου, που ορίζεται στο άρθρο 26 βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

#### Άρθρο 31

##### Ευελιξίες ρυθμίσεις εργασίας

(Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

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

2. Για το δικαίωμα χορήγησης ευελιξίας 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 νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διατητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδότην και εργαζόμενων.

3. Ο εργοδότης εξετάζει και διακρίνει/απορρίπτει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευελιξίες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζόμενου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευελιξιών ρυθμίσεων εργασίας. Όταν οι ευελιξίες ρυθμίσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν προσωρινή 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 δικαιολογηθεί από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διακρίνει/απορρίπτει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα οριζόμενα στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο.

#### Άρθρο 32

##### Αρμόδιος φορέας ισότητας

για τα περί διακρίσεων ζήτηματα

(Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη, ως φορέας για

την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10) και το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α' 207), ορίζεται αρμόδιος φορέας και για τα περί διακρίσεων ζήτηματα που ρυθμίζονται με το παρόν κεφάλαιο.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

##### ΑΔΕΙΑΣ ΣΤΕΤΕΚΕ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

#### Άρθρο 33

##### Πεδίο εφαρμογής

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

#### Άρθρο 34

##### Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2

του άρθρου 44 του ν. 4488/2017

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

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

#### Άρθρο 35

##### Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικής υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Εργαζόμενοι, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικής υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α' 17), δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράπον-

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

#### Άρθρο 36

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

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

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

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

#### Άρθρο 37

##### Άδεια φροντίδας τέκνου

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

Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγηθεί 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 κατανομούνται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχα συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/ή δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.
- γ) Ισοχρονιστική συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τημηιακά, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/ή δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.
- δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέλη.
- ε) Οι θείοι και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού

στην οικογένειά και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

3. Σε περίπτωση διαλύσεως, 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, υπό τη να ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας, ή σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

4. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης ή άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικό ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ'αναλογία του ημερησίου χρόνου εργασίας.

#### Άρθρο 38

##### Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου

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

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

#### Άρθρο 39

##### Άδεια γάμου

Σε περίπτωση τέλεξης γάμου ή σύναψης συμφωνίας συμβίωσης χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα ελαστικής εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενήνήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή

δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζόμενου.

#### Άρθρο 40

##### Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

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

#### Άρθρο 41

##### Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

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

#### Άρθρο 42

##### Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτούμενου μέλους

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, έχουν ατομικό και μεταβιβόμενο δικαίωμα, ανεαφάρτως από δικαίωμά τους που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεώς τους, άδεια έναν αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες, κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτούμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτό προσδιορίζεται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δύναται να χορηγηθεί εφάπαξ ή τημηιακά 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 «εξαρτούμενα 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 επιμέλεια τους.
- β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεκμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βλάβης ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια 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, 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 ισχύει με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε

φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομισθία το μήνα.

#### Άρθρο 43

##### Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας άδεια (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των ασθενειών παιδιών έως δεκαέξι (16) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταστάσεις αίματος και παραγόντων του ή αιματοφαρμακ, με νοσηλατισμένη ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεαφάρτως της ηλικίας τους, με βραβιωνητή στήριξη ή σύνδρομο DOWN ή αυτοισμό.

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

#### Άρθρο 44

##### Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

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

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

#### Άρθρο 45

##### Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχουν χηρείς 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. Επτά με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

##### ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α' ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β'

#### Άρθρο 46

##### Εργασιακά δικαιώματα

(Άρθρο 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

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



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

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

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

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

#### Άρθρο 47

##### Απαγόρευση διακρίσεων

(Άρθρο 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν αδεια ή ευελιξία της ρύθμισης ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματά που προβλέπονται από το παρόν Μέρος.

2. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, από τον εργοδότη, καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επληρώσει ή συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.

#### Άρθρο 48

##### Προστασία από την απόλυση και βάρος αποδείξεων

(Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε αδεια ή ευελιξία της ρύθμισης ή επειδή άσκησε δικαίωμα που προβλέπεται στο παρόν Μέρος.

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

3. Αν εργαζόμενος, που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει εύστοχα διαστήματα ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά πεπρακτικά κανά να στηρίζουν την πεποίθησή, ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε

ή έλαβε αδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους, ενοχοποιείται στον εργοδότη να αποδείξει, ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση της παρούσας δεν ισχύει στην πιλοτική δική.

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

«1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας εργαζομένου από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/ή γονέας προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως προσληφθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδαφίου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/ή 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 φαίνεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικονομειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33.»

#### Άρθρο 49

##### Εννομη προστασία

(Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

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

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σκεπτικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν έγγραφης συναινέσεως του θιγόμενου από παραβίασης του παρόντος Μέρους, να ασκούν στο όνομά του προσαρτήσης ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών οργάνων, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 32. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τα προβλεπόμενα προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

3. Τα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σκεπτικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν έγγραφης συναινέσεως του θιγόμενου από παραβίασης του παρόντος Μέρους, να ασκούν στο όνομά του προσαρτήσης ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών οργάνων, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 32. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τα προβλεπόμενα προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

#### Άρθρο 50

##### Κυρώσεις

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

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

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

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

#### Άρθρο 51

##### Ενήμερωση εργαζομένων

(Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του πληροφοριακό υλικό σχετικό με το δικαιώματά που προβλέπονται στο παρόν Μέρος. Οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν, με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους, κάθε πληροφορία σχετικά με τις αντάρτες αδείας και τις ευελιξίες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.

#### Άρθρο 52

##### Εξουσιοδοτικές διατάξεις

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

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

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

#### Άρθρο 53

##### Μεταβατικές διατάξεις

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

#### Άρθρο 54

##### Καταργούμενες διατάξεις

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται: α. τα άρθρα 7 έως και 9 του ν. 1483/1984 (Α' 153), β. η παρ. 8 του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α' 111),

γ. το άρθρο 22 του ν. 3488/2006 (Α' 191), δ. η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α' 207), ε. τα άρθρα 48 έως 54 του ν. 4075/2012 (Α' 89), στ. το άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α' 143), ζ. το άρθρο 9 του ν. 176/1997 (Α' 150), η. η παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011 (Α' 170), θ. το άρθρο 31 του ν. 4735/2020 (Α' 197).

#### ΜΕΡΟΣ ΙΒ

##### ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

##### ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

#### Άρθρο 55

##### Κατέχρηση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε όλους ανεξαρτήτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης αποσπαστική καθορίζεται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανοούνται σε πενήντημια ή εξημερήσια εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διατηρητικές αποφάσεις. Όταν εφαρμόζεται σύστημα πενήντημιας εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε οκτώ (8) ώρες, ενώ όταν εφαρμόζεται σύστημα εξημερήσιας εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διατηρητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.

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

#### Άρθρο 56

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

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

#### «Άρθρο 4

(Άρθρο 4 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ)

##### Διαλείμματα

1. Όταν ο χρόνος ημερησίας εργασίας υπερβαίνει τις τεσσάρεις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διαλείμματα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτά και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτά, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να συμπεριληφθούν στο επίδομα εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερησίας εργασίας.

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλειμματος και, ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή σε την καείμενη νομοθεσία, καθορίζονται από τη θέση επιτήρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων

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

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

#### Άρθρο 57

##### Παροχή πρόσθετης εργασίας

##### από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990

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

«1.1. Αν παρ'αυτί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παροχή, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παροσχεθεί, 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 ημερησίας ανάπαυσης. Αν παρ'αυτί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικός απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχη αμοιβή με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας, που θα παροσχεθεί. Ο μερικός 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'αυτο το όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερησίου ωραρίου του συγκεκριμένου εργαζομένου.»

#### Άρθρο 58

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

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

#### «Άρθρο 4

##### Υπερβία χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον

ωρών την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερβία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) υπερβαίνουν το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτηρηθέντα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζόμενους ισχύει σύστημα εργασίας εξ έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα ή σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασίας ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

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

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

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

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

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

#### Άρθρο 59

##### Συμφωνία περί διεκτέλεσης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12

στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990

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

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

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

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

#### Άρθρο 60

##### Αργία

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

α) Η 1η Ιανουαρίου.

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

γ) Η 25η Μαρτίου.

δ) Η Δεστέρα του Πάσχα.

ε) Η 1η Μαΐου.

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

ζ) Η 28η Οκτωβρίου.

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

θ) Η 26η Δεκεμβρίου.

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

#### Άρθρο 61

##### Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άναψυχής

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

«1. Η χρονική περίοδος χορήγησης της αδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεούμενου να χορηγήσει την αιτηθείσαν αδεια του πολύ εντός διμήνου από της υπό του δεύτερου διατυπωσέως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' ετος, εν εκάστη επιχείρηση, δικαιουμένων αδειών δέον να κανονιστούν εντός του από 1ης Μαΐου

μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτηση σκεπάζεται μόνον εις τον προσδιορισμό των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσής δια τη χορήγησης της αδειας και δεν αποτελεί τυμικήν προϋπόθεσιν δια την υπό του μισθωτού, κατά της διατάξεως του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις αδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού. Η δικαιούμενη, υπό έτος, αδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.»

#### Άρθρο 62

##### Αδεια άνευ αποδοχών

1. Εργαζόμενοι πλήρους ή μερικής απασχόλησης δύνανται, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει αδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος, η οποία δύνανται να παρασχεθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της αδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται στο Πληροφοριακό Σύστημα Π(Π2) «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφο της γνωμοδοτείται στον ε-Ε.Φ.Κ.Α..

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

#### Άρθρο 63

##### Εξεμείναι από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ. α', γ', ε' και ιστ', προσθήκη περ. ιζ' έως και ιθ' στην παρ. 1 και προσθήκη περ. ιθ' έως και ιθ' στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966 (Α' 179) τροποποιούνται οι περ. α' και γ' αντικαθίσταται η παρ. ιε' και ιστ', προστίθεται περ. ιζ' έως και ιθ' και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημεραν Κυριακήν και ημέρας αργίας, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολούμενων εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες και εργασίας εν γένει:

α) Μεταφορικά προϊόντων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών μεταφορικών εργαλείων οποιασδήποτε πρακτορείου, φορτωσιών και εκφορτήσεων, καθώς και ταχυδρομικών υπηρεσιών (υπηρεσίες courier).

β) Επισκεψής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων και των αντιστοιχών τμημάτων μηχανισμών κατασκευής μεταφορικών μέσων έλξης, βαδασμός ή αέρος, συνειρητών συγκολλητικών ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πατημάτων διανομής πετρελαιοειδών και έλαιων δι' αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαραζ), εξάρσεις των εργασιών πλυσίματος και παραρίσματος.

γ) Παραγωγής μεταποιητικού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενέργειας.

δ) Τηλεπ

ε) Δημοσίων ή Ψυχιατρικών θεαμάτων και κέντρων διασκέδασης, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεόμενων εργασιών, πρακτορείων λογείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκδόσεων, μουσείων και επί συναυλίων, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών αθλημάτων, γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παϊκας είδους.

στ) Επιστολίων, Λογαρολογησίων, μπορ, καρτελίων, γαλεοτοπιωλέων, κυλικίων και συναφών καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λαούρων.

θ) Ξενωδίων.

ι) Ιατρικών, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και κτηνών και υγειονομικών γένει υπαλλήλων, καθώς και δραστηριοτήτων παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων κηδείων, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περισπέρτων και των τούτοις εξομοιούμενων καταστημάτων κατά τα διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλουχημάτων, φωτογραφείων και στυλ-βυρτανίων.

ιγ) Αμυνών καταστημάτων λιανικής πωλήσεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη μερσιρίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πωλήσεως. Για την εκτέλεση παρόμοιων αγώνων στους καταπολεμείς που έχουν παραχθεί 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 παραεστιακού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περνοφόρων και ανωψυκτικών μηχανημάτων.

η) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, κέντρων της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μεθοδολογίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

θ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων, κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελάτη.

κβ) Παραγωγής έτοιμου ακυρωδίσματος και λατομείων, εξορύξεων ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Γραφείων εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών».

Στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966, οι περ. β' και δ' τροποποιούνται, προστέονται περ. ε' έως και ισ' και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να επιτραπεί η λειτουργία των παρακάτω επιχειρήσεων,

εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει ως και η αποσπώληση του προσωπικού τούτων κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας:

α) Παραλαβής και διανομής ξένου τούτου.

β) Τημάτων αλλαγής ένδυσης νοσημάτων των ανταλκτριών που δεν είναι υποκαταστάσεις ταξισίων.

γ) Των λειτουργικών εποχιακών κατ' έτος ή χρησιμοποισιών υλές, υποκειμένες σε ταχεία θφάρα.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού συντήρησης και επισκευών εγκαταστάσεων.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, μη δύναμης να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών εξ ής παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεως ή υπηρεσιών.

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

στ) Σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακομιγής προϊόντων.

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

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

Στην περ. ε', δύναται να επιτραπεί η εργασία και κατά τις αναληρωματικές ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία θα εξασφαλιστεί σε άλλη εργάσιμη ημέρα.

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

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

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

ια) Σε περιπτώσεις προαρμογής και αναβάθμισης πληροφορικών συστημάτων».

#### Άρθρο 64

##### Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

1. Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήθειας και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένων εργασιών.

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

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

#### Άρθρο 65

##### Απολίσθηση από την υποχρέωση καταγγελίας εργασίας μετά την προμήθεια παραγγελίας

1. Με την κοινοποίηση της παραγγελίας 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 καταβλήονται πλήρως μέχρι την εκτόνη του χρόνου προειδοποίησης και ο εργοδότης δεν καθίσταται υποχρεωμένος 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 προμήθειας χωρίς να επηρεάζονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης.

#### Άρθρο 66

##### Προστασία από τις απολύσεις

1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:

α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φυλοσφικων πεποιθήσεων, γενεαλογικών ομάδων, 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 ανάκληση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή

γ) αντικειεται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση:

α) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρα σε καταγγελία ή αίτηση παροχής έννομης προστασίας, για δια διαφορά της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016,

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

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

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

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

γστ) των πολιτικών, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα

με τον ν. 2643/1998 (Α' 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998, γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α' 77),

η) των μετεκπαθευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225),

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

ι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής Διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενμνηύρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

ιγ) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982,

ιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική αποσπώληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101),

ιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διεύθυνση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνηση τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β' της παρ. 1 και την περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διεύθυνση, σύμφωνα με την περ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

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

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαιοκρατικού πραγματικού περιστατικού να στρίβει στην ηθική θέση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, αναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβλεπόμενο λόγο.

3. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1, το δικαστήριο, αντί αποσπώλησης άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα από τον εργαζομένο από τον εργοδότη, επιβάλλει 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 δίκες, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοκρατικής. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως, την ένταση του πτατισμού

του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου από του εργοδότη.

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

5. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) και με εξαίρεση την καταγγελία της αποζημίωσης αποδοχών, του κύρους της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργαζόμενος ή λήγει την τυπική παραβίαση ενότις προθέσεως ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αιτήσης ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνεται μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη.

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

7. Σε αιτήση που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ανάκληση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να δρευστεί 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. Σύμφωνα των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

##### Άρθρο 67

##### Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010

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

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

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόληψη 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 αίτημα του εργαζομένου, σε περίπτωση συγκεκριμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα απορριπτεται αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφέρει, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 38 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι διαδικασίες, τα νοήματα ή οι αναπήσεις 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 αυτής εργασίας, ήτοι το κόστος, τον εξοπλισμό, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχεται στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις βλάβες επισκευές των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη σε 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 πενήνεται δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υποκείμεται σε αποσπώληση φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογιστικά προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Εμπλέκουν των υποχρεώσεων κατά το π.δ. 156/1994 (Α' 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιοδήποτε 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 περιδοκώς ο τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος της πρόσφορου, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους καλύψεως 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) Οποιοσδήποτε περιορισμός στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το δικαστικό και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης.

ε) Συμφωνία περί τηλεεπιτότητας. Το χρονικό όριο αυτής και τη θεσπίσεις ανταπόκρισης του εργαζομένου.

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

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

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

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς αποσπώλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής αποσπώλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής αποσπώληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με αποσπώληση 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 συγκεκριμένους εργαζόμενους 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 πληροφοριακό που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάσταση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σεμινάρια, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απόδοσή και επαγγελματική 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 σύμφωνα με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

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

10. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα 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 οποιαδήποτε μορφή επικοινωνίας εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδείων. Αναγορεύεται κάθε δυσμενή διάκριση σε βάρος τηλεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλιστούν την αποσύνδεση του τηλεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

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

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

##### Άρθρο 68

##### Ψηφιακές πλατφόρμες

«Η σημασία των ψηφιακών πλατφόρμων καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσολάτες, να μέσω διαδικτυακών πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεων ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές, και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή αναλαμβάνουν απευθείας μαζί τους.

##### Άρθρο 69

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

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξαρτήτων 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 σύμβασης του, δωρεάν:



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

β) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του προτείνει να αναλάβει ή να βέτε 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 αποινδυνήσιμους τρίτο ή να εκτελεί έργα για αποινδυνήσιμους τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.

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

#### Άρθρο 70 Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων

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

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

#### Άρθρο 71 Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών

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

2. Το άρθρο 56 του ν. 4611/2019 (Α' 75) εφαρμόζεται αναλογικώς και στους παρόχους υπηρεσιών ή 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 ίδιου μέσου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθορίζεται κάθε λεπτομέρεια εφαρμογής της παρούσας, ιδίως, τα ποσά και η συχνότητα των προσαυξήσεων των δύο προηγούμενων εδαφίων.

#### Άρθρο 72 Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους

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

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ II»

##### Άρθρο 73 Σκοπός και λειτουργία

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

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

α) η σύμβαση εργασίας και η αναγκαία πρόληψη της εργοδοσίας.

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, μεταβολή σύμβασης εργαζομένου χρόνου σε αορίστου, μεταβολή μερικής εκ περιτροπής σε πλήρη απασχόληση, αλλαγή ειδικότητας, μεταβολή προορισμού του εργοδότη, ωράριο εργασίας

στο πλαίσιο σύστασης 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 Διοικήσεως της Ουσανογκιντών που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145), δ) η αναγκαιότητα της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής απασχόληση ή λήξη συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία) που γίνεται με την υποβολή του εντύπου «Έντυπο λύσης της Σχέσης Εργασίας», ε) ετήσιος πίνακας προσωπικού του άρθρου 16 του ν. 2874/2010 (Α' 286),

ζ) το μητρώο παραβατικότητας, ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων - ΠΕΡ-ΣΕΛΣ».

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

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

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

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

##### Άρθρο 74 Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

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

2. Η χρήση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας. Με τη χρήση της, καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II 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 δυνατόν η αυτοματοποιημένη προσημείωση της Α.Π.Δ. από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II 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 εργαζομένου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιημένη ψη-

φιακή κάρτα. Σε περίπτωση που σε τρεις ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παρόραση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών.

#### Άρθρο 75 Ηλεκτρονική υποβολή εντύπου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα

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

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

#### Άρθρο 76 Ενιαίο κωδικό και μητρώο μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΘΚΑ-ΟΑΕΔ

Για την απλοποίηση των διαδικασιών, μετά τη θέση σε λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, αντιστοιχίζονται, εννοιακά και, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται οι κωδικοί και τα μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΘΚΑ και Ο.Α.Ε.Δ. και οι κωδικοί ειδικότητων και επαγγελματιών μεταξύ ΕΡΓΑΝΗ, Α.Α.Ε.Δ., e-ΕΘΚΑ και Ο.Α.Ε.Δ.

#### Άρθρο 77 Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων

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

#### Άρθρο 78 Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση της περ. α' και β' του άρθρου 80 του ν. 4144/2013

Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88) τροποποιούνται η περ. α' ως προς την προσθήκη πρόστιμο εδαφίου σύμφωνα με την επιβλήσιμους στον εργοδότη για παράβαση καταχώρισης μεταβολών σε ωράριο ή χρόνο εργασίας εργαζομένου, η περ. β' ως προς την προσθήκη πρώτου εδαφίου σχετικά με τις μεταβολές σε ωράριο και χρόνο εργασίας των απασχολούμενων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάλυση 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 πραγματοποίησης της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

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

#### Άρθρο 79 Εξουσιοδοτικές διατάξεις

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

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

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

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

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

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

β) οι επιχειρήσεις, προσδιοριζόμενες κατά κλάδο, αριθμό προσωπικού, γεωγραφική περιφέρεια ή οποιοδήποτε άλλο κριτήριο, οι οποίες υποχρεούνται να καταχωρίζουν ψηφιακά στοιχεία στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, 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) τα διαντίστοιχα αυτοματοποιημένα προσημείωσή της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρηθέντων που γίνονται με χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

ε) η διαδικασία και οι προϋποθέσεις εκπρόθεσμης υποβολής των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και κάθε λεπτομέρεια που απαιτείται για την εφαρμογή του άρθρου 75, στ) τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διοικήσεως της Ουσανογκιντών που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145).

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

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

#### Άρθρο 80 Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίων Α', Β' και Γ'

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

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

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

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

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

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

#### Άρθρο 81 Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α', Β' και Γ'

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

2. Για τις επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 79, καταργείται το ειδικό βιβλίο υπερωριών του άρθρου 9 του α. 27.6.4.7.1932 π.δ. (Α' 212) και του άρθρου 13 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

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

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΨΗΦΙΟΓΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

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

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

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

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

α) τα σωματεία,

β) 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.

β) οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμεταλλεύση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ν.π.δ.δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενους, με ιδρυτική πράξη την οποία κατατίθενται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων του άρθρου 2 και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πέσει να συντρέξει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διάταξη.

γ) Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της, τους εκπροσώπους της και τη διάρκειά της, που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.

Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από το τρίτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 20 παρ. 1, εφαρμόζονται ανάλογα

και οι διατάξεις για τα σωματεία της παρ. 1α του άρθρου 3 παρ. 1α και των παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του άρθρου 7.

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

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

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

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

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

2. Το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρείται στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού.

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

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

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

α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα,

β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσης 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 υπάρχουν κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες ψήφους χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτήν οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρα-

τοίονται 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, νοίκια, 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 Γ.Ε.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 παράλειψη της και μέχρι αυτή να αποκαταστεί, 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 άσκηση τους, προϋποθέτουν την αποκατάσταση της συγκεκριμένης παράλειψης και συγκεκριμένα:

- α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α', β' και γ' της παρ. 4, αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικούς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μεταβίβασης, σύμφωνα με το άρθρο 14, με εξίσηρη τις περ. β' και γ' της παρ. 5, και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 17. Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες (αα) από τις αρχαιρεσίες και (αβ) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και εφόσον δεν έχει υποβληθεί στο Γ.Ε.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφανίζεται 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 κρατικού ή συγχρηματοδοτούμενου πόρου».

#### Άρθρο 84

##### Βιβλίο συνδικαλιστικών οργάνωσης - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982

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

#### «Άρθρο 3

##### Βιβλίο συνδικαλιστικών οργάνωσης

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία:
  - α) Μητρώο μέλων, όπου αναγράφονται αριθμημένα, προκειμένου για μέλη-φυσικά πρόσωπα, το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο ΑΜΚΑ και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για μέλη-νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα,

ο ΑΦΜ, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των καταστημάτων απόφασης έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, εφόσον δεν τα μέλη είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο αριθμός των εγγραφημένων μελών τους και αυτών που παύσαν μέρος στις τελευταίες εκλογές.

β) Πρακτικά συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.

γ) Πρακτικά συνεδριάσεων διοίκησης.

δ) Ταμεία, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλοι οι εισπράξεις και πληρωμές.

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

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

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

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

#### Άρθρο 85

##### Πόροι συνδικαλιστικών οργάνωσης - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982

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

#### «Άρθρο 5

##### Πόροι συνδικαλιστικών οργάνωσης

1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργάνωσης είναι:
  - α) Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.
  - β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης.
  - γ) Τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών ως και δωρεών εκδηλώσεων και εορτών.
  - δ) Ο τρόπος καθορισμού και του ύψους του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης.
  - ε) Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα.
  - ς) Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανισμούς, τους, καθώς και από κομματικούς, οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.
  - ζ) Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του, είναι ακατάσχετη.»

#### Άρθρο 86

##### Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργάνωσης - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982

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

#### «Άρθρο 8

##### Γενική Συνέλευση μελών

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

2. Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία, και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση κατά τη Γενική Συνέλευση απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικών 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 οικονομικών 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 οικονομικών τακτοποιημένων μελών.

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

Απογορεύεται 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 αντιπροσώπηση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογιστικής, 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 ψηφού 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 ψηφού σε όποιον μέλος το επιθυμεί.

δ) Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των φυσικών 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 οικονομικών τακτοποιημένων μελών, είναι δε φυσικός και εξ αποστάσεως παρόντα τόσο με άλλη οργάνωση της οργάνωσης ισχύουν, χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όσα καθορίζονται παραπάνω στις παρ. 1, και 2, καθώς και στην παρούσα. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκκύρωση των περιοριστικών 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 Εργατοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση.

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

Η απόφαση του Εργατοδικείου είναι δυνατόν να εκκληθεί Μεταγενέστερο Πρωτοδικείο εντός δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της.»

#### Άρθρο 87

##### Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982

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

#### «Άρθρο 13

##### Ψηφοφορία

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

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

#### Άρθρο 88

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

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

#### «Άρθρο 14

##### Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης

1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργάνωσης.
2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:
  - α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,
  - β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσω την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,
  - γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,
  - δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα,
  - ε) να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργάνωσης,
  - ς) να μεταχειρίζονται με ευμενεία ή δυσμενεία τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.
3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένοι εργοδότες.
4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.
5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:
  - α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 92 του Αστικού Κώδικα,
  - β) των μελών της προωρησίας, σύμφωνα με το άρθρο 79 του Αστικού Κώδικα, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο, σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα ή
  - γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.
6. Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός εάν συντρέξει περίπτωση εφαρμογής της παρ. 10.
6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:
  - α) εάν η οργάνωση έχει ως δικασία (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. Τα όργανα των μελών που προστατεύονται αρίζονται το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προτατεύονται 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 οργάνωσης 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 μείνους αριθμού κατά το προηγούμενο εδάφιο, δια του ποσοστού των μελών της οργάνωσης που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης επί του συνόλου των μελών όλων των οργάνωσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικό αριθμό, στρογγυλοποιούνται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.

8. Προστατεύονται επίσης τα πρώτα είκοσι ένα (21) δυνάμικα της λήξης της πρώτης από 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 απόσταση οργάνωση δεν υποταθεί πραγματικά εντός έξι (6) μηνών από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για το μέλη της επόμενης από σύσταση οργάνωσης.

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

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

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

#### Άρθρο 89

##### Διμερείς σχέσεις στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982

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

#### «Άρθρο 16

##### Διμερείς σχέσεις 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 δικτυακό ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδότητικής επιχείρησης. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με το εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστότοπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστότοπου αποφασίζεται αποκλειστικώς από το σωματείο, με αρθροί στις έξι μνημονεύουσες 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.
3. 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.

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

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

6. 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 τη δυνατότητά τους.

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 επίστασης, όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 6.

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

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

#### Άρθρο 90

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

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

#### «Άρθρο 17

##### Συνδικαλιστικές άδειες

1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιας σε δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει και το Διοικητικό Συμβούλιο, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιας σε τριτοβάθμιας, όπως και για το Διοικητικό Συμβούλιο και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιας οργάνωσης.
2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:
  - α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της μη 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 υπαχόμενες σε αυτά οργάνωσης έχουν περισσότερα από 10.000 ψηφισαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,
  - γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαχόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφισαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,
  - δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαχόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες τον μήνα.



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

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

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

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

β) 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 δέξιες αποσπασμα περιλαμβάνονται σε τριάντα (30) ημέρες τον χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή άλλους του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας οργάνωσης, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφισιανά μέλη, όσα αναφέρονται στις περ. β', και γ' της παρ. 2, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περ. δ', ε', στ', ζ' και η της παρ. 2 χρόνου για τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές συνδικαλιστικό στέλεχος της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

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

5. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος που παύει να είναι νόμιμα χρήση συνδικαλιστικής δέξιες, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με αποσπασμένο 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 δέξιες. Σε επείγουσες περιπτώσεις η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εναρμονιστεί αμέσως μετά την παύση της συνδικαλιστικής εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικά αδύνατο να γίνει σε ευρύτερο χρόνο.

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

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

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

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

«1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα εργαζομένων που οικείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκδοση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Η απεργία στην περίπτωση β' κηρύσσεται έγκυρη από την πιο αντιπροσωπευτικότερη τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

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

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

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

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

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

Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, ή 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) Παραγωγή υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά κέντρα ή νέγρι ιδρύματα.  
β) Διάλυση και διανομή υδάτος.  
γ) Παραγωγή και διανομή ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμων αερίων.

δ) Παραγωγή ή διύλιση ακαθάριστου πετρελαίου.  
ε) Μεταφορές προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα.

ς) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων.  
ζ) Αποχέτευσης και αποχρήσης ακαθάρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων.

η) Θερμοκρασιών και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.

θ) Τραπεζής της Ελλάδας, Πολιτικής Ασφαλείας και κάθε είδους υπηρεσιών ή τμημάτων υπηρεσιών που ασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 14 του ν. 4270/1914 (Α' 143) δημόσιου τομέα».

#### **Άρθρο 93 Προστασία δικαιώματος στην εργασία**

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

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

3. Γιατίνα παραβίαση της υποχρέωσης της παρ. 1 γεννά αστική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαλλήλων μελών του διοικητικού της συμβουλίου.

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

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

«Άρθρο 3  
Δημόσιος διάλογος

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ν.π.δ.δ., καθώς και

σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 19, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.Μ.Ε.Δ. (Οργανισμού Μεσο-λάθρας και Διατηρηλάς αίτησης διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόκληση σε συνάντηση ανάδειξης της απεργίας, υποβάλλεται στο δημόσιο δικαστικό επιμελητή, με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο συγχρόνως με τις επείγουσες που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 19 και την παρ. 2 του άρθρου 20.

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

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

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

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

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

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

ψεων δεν επιτευχθεί εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών, η μεσολαβήτρια 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 κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από τη λήξη της μεσολαβήτριας. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από τον μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

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

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

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

«Άρθρο 21  
Προσωπικό Ασφαλείας  
και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

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

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

3. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία υποχρεούται 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 εργο-

δότη, 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 εκμεταλλεύσεως και του εργοδότη. Πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ως μέλη τους εργαζομένους που προσέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκροτούν τον μεγαλύτερο αριθμό μελών που ψηφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις εκδοτικές της οργανώσεων που είναι μέλη της. Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

5. Η συμφωνία της παρ. 4 αναφέρεται τουλάχιστον:

α) τα συμβαλλόμενα μέρη,  
β) την εκμεταλλεύση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται,  
γ) τις υπηρεσίες και τμήματα της εκμεταλλεύσεως ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που θα λειτουργούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, αναλόγως με τη διάρκεια της και τις επιπτώσεις στο δημόσιο συμφέρον και την οικονομία συγκεκριμένων ή ευρύτερης περιοχής ή όλης της χώρας,  
δ) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που απαιτείται για τη στελέχωση των υπηρεσιών και τμημάτων της εκμεταλλεύσεως 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 εντός (1) έτους, ή αόριστη.

6. Στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού της παρ. 2, με την ίδια συμφωνία είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης σε περίπτωση απεργίας και οι συνθήκες για την παροχή της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική χρησιμότητα 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 του τελευταίου εδαφίου αυτής.

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

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

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

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

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

11. Τα τμήματα των παρ. 1, 2, 3 και 4 μπορούν να ρυθμιστούν 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.

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

#### **Άρθρο 22 Απαγόρευση προέλασης απεργισσώντων - απογόρευση απεργίας - νομιμότητα απεργίας**

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νομιμότητας της πρόκλησης απεργισσώντων.

2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (lock-out).

3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικό μέτρο.

4. Για διαφοράς που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 εφαρμόζεται το Μονοετές Πρωτόκολλο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα πολιτικής Δικονομίας. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προοριζόμενοι σύνομη δικαστική και συνέντευξη της προεδρείας επίδοσης των δικηγόρων, ενώσεις ή συ-

ζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεση τους ανεξαρτήτως από τον αριθμό των υπαλλήλων που εκτελούν.

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.

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

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

#### **Άρθρο 96 Κατάσταση για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμότητα εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990**

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

«Άρθρο 6  
Κανονότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων  
εργασίας - Νομιμότητα εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

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

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

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

γ. Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα νομικά ή σχετικά συλλογική μεταβίβαση υπογράφεται η διατηρητική διαδικασία διεξαγμένη μεταξύ

ζ) της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου ν.π.δ.δ., στο οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψηφισέ 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 επιχείρησής ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το Γ.Ε.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 εργοδωτών, μπορούν να διαμνηστευθούν με την κατάθεση της αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του ενογομένου, η οποία εκδικάζεται σύμφωνα με τα άρθρα 591 επ. ΚΠολΔ και τις ειδικότερες προβλέψεις του παρόντος. Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει κατά περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδωτών.

Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελειοδικής απόφασης. Η δικασμός 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 συζήτηση της, επιδίδεται στον ενογόμενο το αργότερο σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση.

Η έρεση κατά τις πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικασίμου για τη συζήτηση της έρεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την άσκηση της. Η έρεση, μαζί με κλήση για τη συζήτηση της, επιδίδεται στον ενογόμενο το αργότερο επτά (7) εργάσιμων ημερών 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 ανατέλλει την ισχύ της, με τις ίδιες ως ανωτέρω δικονομικές προθεσμίες.

Στοιχεία των δικαστικών αποφάσεων, που εκδίδονται σύμφωνα προς το παρόν άρθρο, καταχωρούνται στις μερίδες του ενογομένου, του εργαζομένου και του τυχόν προσπεκταζομένου στο Γ.Ε.ΜΗ.Ο.Ε. και το Γ.Ε.ΜΗ.Ο.Ε..

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

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

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

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

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

δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδωτών, τη δημοσίευσή 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 οργάνωσης εργαζομένων και εργοδωτών..

#### Άρθρο 97

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

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

#### «Άρθρο 8

#### Δέσμευση

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

σεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότης των συμβαλλόμενων εργοδωτικών οργάνωσης και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

2. Οι υπολοίπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι είτε με μιλία των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργάνωσης, των εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικής 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 δεσμευτεί από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησής ή εκμετάλλευσής.

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 ορίζοντα στις παρ. 3 έως 6 του άρθρου 5. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις.

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

#### Άρθρο 98

#### Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990

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

#### «Άρθρο 13

#### Συμφιλίωση

1. Συμφιλίωση είναι η επίσημη διευθέτηση ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και οι συντονιστές της διαβουλεύονται με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλησης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδωτών.

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 εργοδωτών πριν την άσκηση του εργοδότη, ή β) γενικά κάθε θέμα όσον 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 διαβουλεύονται για τη διευθέτηση κοινά αποδεκτών λύσεων.

3. Συνδικαλιστικές οργάνωσης εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδωτών, εκπρόσωποι εργοδωτών ή μεμονωμένοι εργοδότες, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλίωση του Ο.Μ.Ε.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδωτών και εργαζομένων ή διαφανή 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 ή χωριστά με κοινοποίηση της αίτησης στο άλλο μέρος.

5. Ο συμφιλίωσης επιλέγεται από τον κατάλογο μεσο-λαβητών του Ο.Μ.Ε.Δ. με συμφωνία των μερών.

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

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

7. Ο συμφιλίωσης 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 συμφιλίωσης διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών εκπροσώπων. 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 εργοδωτών. Αν θεωρείται αναγκαίο, μπορεί να παρίστανται διερμηνείς για τη μετάφραση σε άλλο από μέρους ή διερμηνείς νοηματικής γλώσσας για την υποστήριξη κυρωρή ή βαρύνου ατόμου. Η διαδικασία λαμβάνει χώρα σε χρόνο και τόπο που ορίζει ο συμφιλίωσης. Επιτρέπεται και η εξ αποστάσεως, με ηλεκτρονικά μέσα, συμμετοχή των ανωτέρω προσώπων.

9. Στο τέλος της συμφιλίωσης διαδικασίας συντάσσεται Πρακτικό Συμφιλίωσης, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφάνεια των μερών, αφού προηγουμένως έχουν καταγραφεί συνοπτικά οι προτάσεις και αντιπροτάσεις των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληθέντα συμφιλίωτή.

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

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

#### Άρθρο 99

#### Δικαστικός έλεγχος των διατητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990

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

#### «Άρθρο 16B

#### Δικαστικός έλεγχος των διατητικών αποφάσεων

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

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διατητικής, κατά απόφαση διατητικής η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διατητικής ενώπιον του δικαστή. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, ή δε εκδοθείσμενη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διατητική απόφαση μέρη. Η δικασίμου ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό

των υποθέσεων της δικασίμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διατητικής που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16.

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

#### Άρθρο 100

#### Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίου Δ'

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

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

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

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

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

#### Άρθρο 101

#### Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ'

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται: α. το άρθρο 15 του ν. 1264/1982 (Α' 79).

β. το άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α' 170).

#### ΜΕΡΟΣ V

#### ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

#### «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

#### Άρθρο 102

#### Σύσταση

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

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

3. Η έδρα της Επιθεωρήσεως Εργασίας είναι στην Αθήνα. Εξαιρέτως, αποκεντρωμένες και Περιφερειακές Υπηρεσίες της Επιθεωρήσεως Εργασίας δυνατόν να λειτουργούν και εκτός της έδρας αυτής.

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

5. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεωρήσεως Εργασίας καταργούνται το Σύμα Επιθεωρήσεως Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή Εργασίας καθίσταται καθολικός διάδοχός του και υποκαθίσταται αυτοδικα και χωρίς καμία άλλη διατύπωση σε όλα τα δικαιώματα, απαιτήσεις, υποχρεώσεις, έννομες σχέσεις και εκκρεμείς δικές του Σ.Ε.Π.Ε. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεχίζει όλες τις εκκρεμείς σχέσεις, χωρίς να επηρεάζει βίαιη διακοπή του και χωρίς να απαιτείται αποζημίωση άλλη ενόψει για τη συνέχισή της.

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

Μεταξύ πράξεων του Γενικού Επιθεωρητή, με τις οποίες προβλεπόταν αρμοδιότητες ή ανατέθηκαν καθήκοντα ή παρασχέθηκε η εξουσιοδότηση υπογραφής σε όργανα του Σ.Ε.Π.Ε. και ισχύουν, από την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεωρήσεως Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν ως αντίστοιχες πράξεις του Διοικητή για τα αντίστοιχα όργανα της Επιθεωρήσεως Εργασίας, μέχρι την ανάκληση ή την τροποποίηση τους, εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά στο παρόν.

#### Άρθρο 103

#### Αρμοδιότητες

1. Από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Συστήματος Επιθεωρήσεως Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που προβλέπονται στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011 (Α' 170), και σε κάθε άλλη διαταγή της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των κανονιστικών πράξεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και τις αρμοδιότητες που της ανατίθενται με τον παρόντα νόμο.

2. Έργο της Επιθεωρήσεως Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπιστώσεως 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, της σχετικής όρα εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, της ασφαλείας και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων, ενδεκτικά ανηλικών, νέων, γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, ατόμων με αναπη-

ρία ή χρόνια πάθηση, καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

β) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αβλήτη εργασία και την παρόνομη απασχόληση,

δ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπό μορφή τρίτων χωρών,

ε) της μεταβίβασης για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικής ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή γενετικής προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διακρίσεως, καθώς και της καταπολέμησης διακρίσεων με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας,

στ) της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ζ) των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων περί ισορροπίας επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου,

η) της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, παρέχοντας συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδελεχών, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

θ) της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως των κινήσεων, στα πλαίσια δοκίμησης των αρμοδιοτήτων της για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

3. Για την εκτέλεση του έργου της, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει 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 ιδιωτική ή δημόσια χώρα εργασίας ή εκμεταλλεύσεως ή χώρο όπου πιθανολογείται ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις, όπως της παρ. 5 του άρθρου 2 και της παρ. 4 του άρθρου 69 του ν. 3850/2010 (Α' 84).

β) Ερευνά, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράνομη και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές, όπως παραβιάσεις τις διατάξεις που αναφέρονται στην παρ. 2.

γ) Καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ' ύλην αρμόδιες





παράληψης ή πάσης, διορίζεται νέος Πρόεδρος ή μέλος, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης για το υπόλοιπο της θητείας. Μέχρι τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους, η λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης δεν διακόπτεται. Για το διάστημα μέχρι το διορισμό νέου Προέδρου ορίζεται αναπληρωτής αυτού από τα υπολοίπων μέλη με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης.

5. Η διαδικασία για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης ολοκληρώνεται πριν από την εκπνοή της θητείας του Προέδρου ή του μέλους, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108.

6. Σε περίπτωση μη ολοκλήρωσης της διαδικασίας για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους κατά τα ανωτέρω, η θητεία του απερχόμενου Προέδρου ή μέλους παρατείνεται αυτοδικαίως μέχρι τον διορισμό νέων.

#### Άρθρο 112 Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εγκλησίου Προέδρου και λήψη αποφάσεων

1. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει τουλάχιστον μία (1) φορά τον μήνα τακτικά και έκτακτα, όπως απαιτείται, μετά από πρόσκληση του Προέδρου του, στην οποία ορίζονται ο τόπος και ο χρόνος της συνεδρίασης. Στην πρόσκληση περιλαμβάνονται τα θέματα της ημερήσιας διάταξης. Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου Διοίκησης υποχρεούται να συγκαλέσει συνεδρίαση εκτός, αν το ζητήσουν δύο (2) μέλη.

2. Κατά την πρώτη του συνεδρίαση, καθώς και σε κάθε περίπτωση αλλαγής μέλους του, το Συμβούλιο Διοίκησης συγκροτείται σε σώμα, εκλέγει τον Πρόεδρό του και ορίζει το μέλος που αναπληρώνει τον Πρόεδρο κατά την απουσία του. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες του Προέδρου, σχετικά με τη σύγκληση των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης, τη διεξαγωγή αυτών και τη λήψη αποφάσεων καθορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιβλέπουσας Εργασίας.

Για τις συνεδριάσεις της παρούσας απαιτείται πλήρης απαρτία. Οι σχετικές αποφάσεις αναρτώνται στο διαδικτυακό, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α' 184).

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει νόμιμα, εφόσον παρίσταται τέσσερα (4) τουλάχιστον μέλη του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών και, σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερίσχυε η ψήφος του Προέδρου ή του αναπληρωτή του. Ο Πρόεδρος μπορεί να καλεί με παραзовη κατά τη σύγκληση ειδικών θεμάτων και μέλη του προσωπικού της Επιβλέπουσας Εργασίας ή τρίτοι, εκπρόσωποι του Δημοσίου ή αλλοδαπών αρχών, δημοσίων ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματιών οργανώσεων, καθώς και εμπειρογνημονες. Χρήη γραμματέα ασκεί μέλος του προσωπικού της Επιβλέπουσας Εργασίας, που ορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης με το αναπληρωτή του.

4. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης τηρούνται από τον γραμματέα και υπογράφονται από όλα τα συμμετέχοντα μέλη.

5. Κάθε άλλο ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης ρυθμίζεται από τον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιβλέπουσας Εργασίας.

#### Άρθρο 113 Διοικητής

1. Στην Επιβλέπουσα Εργασία συνιστάται θέση Διοικητή, ο οποίος τελεί σε καθέτους πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

Η θέση του Διοικητή ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατόπιν συμφωνίας γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης, με πλειοψηφία δύο τρίτων (2/3) του συνόλου των μελών του.

2. Ο Διοικητής είναι πρόσωπο γνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιβλέπουσας Εργασίας και ειδικά στους τομείς του εργατικού ή ασφαλιστικού δικαίου ή της οικονομίας της εργασίας. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν: α) πτυχίο Α.Ε.Ι. ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της αλλοδαπής, ιδιαιτέρως προτιμώνται οι επιλογής θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι αλλοδαπού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου της αλλοδαπής, που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιβλέπουσας Εργασίας γνωστικά αντικείμενα,

β) σημαντική επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον δέκα (10) ετών σε συναφή προς τις αρμοδιότητες της Επιβλέπουσας Εργασίας αντικείμενα,

γ) σημαντική διοικητική εμπειρία, σε θέσεις ευθύνης, σε διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, κατάρτιση στρατηγικών σχεδίων, διαχείριση έργων και δραστηριοτήτων, στοχοθέσια, αυτονομία ομάδων και παρακολούθηση επίτευξης στόχων,

δ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας, ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

3. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κύκλωμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.λ.δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), ούτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων, ούτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού οντος που δημόσιου τομεία, λόγω επίδοσης ή ποινικής ποινής της οριστικής πούσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαπότιμή του,

β) να μην έχουν αποκλειστεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγελματία ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος.

4. Ο Διοικητής δεν μπορεί να είναι συγγενής ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή

κατ'έναν σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου.

5. Δεν μπορεί να διοριστεί Διοικητής πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει μέλος της Βουλής ή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

6. Κατά τη διάρκεια της θητείας του Διοικητή ανατέλλεται η άσκηση έμμοθου ή έμμοθου δημοσίων λειτουργήματων, η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανωμένων τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού ή των επιχειρήσεων των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.δ.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, καθώς και οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Ο Διοικητής οφείλει, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του, να παύσει οποιαδήποτε έννομη σχέση με επιχείρηση ή εταιρεία ή νόμιμη οντότητα, ή από την οποία μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και κατά τη διάρκεια της θητείας του έχει υποχρέωση γνωστοποίησης των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Σε περίπτωση που ο Διοικητής είναι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή όργανο ή λειτουργός φορέων του Δημοσίου, με τη λήξη της θητείας του επανέρχεται στην οργανική θέση που κατείχε πριν από τον διορισμό του. Στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου, ο χρόνος της θητείας του Διοικητή λογίζεται ως χρόνος παραγωγικής υπηρεσίας για κάθε έννομη συνέπεια.

7. Ο Διοικητής με την ανάληψη των καθηκόντων του υπογράφει συμβόλαιο απόδοσης με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο καθορίζει τις υποχρεώσεις του και τους ποσοτικούς και ποσοτικούς στόχους, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν κατά τη διάρκεια της θητείας του, όπως επίσης και σε ετήσια βάση. Στο συμβόλαιο μπορεί να προβλέπεται ετήσια ένδοξη ανταμοιβή (bonus) του Διοικητή σε περίπτωση υπεράβασης ή επίτευξης, κατά περίπτωση, των ετήσιων στόχων που τίθενται στο συμβόλαιο απόδοσης του.

#### Άρθρο 114

##### Αρμοδιότητες Διοικητή

1. Όλες οι αρμοδιότητες της Επιβλέπουσας Εργασίας που προβλέπονται στον παρόντα νόμο ή σε άλλες διατάξεις της βουλευτικής νομοθεσίας ασκούνται από τον Διοικητή, πλην αυτών που ρητώς ορίζεται ότι ασκούνται από το Συμβούλιο Διοίκησης.

2. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Εισηγείται στο Συμβούλιο Διοίκησης για όλα τα θέματα αρμοδιότητάς του.

β) Διατηρώνει και επικαιροποιεί τον μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό της Επιβλέπουσας Εργασίας. Επίσης, καταρτίζει και αναθεωρεί, εφόσον απαιτείται, τα ετήσια επιχειρησιακά σχέδια της Επιβλέπουσας Εργασίας και καθορίζει τους ποσοτικούς και ποσοτικούς στόχους

και τα κριτήρια αξιολόγησης των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και των προτάσεων αυτών και του προσωπικού τους.

γ) Εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές ρυθμίσεις σε ζητήματα που έμμεσα στις αρμοδιότητάς του, καθώς και την έκδοση κανονιστικών πράξεων για τις οποίες ο Υπουργός Εξουσιοδοτεί να έχει αρμοδιότητα.

δ) Εισηγείται για την υποβολή πρότασης για την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων συναφών με τις αρμοδιότητες της Επιβλέπουσας Εργασίας.

ε) Υποβάλλει αναπληρωτές της Επιβλέπουσας Εργασίας, για ερωτήσεις, απαντήσεις και επίκαιρες ερωτήσεις, αναφορές, καθώς και αιτήσεις κατάθεσης εγγράφων βουλευτών, προς την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την υποβολή της άσκησης των κοινοβουλευτικών αρμοδιοτήτων.

στ) Λαμβάνει μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας και την καταπολέμηση της διαφθοράς στις υπηρεσίες που υπάγονται στην Επιβλέπουσα Εργασία, συμπεριλαμβανομένης και της κίνησης της διαδικασίας πειθαρχικής δίωξης και ενώπιον των αρμόδιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

ζ) Αποφασίζει για τη συμμετοχή της Επιβλέπουσας Εργασίας σε Ομάδες Εργασίας ή Επιτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διεθνών οργανισμών με αντικείμενο που άπτεται αυτών των αρμοδιοτήτων της και ορίζει τα πρόσωπα που συμμετέχουν σε αυτές εκ μέρους της.

3. Ως προς το προσωπικό της Επιβλέπουσας Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Επιλέγει και τοποθετεί τους προϊστάμενους των οργανικών μονάδων κάθε επιπέδου της Επιβλέπουσας Εργασίας και αποφασίζει για την πρόωπη λήξη της θητείας τους και την απαλλαγή ή μετακίνηση τους.

β) Οργανώνει και υλοποιεί προγράμματα εκπαίδευσης μετεκπαίδευσης και εξειδίκευσης του προσωπικού που υπάγεται στις οργανικές μονάδες της Επιβλέπουσας Εργασίας.

γ) Αποφασίζει για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιβλέπουσα Εργασία και για την υποβολή στους αρμόδιους φορείς και στο Α.Σ.Ε.Π. των αντίστοιχων αιτήσεων για τις σχετικές προκηρύξεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

δ) Καθορίζει ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Επιβλέπουσας Εργασίας.

ε) Εισηγείται ειδικότερο σύστημα επιπέδων ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιβλέπουσας Εργασίας.

στ) Καθορίζει μεθοδολογία και ειδικότερα συστήματα ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιβλέπουσας Εργασίας.

ζ) Καθορίζει τον τρόπο, τη διαδικασία και τα όργανα ελέγχου της επίτευξης των στόχων, τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων της Επιβλέπουσας Εργασίας, τον τρόπο, τη διαδικασία, τα όργανα αξιολόγησης αυτών και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια εφαρμογής του συνόλου της διαδικασίας.

4. Ως προς τα οργανικά θέματα της Επιβλέπουσας Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα και οι δραστηριότητες των επιμέρους οργανικών μονάδων και υπηρεσιών της Επιβλέπουσας Εργασίας συμβαδίζουν με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και τους τεχνικές στόχους και επίσης ελέγχει και εμποδίζει όλες τις δραστηριότητες της Επιβλέπουσας Εργασίας.

β) Μεταφέρει ανθρώπινους, οικονομικούς και λειτουργικούς πόρους, καθώς και υλικοτεχνικό εξοπλισμό μεταξύ των οργανικών μονάδων της Επιβλέπουσας Εργασίας.

γ) Προτείνει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Υπουργό Εσωτερικών, την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων.

δ) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνει ή συγχωνεύει Υπηρεσίες και Πειθαρχικά Συμβούλια στην Επιβλέπουσα Εργασία, καθώς και Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης και Καθορίζει τα ειδικότερα θέματα λειτουργίας τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

ε) Με αποφάσεις του συστήνει, συγκροτεί και ορίζει τον Πρόεδρο, τα μέλη, τον εισηγητή και τον γραμματέα των συλλογικών οργάνων της Επιβλέπουσας Εργασίας, όπως συμβουλίων, επιτροπών, ομάδων εργασίας ή έργων και υπηρεσιακών και πειθαρχικών συμβουλίων.

Όπου για τη νόμιμη συγκρότηση συλλογικού οργάνου της Επιβλέπουσας Εργασίας προβλέπεται η συμμετοχή Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης αυτής, ως προέδρου, συντονιστή ή μέλους και δεν υφίσταται ή ελλείπει αυτός, με απόφαση του Διοικητή ορίζεται στη θέση του, και μέχρι την πλήρωση της θέσης αυτού στη Γενική Διεύθυνση, ένας προϊστάμενος αυτής, κάθε επιπέδου ή αναπληρωτής Διεύθυνσης της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης της Επιβλέπουσας Εργασίας.

στ) Υποδεικνύει εκπροσώπους της Επιβλέπουσας Εργασίας σε συλλογικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή άλλων Υπουργείων και φορέων.

ζ) Εκδίδει αποφάσεις σύστασης, συγκρότησης και οργάνου μελών επιτροπών, μεταξύ άλλων για θέματα προμηθειών και ομάδων εργασίας αρμοδιότητας της Επιβλέπουσας Εργασίας.

η) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως:

α) Καθορίζει την εσωτερική διάρθρωση των Υπηρεσιών της Επιβλέπουσας Εργασίας και συστήνει ή συγχωνεύει ή αναγνωρίζει οργανικές μονάδες αυτής, κάθε επιπέδου ή αναστέλλει ή λειτουργία τους ή μετατρέπει το επίπεδο αυτών, καθώς και τους κλάδους από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι αυτών.

Σε όποιες από τις περιπτώσεις του προηγούμενου εδαφίου κρίνεται αναγκαίο, με τις ίδιες ή όμοιες αποφάσεις, καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος μεταφοράς, παρακολούθησης και διασφάλισης των υποθέσεων, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα.

β) Καθορίζει την κατά τόπο και καθ' ύλην αρμοδιότητα των Υπηρεσιών της Επιβλέπουσας Εργασίας, την περαιτέρω εξειδίκευση των αρμοδιοτήτων τους, την έδρα και τον τίτλο αυτών, καθώς και την ημερομηνία έναρξης ή πάσης λειτουργίας τους.

η) Εκδίδει και τροποποιεί τον Οργανισμό και τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιβλέπουσας Εργασίας και περιορίζει τις θέσεις εργασίας των Υπηρεσιών αυτής, μέσω της κατάρτισης περιγραμμάτων εργασίας.

θ) Καθορίζει τις ημέρες και ώρες εισόδου του κοινού στις υπηρεσίες της Επιβλέπουσας Εργασίας, χωρίς να απαιτείται η προβλεπόμενη από τις κείμενες διατάξεις εξουσιοδότηση του Υπουργού Εσωτερικών, και κατά παράκληση νομοθετικών διατάξεων που ορίζουν την χωρίς κανένα χρονικό ή άλλο περιορισμό είσοδο μελών συγκεκριμένων επαγγελματιών ομάδων στα δημόσια καταστήματα, κάθε εργάσιμη ημέρα και ώρα, καθώς και το ωράριο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιβλέπουσας Εργασίας.

ι) Καθορίζει τις οργανικές θέσεις προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιβλέπουσας Εργασίας.

ιι) Μεταφέρει νέες οργανικές θέσεις προσωπικού από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

ιιι) Αποφασίζει για θέματα στέγασης και μετατάξεων των Υπηρεσιών της Επιβλέπουσας Εργασίας και παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί απελευθέρωσης δημοσίων υπηρεσιών.

ιιιι) Ο Διοικητής ασκεί και κάθε άλλη υφιστάμενη, κατά την έναρξη ισχύος της Επιβλέπουσας Εργασίας, αρμοδιότητα του Γενικού Επιβλεπόντος Εργασίας.

6. α) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ο Διοικητής της Επιβλέπουσας Εργασίας δύναται να μεταβιβάζει στους Προϊστάμενους όλων των οργανικών μονάδων της Επιβλέπουσας Εργασίας, τις αναγκαίες αρμοδιότητες ή εξουσιοδοτήσεις αυτού να υπογράφουν «Με εντολή Διοικητή» πράξεις ή έγγραφα, προκειμένου αυτοί να ανταποκριθούν στους στόχους που τους τίθενται.

β) Ο Διοικητής δύναται με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, να μεταβιβάζει αρμοδιότητες, να αναθέτει καθήκοντα ή να εξουσιοδοτεί όργανα της Επιβλέπουσας Εργασίας.

Η κατά το προηγούμενο εδάριο μεταβίβαση αρμοδιοτήτων, ανάθεση καθηκόντων ή εξουσιοδότηση υπογραφής μπορεί να αφορά σε περιορισμένο του ενός όργανου της Επιβλέπουσας Εργασίας.

Επ'προκειμένου η περαιτέρω εξουσιοδότηση υπογραφής από τα όργανα στα οποία μεταβιβάζεται η αρμοδιότητα ή τα οποία εξουσιοδοτούνται από τον Διοικητή, σε ιεραρχικά υποτάσσονται όργανα αυτών, στις περιπτώσεις που αυτό προβλέπεται από τις αποφάσεις που εκδίδονται από εξουσιοδοτημένο όργανο υπογράφει «Με Εντολή Διοικητή».

Στην περίπτωση που η ως άνω περαιτέρω εξουσιοδότηση παρέχεται από όργανα στα οποία:

α) είχε μεταβιβασθεί η αρμοδιότητα, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει με εντολή του οργάνου που παρέχει την εξουσιοδότηση ή

β) έχει παρασχεθεί η εξουσιοδότηση υπογραφής, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει «Με Εντολή Διοικητή».

β) Οι αποφάσεις που προβλέπονται στις υποπαρ. α' και β' δύναται να τροποποιούνται εν όλω ή εν μέρει από το ίδιο θεσμικό όργανο, ανεξαρτήτως αν η απόφαση που τις εξέδωσε. Επίσης, ο Διοικητής μπορεί να τροποποιεί εν όλω ή εν μέρει τις αποφάσεις για μεταβίβαση αρμοδιοτήτων, ανάθεση καθηκόντων ή εξουσιοδότηση υπογραφής που είχαν εκδοθεί από τον Γενικό Επιβλεπόντη και εξακολουθούν να ισχύουν.

#### Άρθρο 115

##### Διαδικασία επιλογής και διορισμού Διοικητή

1. Η επιλογή του Διοικητή γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδικτυακό σύστημα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α' 184), καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, τα προσόντα επιλογής, καθώς και ο τρόπος απόδειξης αυτών, τα προσόντα καταβολής και ο τρόπος βαθμολογίας αυτών, η γραμματεία υποστήριξης της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικά θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των Υποψηφίων γίνεται από την ανάδειξη Επιτροπής Επιλογής της παρ. 2 του άρθρου 110.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζεται κατ'απόφαση των τεσσάρων (4) επικρατέστερων υποψηφίων, με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα στην προκήρυξη και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος υποβάλλεται στο Συμβούλιο Διοίκησης. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τέσσερις (4), περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Το Συμβούλιο Διοίκησης κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους με σειρά προτεραιότητας και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει τον υποψήφιο Διοικητή προς έγκριση στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στον Κανονισμό της. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει τον προτάμενο υποψήφιο, η διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου επαναλαμβάνεται για τον έτερο των δύο (2) επικρατέστερων υποψηφίων. Ο Διοικητής διορίζεται με απολυγμένη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

#### Άρθρο 116

##### Παύση, παράληψη, αναπλήρωση Διοικητή

1. Όταν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο παύσης του Διοικητή πριν από τη λήξη της θητείας του, το Συμβούλιο Διοίκησης υποχρεούται να κινήσει τη διαδικασία, προτείνοντας αιτιολογημένα την πρόωπη παύση του στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά την πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, εκδίδει πράξη για την πρόωπη παύση, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

δύναται οποτεδήποτε να ζητήσει τη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης για το εάν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο πρόωρης παύσης του Διοικητή. Ο Διοικητής παύεται πρόωπη για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κατώτατος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρωθεί τα καθήκοντα για τρεις συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης.

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως ιδίως η απόκλιση εμπιστευτικών θεμάτων για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων ή τη κατάρτιση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό ή οικονομικό όφελος,

γ) αν παρεμβαίνει αμετάκλητα στο ακρόατο για όλη την πορεία του συνεπιδείχεται κύκλωμα διορισμού σε θέση δημοσίων υπαλλήλων ή έκπτωσης δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.λ.δ. (ν. 3528/2007, Α' 26).

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδικαία αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.λ.δ. (ν. 3528/2007).

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν.

στ) αν αποκλεισθεί ή παύσει από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγελματία ή του απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας νομικού προσώπου λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος.

ζ) αν είναι συγγενής ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή κατ'έναν σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης.

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής.

θ) σε περίπτωση προαναφερθείσας απόλυσης από την επίτευξη των τεχνικών του συμβολαίου απόδοσης ή ποσοτικών και ποσοτικών στόχων, μετά από τη συμπλήρωση δύο (2) ετών από την τοποθέτησή του.

2. Ο Διοικητής που έχει παύσει από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει την απόφαση ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την προώπη περί πάσης του.

3. Ο Διοικητής, όταν προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει προηγουμένως τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραιτήσή του. Η παραιτήση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Διοικητή, λόγω θανάτου, παράληψης ή πάσης, διορίζεται νέος



Διοικητής, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 115, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης.

5. Σε περίπτωση καθυστέρησης επιλογής του Διοικητή μετά από τη λήξη της θητείας του ή σε περίπτωση πρόωρης λήξης της θητείας αυτού ή σε περίπτωση προσωρινής αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων του, με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται ένας από τους προϊστάμενους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη της θητείας του μέχρι τον διορισμό του διαδοχικού του ή για όσο διάστημα ο Διοικητής τελεί σε προσωρινή αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του. Σε περίπτωση που ο ορισθείς ως αναπληρωτής αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του ή για οποιονδήποτε λόγο παύσει να εκτελεί αυτά, με όμοια απόφαση ορίζεται ως αναπληρωτής ένας από τους προϊστάμενους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι τον διορισμό του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή την ανάληψη των καθηκόντων του υφισταμένου. Τα ενδιάμεσα αυτά διαστήματα δεν επηρεάζουν κατά κανόνα να υπερβούν τον δύο (2) μήνες.

#### Άρθρο 117 Οργανικές θέσεις

1. Το προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου, Ιδιωτικού Δικαίου Αριστού Χρόνου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έμμεσης εντολής, που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση κατά την προηγούμενη ημερομηνία της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Το προσωπικό με τις ως άνω σχέσεις εργασίας που μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος έχει μετακινηθεί από τις υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αντιστοίχως, καταλαμβάνει οργανικές θέσεις από τις υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις στις υπηρεσίες στις οποίες έχει μετακινηθεί.

2. Οι αποσπαστές προσωπικό από και προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διατηρούνται σε ισχύ και μετά την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι τη λήξη τους.

3. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας το προσωπικό κατατάσσεται στα ίδια μισθολογικά κλίμακα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διατηρεί το σύνολο των αποδοχών του και εξακολουθεί να διέπεται από το ίδιο συνταξιοδοτικό και ασφαλιστικό καθεστώς κύριας, επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας, που είχε ως προσωπικό του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

4. Το σύνολο των οργανικών θέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των προσωποπαγών, μεταφέρεται αυτοδικαίως στην Επιθεώρηση Εργασίας και αποτελεί τις οργανικές θέσεις αυτής.

5. Για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συνιστώνται τρεις (3) θέσεις μετακλητών υπαλλήλων. Στο Γραφείο του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας συνιστάται θέση Διευθυντή, η οποία καλύπτεται από έναν εκ των ανωτέρω. Ο Διευθυντής του γραφείου του Διοικητή

ασκεί, κατά αντίστοιχα, τις αρμοδιότητες που προβλέπονται, κατά την παρ. 4 του άρθρου 45 του ν. 4622/2019 (Α' 133) και εφαρμόζεται η παρ. 5 του ίδιου άρθρου. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι ν. 4622/2019. Για τις αποδοχές των ανωτέρω έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α' 176) που αφορούν τους μετακλητούς υπαλλήλους που υπηρετούν στα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης και των Υπουργών.

6. Η πλήρωση της Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αριστού Χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου Αριστού Χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων.

7. Η πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διασπορά μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4765/2021 (Α' 6), τις ισχύουσες γενικές διατάξεις για τις ανεξαρτητές αρχές και με βάση τόσο τα τυπικά προσόντα που καθορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 50/2001 (Α' 39) και στον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, όσο και τα κριτήρια που τίθενται από την Επιθεώρηση Εργασίας, με βάση τις εκάστοτε επιχειρησιακές της ανάγκες. Ο υπάλληλος μετά από τον διορισμό του, τοποθετείται σε θέση για την κατέληξη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία διορισμού, μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία διορισμού προκύπτει η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να διορισθεί ο υπάλληλος.

Κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται, επίσης, να γίνει και με μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων Υπουργείου ή άλλων δημοσίων υπηρεσιών κάθε μορφής ή ν.π.δ.δ., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

8. Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, την απόλυση, τη λήξη έμμεσης εντολής, καθώς και την καταγγελία σύμβασης εργασίας ή έργου εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), οι διατάξεις για το προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού δικαίου και άλλες ειδικές διατάξεις, στον βαθμό που δεν αντικεινται στον παρόντα νόμο.

9. Οι ατομικές πράξεις του παρόντος άρθρου εκδίδονται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας.

#### Άρθρο 118 Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον καταβολή

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Εσωτερικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να ορίζεται, εντός των ορίων του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και του εκάστοτε Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (ΜΠΔΣ), ειδικό σύστημα επιπλέον ανταποδοτικής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο της αξιολόγησής του, λαμβάνοντας υπόψη

τη βαρύτητα της θέσης και τον βαθμό ευθύνης του και εφόσον ο βαθμός επίτευχης των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας υπερβαίνει το 100%.

#### Άρθρο 119 Προϋπολογισμός

1. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας είναι διατάκτης των πιστώσεων του προϋπολογισμού σύμφωνα με την παρ. 5 του ν. 4270/2014 (Α' 143).

3. Για την κατάρτιση και εκτέλεση του προϋπολογισμού δαπανών της Επιθεώρησης Εργασίας και των προβλέψεων ΜΠΔΣ, καθώς και για όλα τα θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης και δημοσιολογιστικού, ισχύουν οι διατάξεις του ν. 4270/2014, με την επιφύλαξη της παρ. 5.

4. Ο προϋπολογισμός της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλεται στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους μέσω της κύριας κεντρικής οικονομικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 54 του ν. 4270/2014.

5. Για τη μεταφορά πιστώσεων μεταξύ μειώνων κατηγοριών δαπανών του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας εφαρμόζεται η παρ. 3 του άρθρου 71 του ν. 4270/2014.

#### Άρθρο 120 Οικονομική διαχείριση

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να πραγματοποιεί δαπάνες που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ), σύμφωνα με το υποκεφάλαιο 3 του κεφαλαίου Β' του μέρους Δ' του ν. 4270/2014 (Α' 143).

2. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συνιστάται Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.), ο προϊστάμενος της οποίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των προϊστάμενων οικονομικών υπηρεσιών Υπουργείου κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 24, 26 και 69f του ν. 4270/2014.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας διαχειρίζεται και ελέγχει τις οικονομικές υποθέσεις και λειτουργίες όλων των Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτήν και των φορέων που εμπεύδονται από αυτή, σχεδιάζει, συντονίζει και εποπτεύει όλα τα θέματα που άπτονται της οικονομικής λειτουργίας της, στο πλαίσιο του ν. 4270/2014, πλην των περιπτώσεων που ορίζεται διαφορετικά στο παρόν άρθρο.

4. Ακίνητα του Δημοσίου μπορεί να παραχωρούνται κατά χρήση στην Επιθεώρηση Εργασίας από την Εταιρία Ακινήτων Δημοσίου ή άλλους φορείς του Δημοσίου ή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, για την αντιμετώπιση των στεγαστικών αναγκών των υπηρεσιών της.

Ο Διοικητής παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών, για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για τη σύναψη συμβάσεων μίσθωσης ακινήτων προς στέγαση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, το Ελληνικό Δημόσιο εκπροσωπείται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

#### Άρθρο 121 Οργανισμός και Εσωτερικές Κανονιστικές της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η οργάνωση και διάρθρωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων των τους και των οργανικών θέσεων του προσωπικού αυτής, τα προσόντα διορισμού στους κλάδους και στις ειδικότητες, οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μερών αυτής, καθώς και η κατανομή των οργανικών θέσεων του μόνιμου και με σχέση εργασίας Ιδιωτικού δικαίου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα ρυθμίζονται από τον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος εκδίδεται εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

2. Η λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμίζεται από Εσωτερικό Κανονισμό, τον οποίο καθορίζουν διάφορα θέματα λειτουργίας και άσκησης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Με τον Εσωτερικό Κανονισμό εξειδικώνονται επίσης τα πρότυπα, οι διαδικασίες και οι μεθοδολογίες σχεδιασμού και διεξαγωγής ελέγχων, η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών και σύνταξης των πορισμάτων επιθεώρησης και ελέγχου, η διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών και αναφορών και οι μέθοδοι αξιολόγησής τους, καθώς και οι αρχές, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των Επιθεωρητών που σχετίζονται με το ελεγκτικό έργο.

3. Ο Οργανισμός εκδίδεται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης, προηγουμένης της περ. β) του άρθρου 20 του ν. 4270/2014 (Α' 143). Ο Εσωτερικός Κανονισμός εκδίδεται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης.

#### Άρθρο 122 Επιπρόσθετη επίλυση διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας

**Τροποποίηση του άρθρου 38 του ν. 3996/2011**

Οι υποπαρ. 3, 4, 6 και 7 της παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170) τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής:

«Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών

1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφορές μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι, που επικαλούνται κάποιο σφάλμα, ο εργοδότης, καθώς και οι εκείνης συν-

δικαιολογικές οργανώσεις, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διέχεται 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 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 παρίσταται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβουλών. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ'επλογήν του κάθε μέρος εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοσπονδιακής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδότην. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διεργμάνης νομοματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδας για την υποστήριξη κωφού ή βαρύνοντος ατόμου, καθώς και μεταφραστικής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστήσουν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παρισταμένα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσαρμογές από άτομα με αναπηρία ή αναπηρίες. 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, θεωρείται 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 144, ύστερα από παροχή γραπτού εγγράφου.

Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη τις τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομιζόμενα 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 συμφωνήρηση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχισυντάσσεται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο ή ποινή. Η διαδικασία της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει απόρρητα, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα της 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 διαπιστώνεται παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγείται περαιτέρω πρόσκληση για εξήγησης. Για κάθε διαπιστωθείσα παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του ποσού της.

Αν οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικό αδίκημα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μήνυση αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση για ληψίφθοια αδείας, εφόσον η απαγόρευση από την απόλυση από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τη καταβολή που έχουν γίνει απολειπτικές στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανισμένο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλο έγγραφο, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο που την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολδ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.

9. Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να χορηγήσει επαρκή, 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 παρούσης δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη αίτηση με δικαστικό εμπλεκτή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α ΚΠολδ.

#### Άρθρο 123 Ταχεία διαδικασία επιβολής προτίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011

Στην παρ. 3 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170) τροποποιείται το πρώτο εδαφίο ως εξής: «α. Για την καταχώρηση, προτίμων υποστηρί, ιδίως και για την παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση της περ. Α' της παρ. 1 ή της παρ. 3 του άρθρου 26, μόλις αυτές διαπιστωθούν, κατά δέκαμη αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας, που

διενήργησε τον έλεγχο και χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη:

α. στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 και β. στις εξής περιπτώσεις:

αα. μη ανάγνωση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ. μη επίδειξη βιβλίου αδείας, γγ. (καταργείται), δδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, εε. μη ανάγνωση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεους επιμελητές, στστ. μη επίδειξη εντύπων μελών στοτικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, ζζ. μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων απόδοχων προσωπικού το τελευταίο τουλάχιστον τριήμερο, ηη. μη χρήση ή/και μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες, θθ. μη επίδειξη της απαιτούμενης αδείας σε χειριστές Μηχανισμών Έργου, ιι. μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, ιαia. μη επίδειξη πιστοποιητικού ελέγχου ανωμάλων μηχανημάτων, ιββ. μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων, ιγγ. (καταργείται), δδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικών εργασιών ή τεχνικού έργου, ιεie. μη καταχώρηση στο Πληροφοριακό Σύστημα ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται κάθε θέμα σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπίληση των παραβιάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν».

#### Άρθρο 124 Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών, που λαμβάνεται μετά από πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, καθορίζονται από άλλον ειδικό αποδοχών Διοικητή, τακτικές ή πρόσθετες, για όλα τα διάστημα της θητείας του.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που λαμβάνεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία εκδίδεται μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, καθορίζονται αναλυτικά οι ετήσιοι στόχοι ελέγχων που θα πραγματοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται τα ζητήματα που αφορούν την μεταφορά του προσωπικού από το άρθρο 117, τη σύναψη εκτελούμενων έργων, δράσεων, προγραμμάτων, συγχρηματοδοτούμενων ή μη, τη μεταφορά των φυσικών και ηλεκτρονικών αρχείων, την υποστήριξη της Επιθεώρησης Εργασίας από προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατά το άρθρο 125 και κάθε άλλο ζήτημα που συνεπάγεται με τη διαδοχή

μεταξύ του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας. Με όμοια απόφαση μετά από πρόταση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, μπορεί να προβλεπεται παράταση του χρόνου υποστήριξης της Επιθεώρησης Εργασίας από το ανωτέρω προσωπικό σύμφωνα με τη στοχοθεσία και τις ανάγκες αυτής.

#### Άρθρο 125 Μεταβατικές διατάξεις

1. Μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητες της ασκούνται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).

2. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος συνιστούν στην διαμόρφωση ελέγχων και διατίθενται για την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής του Σ.Ε.Π.Ε., εξακολουθούν να υποστηρίζουν τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της με τους ίδιους όρους, υποχρεώσεις και δικαιώματα.

3. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, μετατόξες και αποσπαστές για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων κατά το άρθρο 117 γίνεται κατά προτεραιότητα με μετατάξεις και αποσπαστές υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος έχουν την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας.

4. Μέχρι τη συγκρότηση του Υπηρεσιακού και Πειθαρχικού Συμβουλίου της Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία συγκροτούνται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη λειτουργίας του, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας εξακολουθεί να υπάγεται στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο στο οποίο υπάγονται κατά τη δημοσίευση του παρόντος.

5. Μέχρι το τέλος του έτους εντός του οποίου θα γίνει η έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι δαπάνες λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας βαρύνουν τον Προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ε.Φ. 1033-20-000000.

#### ΜΕΡΟΣ-VI ΚΡΥΨΤΗ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΓΙΑΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

#### Άρθρο 126 Κύρωση διεθνούς σύμβασης

Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας «Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία» που υποβλήθηκε από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 31η Μαΐου 2006, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην ελληνική και αγγλική γλώσσα έχει ως εξής:

«Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στην Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στις 31 Μαΐου 2006, στην 95η Σύνοδό της.

Αναγνωρίζοντας την έκταση σε παγκόσμιο επίπεδο των τραυματισμών, ασθενειών και θανάτων που οφείλονται στην εργασία και την ανάγκη περαιτέρω δράσης για τη μείωσή τους.

Υπενθυμίζοντας ότι η προστασία των εργαζομένων από τις επαγγελματικές ή άλλες ασθένειες και τα ατυχήματα που ενέπληκτον στην εργασία, εμπίπτει στους στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως ορίζονται στο καταστατικό της.

Αναγνωρίζοντας ότι οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι κατά την εργασία ζητούν την παραγωγικότητα και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Υπενθυμίζοντας την παράγραφο III στ) της Διακήρυξης της Φιλαδέλφειας, που προβλέπει ότι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει την ιερή υποχρέωση να προωθήσει την υλοποίηση μεταξύ των διαφόρων κρατών του κόσμου, προγράμματος κατάλληλων για την επίτευξη επαρκούς προστασίας της ζωής και της υγείας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα.

Έγκοντας κατά του το πνεύμα της Διακήρυξης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και τα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία, και την συνέχειά της.

Λαμβάνοντας υπόψη τη Σύμβαση (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, τη Σύσταση (αρ. 164) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, καθώς και τους λοιπούς συναφείς κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Υπενθυμίζοντας ότι η προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία αποτελεί σημείο της Ατζέντας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για μια αξιοπρεπή εργασία για όλους.

Υπενθυμίζοντας τα συμπεράσματα για τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τους κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, που υιοθετήθηκαν ως παγκόσμια στρατηγική από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας στην 91η Σύνοδό της (2003), ιδίως ως προς την μέριμνα για αποδοχή προτεραιοτήτων στην ασφάλεια και την υγεία σε επίπεδο επιπέδο.

Προσλαμβάνοντας τη σπουδαιότητα της συνεχούς προώθησης μιας ενδυνάμυνσης προώθησης στα ζητήματα ασφάλειας και υγείας.

Έγκοντας αποφασίζει να υιοθετήσει διάφορες προτάσεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, θέμα που αποτελεί το τέταρτο σημείο στην ημερήσια διάταξη της συνόδου.

Έγκοντας αποφασίζει ότι αυτές οι προτάσεις θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης υιοθετεί, σήμερα, την 15η Ιανουαρίου 2006, την καλύτερη Σύμβαση η οποία θα ονομαστεί Σύμβαση για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, 2006.

#### Ι. ΟΡΙΣΜΟΙ

##### Άρθρο 1

Για τους σκοπούς της παρούσας Σύμβασης: α) ο όρος «εθνική πολιτική» αναφέρεται στην εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας, όπως καθορίζεται σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 4 της Σύμβασης (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981.

β) ο όρος «εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό σύστημα» δηλώνει την υποδομή που αποτελεί το βασικό πλαίσιο για την υλοποίηση της εθνικής πολιτικής και των εθνικών προγραμμάτων ασφαλείας και υγείας στην εργασία.

γ) ο όρος «εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό πρόγραμμα» αναφέρεται σε κάθε εθνικό πρόγραμμα που περιλαμβάνει σκοπούς προς επίτευξη σύμφωνα με προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα, προτεραιότητες και μέσα δράσης που θεσπίζονται με σκοπό να βελτιωθούν η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία καθώς και τα μέσα αξιολόγησης της προόδου.

δ) ο όρος «εθνική κουλτούρα πρόληψης για την ασφάλεια και την υγεία» δηλώνει την κουλτούρα του σεβασμού σε όλα τα επίπεδα του δικαίου και ε' ένα ασφαλείας και υγιεινής εργασιακό περιβάλλον, της δραστηριοποίησης της Κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων για την εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος - μέσω ενός συστήματος καθορισμένων δικαιωμάτων, ευχόνων και υποχρεώσεων - και της πρόταξης της αρχής της πρόληψης ως πρώτης προτεραιότητας.

#### ΙΙ. ΣΤΟΧΟΙ

##### Άρθρο 2

1. Κάθε μέλος που επικυρώνει την παρούσα Σύμβαση οφείλει να προωθεί τη συνεχή βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, προκειμένου να προληφθούν οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι που οφείλονται στην εργασία, με την ανάπτυξη, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, μιας εθνικής πολιτικής, ενός εθνικού συστήματος και ενός εθνικού προγράμματος.

2. Κάθε μέλος πρέπει να λαμβάνει ενεργά μέτρα προς την κατεύθυνση της προοδευτικής επίτευξης ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω ενός εθνικού συστήματος και εθνικών προγραμμάτων ασφαλείας και υγείας στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές που ελαγχέζονται στα κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αναφορικά με το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

3. Κάθε μέλος πρέπει, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, να μελετά κατά περιόδους ποια μέτρα θα μπορούσαν να ληφθούν για την επικύρωση των σχετικών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

#### ΙΙΙ. ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

##### Άρθρο 3

1. Κάθε μέλος οφείλει να προωθεί ένα ασφαλείας και υγιεινής εργασιακό περιβάλλον, εκπονώντας μια εθνική πολιτική προς αυτή την κατεύθυνση.

2. Κάθε μέλος πρέπει να προωθεί και να πράξει σε όλα τα επίπεδα το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα περιβάλλον εργασίας ασφαλείας και υγιεινής.

3. Κατά τη διαμόρφωση της εθνικής πολιτικής του, το κάθε μέλος πρέπει να προωθεί, υπό το φως των εθνικών συνθηκών και της εθνικής πρακτικής και κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, βασικές αρχές, όπως τις ακόλουθες:

Προσδιορισμός των επαγγελματικών κινδύνων, καταπολέμηση των εργασιακών κινδύνων στην πηγή τους και ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα υγείας και ασφαλείας που να περιλαμβάνει ενήμερωση, διαβουλεύσεις και κατάρτιση.

#### ΙV. ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

##### Άρθρο 4

1. Κάθε μέλος οφείλει να θεσπίσει, να διατηρεί, να αναπτύσσει προοδευτικά και να επανεξετάζει περιοδικά ένα εθνικό σύστημα ασφαλείας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων.

2. Το εθνικό σύστημα ασφαλείας και υγείας στην εργασία πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

α) τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, ανάλογα με την περίπτωση, καθώς και κάθε άλλο κείμενο σχετικό με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) μια αρχή ή έναν οργανισμό, ή αρχές ή οργανισμούς, υπεύθυνους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, που προσδιορίζονται σύμφωνα με τη εθνική νομοθεσία και πρακτική,

γ) μηχανισμούς που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων επιθεώρησης,

δ) μέτρα για την προώθηση, σε επίπεδο επιχείρησης, της συνεργασίας μεταξύ της διεύθυνσης, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, ως ένα απαραίτητο στοιχείο για την πρόληψη στον χώρο εργασίας,

ε) το εθνικό σύστημα ασφαλείας και υγείας θα πρέπει να περιλαμβάνει ανάλογα με την περίπτωση: α) ένα εθνικό τριμερές συμβουλευτικό όργανο ή εθνικά συμβουλευτικά τριμερή όργανα αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικές υπηρεσίες για θέματα ασφαλείας και υγείας στην εργασία, γ) πρόνοια για κατάρτιση σε θέματα ασφαλείας και υγείας στην εργασία,

δ) υπηρεσίες υγείας στην εργασία σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική,

ε) έρευνα σε θέματα ασφαλείας και υγείας στην εργασία, στ) έναν μηχανισμό συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς.

τιμούς σε χώρο εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των σχετικών κανόνων της Δ.Ο.Ε.,

ζ) διατάξεις που αποβλέπουν στην συνεργασία με τα συστήματα ασφαλείας και κοινωνικής ασφαλείας τα οποία καλύπτουν τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς στον χώρο εργασίας,

η) μηχανισμούς υποστήριξης για την προαγωγή βελτίωσης των συνθηκών ασφαλείας και υγείας στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις και την άτυπη οικονομία.

#### V. ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

##### Άρθρο 5

1. Κάθε Μέλος οφείλει να διαμορφώνει, να εφαρμόζει, να ελέγχει, να αξιολογεί και να αναθεωρεί περιοδικά ένα εθνικό πρόγραμμα ασφαλείας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

2. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει: α) να προωθεί την ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα ασφαλείας και υγείας,

β) να συμβάλλει στην προστασία των εργαζομένων, εξελικτικώς ή μεμονωμένα, στο ελάχιστο, κατά το μέτρο που αυτό είναι εύλογο και εφικτό, τους κινδύνους που συνδέονται με την εργασία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, με σκοπό την πρόληψη τραυματισμών στον χώρο εργασίας, και των επαγγελματικών ασθενειών και των θανάτων που οφείλονται στην εργασία, και να συμβάλλει επίσης στη προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στον εργασιακό χώρο,

γ) να διαμορφώνεται και να επανεξετάζεται επί τη βάση μιας ανάλυσης της εθνικής κατάστασης σε θέματα ασφαλείας και υγείας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης και της ανάλυσης του εθνικού συστήματος ασφαλείας και υγείας στην εργασία,

δ) να περιλαμβάνει στόχους και δείκτες προόδου και ε) να υποστηρίζεται, εάν είναι δυνατόν, από άλλα συμπληρωματικά εθνικά προγράμματα και σχέδια που θα επικουρούν την προοδευτική επίτευξη του στόχου για ένα ασφαλέστερο και υγιέστερο εργασιακό χώρο.

3. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει να δημοσιοποιείται ευρέως και, κατά το μέτρο του δυνατού, να υποστηρίζεται και να προωθείται από τις ύπατες εθνικές αρχές.

#### VI. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

##### Άρθρο 6

Η παρούσα σύμβαση δεν αναστέλλει καμία διεθνή σύμβαση ή σύσταση εργασίας.

##### Άρθρο 7

Οι επίσημες επικυρώσεις της παρούσας σύμβασης θα κοινοποιούνται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

##### Άρθρο 8

1. Η παρούσα σύμβαση δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που έχουν την επικύρωσή της καταχωρήσει στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2. Η σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την καταχώριση από τον Γενικό Διευθυντή των επικυρώσεων δύο Μελών.

3. Κατόπιν αυτού, η σύμβαση αυτή θα αρχίσει να ισχύει, για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία καταχώρισης της επικύρωσής της.

##### Άρθρο 9

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει τη σύμβαση αυτή θα μπορεί να την καταγγείλει μετά την λήξη πεντάδου δέκα ετών από την ημερομηνία της αρχικής έναρξης ισχύος της, με πρόλη που θα κοινοποιείται για καταχώριση στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα χρόνο μετά την ημερομηνία κατά την οποία έγινε η καταχώριση της.

Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει την παρούσα σύμβαση και δεν έχει ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται σε αυτό το άρθρο, μέσα σε ένα χρόνο από τη λήξη της δεκαετίας που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, θα δεσμεύεται για μια νέα δεκαετία και, στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει αυτή τη σύμβαση, στο τέλος κάθε δεκαετίας και με τους όρους που προβλέπει αυτό το άρθρο.

##### Άρθρο 10

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα γνωστοποιεί σε όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών που θα του κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης που θα του έχει κοινοποιηθεί, ο Γενικός Διευθυντής θα εισηγείται την προσχώρηση των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία έναρξης της ισχύος αυτής της σύμβασης.

##### Άρθρο 11

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, για καταχώριση, πλήρεις πληροφορίες για όλες τις επικυρώσεις και καταγγελίες που θα έχει καταχωρήσει, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών.

##### Άρθρο 12

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, κάθε φορά που θα το κρίνει αναγκαίο, θα υποβάλει στη Γενική Συνδιάσκεψη έκθεση για την εφαρμογή αυτής της σύμβασης και θα εξετάζει αν πρέπει να εγγραφεί στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης θέμα ολικής ή μερικής ανανέωσής της.

##### Άρθρο 13

1. Σε περίπτωση κατά την οποία η Συνδιάσκεψη ψηφίσει νέα σύμβαση που θα ανανεώνει ολική ή μερική τη σύμβαση αυτή και εφόσον η νέα σύμβαση δεν ορίζει διαφορετικά:

α) Η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας ανανεωτικής σύμβασης θα επιφέρει, αυτοδικαίω, και ανεξάρ-

τητα από τις διατάξεις του παραπάνω άρθρου 9, την άμεση καταγγελία της παρούσας σύμβασης, με την επιφύλαξη ότι θα έχει τεθεί σε ισχύ η νέα ανανεωτική σύμβαση.

β) Από την ημέρα που θα αρχίσει να ισχύει η νέα ανανεωτική σύμβαση, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να επικυρώσουν αυτή τη σύμβαση.

2. Η σύμβαση αυτή θα παραμείνει σε κάθε περίπτωση σε ισχύ, με τη σημερινή μορφή και το περιεχόμενό της για τα Μέλη εκείνα που την έχουν επικυρώσει και δεν θα επικυρώσουν την ανανεωτική σύμβαση.

##### Άρθρο 14

Το γαλλικό και αγγλικό κείμενο αυτής της σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικά.».

CONVENTION 187  
FRAMEWORK FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS NINETY-FIFTH SESSION, GENEVA, 31 MAY 2006

Preamble  
The General Conference of the International Labour Organization,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and  
Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and  
Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and  
Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and  
Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and  
Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and  
Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and  
Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and

Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and  
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and  
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,  
adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

#### I. DEFINITIONS

##### Article 1

For the purpose of this Convention:  
(a) the term national policy refers to the national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);  
(b) the term national system for occupational safety and health or national system refers to the national policy which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term national programme on occupational safety and health or national programme refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;  
(d) the term a national preventative safety and health culture refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

#### II. OBJECTIVE

##### Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.  
2. Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

3. Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

#### III. NATIONAL POLICY

##### Article 3

1. Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.  
2. Each Member shall promote, and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.  
3. In formulating its national policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

#### IV. NATIONAL SYSTEM

##### Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.  
2. The national system for occupational safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;  
(b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;  
(c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and  
(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.

3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:

(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;  
(b) information and advisory services on occupational safety and health;  
(c) the provision of occupational safety and health training;  
(d) occupational health services in accordance with national law and practice;  
(e) research on occupational safety and health;  
(f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;  
(g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and  
(h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.



## V. NATIONAL PROGRAMME

## Article 5

1. Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.
2. The national programme shall:
  - (a) promote the development of a national preventative safety and health culture;
  - (b) contribute to the protection of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;
  - (c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system of occupational safety and health;
  - (d) include objectives, targets and indicators of progress; and
  - (e) be supported, where possible, by other complementary national programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.
3. The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

## VI. FINAL PROVISIONS

## Article 6

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

## Article 7

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

## Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

## Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act

communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

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

## Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

## Article 11

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

## Article 12

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

## Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
  - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
  - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

## Article 14

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

**ΜΕΡΟΣ VII  
ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187  
ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ  
ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Άρθρο 127  
Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία  
και την Ασφάλεια στην Εργασία**

1. Για την παρακολούθηση της υλοποίησης των σκοπών προώθησης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων εκπονείται ετήσιο Εθνικό Πρόγραμμα για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ως Προάρθλημα της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, η οποία εγκρίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά από γνώμη του Συμβουλίου για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.
2. Η Εθνική Στρατηγική και το Εθνικό Πρόγραμμα βασίζονται στις αρχές της εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων, της καταπολέμησης τους στην πηγή και στην ανάπτυξη καλύτερης πρόληψης και περιλαμβανόμενα μεταξύ άλλων ενημέρωση, μελέτες, διαβουλεύσεις και κατάρτιση σε κεντρικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, καθώς και μέτρα στήριξης μικρών και μεσίων επιχειρήσεων για τους σκοπούς των παρόντων.
3. Το Εθνικό Πρόγραμμα εντοπίζει τις συγκεκριμένες δράσεις, τους υποχρεώσεις στα διάφορα επίπεδα διακυβέρνησης, τις συνέργειες και τις συντονιστικές ενέργειες για την υλοποίηση τους, παρακολουθείται με βάση στόχους και δείκτες προόδου και επανεξετάζεται ετησίως στη βάση της ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

**Άρθρο 128  
Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας  
και Κοινωνικών**

- Υποθέσεων και Επιδείνωσης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)
1. Για την εκτέλεση μελετών, ερευνών πεδίου, προγραμμάτων κατάρτισης σε επιχειρήσεις, παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στους εργοδότες ή άλλων δράσεων και προγραμμάτων για την προώθηση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η Επιδείνωση Εργασίας, μεμονωμένα ή από κοινού, μπορούν να αναπτύσσουν προγραμματικές συμβάσεις με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), ως συμβούλου της πολιτείας για τα θέματα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
  2. Στις προγραμματικές συμβάσεις της παρ. 1 ορίζονται το αντικείμενο, ο σκοπός και η διάρκεια της σύμβασης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλόντων, το χρονοδιάγραμμα εκτέλεσης της σύμβασης, οι πόροι από τους οποίους θα καλυφθούν οι αναλαμβανόμενες οικονομικές υποχρεώσεις, ο τρόπος κλήσης της αναγκαίας για την εκπλήρωση των όρων συμβάσεων σύμβασης λειτουργικών εξόδων, του άρραγο παρακολουθήσεις

της εφαρμογής της σύμβασης, οι αρμοδιότητες του και οι σχετικές ρήτρες σε περίπτωση καθυστέρησης ή μη εκπλήρωσης.

**ΜΕΡΟΣ VIII  
ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ**

**Άρθρο 129  
Μέτρα για εποχικά εργαζόμενους  
στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο**

1. Οι εποχικά εργαζόμενοι, με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 1346/1983 (Α' 46) και με την παρ. 5 του άρθρου 38 του ν. 1836/1989 (Α' 79), σε συνδυασμό με ευνοϊκές διατάξεις που ισχύουν με βάση νόμους, διατάγματα, συλλογικές συμβάσεις ή διατιπικές αποφάσεις ή κοινές υπουργικές αποφάσεις, σε κύρια και μη κύρια ξενοδοχειακά και τουριστικά καταλύματα ή σε επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων ως οδηγού τουριστικών λεωφορείων, οι οποίοι δεν επαναπροσλαμβάνονται και δεν αποσπάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε αποκομμένη εργασία ή δεν είναι δικαιούχοι και δεν λαμβάνουν τακτική απόδοση ανεργίας από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), κατά τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2021, εντάσσονται στον ειδικό μηχανισμό στήριξης των εργαζομένων του δεκάτου τρίτου άρθρου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 64), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4682/2020 (Α' 76).
- Οι ανωτέρω λαμβάνουν την αποζημίωση ειδικού σκοπού που προβλέπεται στην παρούσα, καθώς και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.
- Η αποζημίωση ειδικού σκοπού ανέρχεται σε πενήτακόσια τριάντα τέσσερα (534) ευρώ, που αντιστοιχεί σε τριάντα (30) ημέρες, για κάθε έναν από τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2021, που οι δικαιούχοι δεν απασχολούνται. Για μικρότερη περίοδο απασχόλησης, καταβάλλονται αναλογία της αποζημίωσης ειδικού σκοπού και οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές.
- Ο δικαιούχοι εντάσσονται στον ειδικό μηχανισμό στήριξης, αφού υποβάλλουν σχετικό αίτημα στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο επέχει και θέση υπεύθυνης δήλωσης του ν. 1599/1986 (Α' 75), χωρίς να απαιτείται υπεύθυνη δήλωση εργοδότη.
2. Η άσκηση για την αποζημίωση ειδικού σκοπού και η δέσμευση για το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών, κατ' αναλογία του χρονικού διαστήματος μη απασχόλησης, καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό.
3. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναλαμβάνει την πληρωμή του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών (ασφαλισμένου και εργοδότη) και κατ' ανώτατο όριο για είκοσι πέντε (25) ημερομίσια ασφαλίσει ανά μήνα, με βάση την ασφαλιστική κάλυψη που έλαβαν οι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού κατά την τελευταία θετική τουριστική περίοδο στην οποία απασχολήθηκαν είτε του έτους 2019 είτε του έτους 2020.

Προς τον σκοπό αυτόν, παράγεται Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) με βάση τα Πληροφοριακά Συστήματα και τα αρχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, του ε-ΕΘΚΑ, του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και των λοιπών αναμειγμένων φορέων. Η ΑΠΔ υποβάλλεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ως αυτοτελής μέχρι την 31η.12.2021. Μέχρι την ημερομηνία αυτή καταβάλλονται εισπραχθέντες οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές προς τον ε-ΕΘΚΑ.

4. Η αποζημίωση ειδικού σκοπού της παρ. 1 είναι ασφαλιστική, ανεκχώρητη και ακατάσχετη στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτου, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 43Α του ν. 4172/2013 (Α' 167), δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη φορολογική διοίκηση και το Δημόσιο, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα.

5. Οι εργοδότες-επιχειρηστές κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και οι εργοδότες-επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων για τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων δύνανται να εντάξουν στον μηχανισμό «ΖΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» τους εποχικά εργαζόμενους υποχρεωτικής επαναπρόσληψης από τον μήνα Ιούλιο έως και τον μήνα Σεπτέμβριο 2021, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας επαναπρόσληψης εντός του 2021.

Για τους ανωτέρω εργαζόμενους, επιπλέον των οριζόμενων στην παρ. 1 του άρθρου 40 του ν. 4778/2021 (Α' 26), καταβάλλεται από τον κρατικό προϋπολογισμό για το χρονικό διάστημα από 1.7.2021 έως και 30.9.2021 το σύνολο των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών για τον χρόνο που αυτοί εργάζονται.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών μπορούν να ορίζονται και άλλες κατηγορίες εργαζομένων και εργαζομένων του τουριστικού κλάδου, στις οποίες εφαρμόζεται το προηγούμενο εδάφιο, στο πλαίσιο ένταξης στον μηχανισμό «ΖΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» από τον μήνα Ιούλιο 2021 έως και τον μήνα Σεπτέμβριο 2021.

6. Οι εποχικά εργαζόμενοι του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου χωρίς δικαίωμα υποχρεωτικής επανπρόσληψης, οι οποίοι επιδοτούνται με βάση την παρ. β' της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1545/1985 (Α' 91), σε συνδυασμό με την παρ. 9 του άρθρου 6 του ν. 1545/1985, που θα προσληφθούν μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος από επιχειρήσεις-εργοδότες του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, δύνανται να ενταχθούν στο ανοιχτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του άρθρου 28 του ν. 4726/2020 (Α' 181), με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας κατ' ελάχιστον ενός (1) μήνα και έως και εξ (6) μηνών, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Για την εφαρμογή του κριτηρίου της παρ. β' της παρ. 7 του άρθρου 28 του ν. 4756/2020 η περίοδος αναφοράς για την επιμέτρηση των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται και είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας άρχεται από την ημερομηνία

εκάστης πρόληψης των εργαζομένων της παραγράφου αυτής.

Η νέα πρόληψη επιδοτείται αναλογικά με τον χρόνο απασχόλησης, με την κάλυψη του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη και των αναλογισμών ασφαλιστικών εισφορών σε διώρο και επίδομα αδείας και, επιπλέον, με διακόσια (200) ευρώ επί του καθαρού μηνιαίου μισθού. Σε περίπτωση που η νέα πρόληψη αφορά σε μακροχρόνια άνεργο, εγγεγραμμένο στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), δεν εφαρμόζεται η παρ. 4 του άρθρου 28 του ν. 4726/2020.

Ειδικά για τις περιπτώσεις προσλήψεων των εργαζομένων του πρώτου εδαφίου από 1.6.2021 και έως και την έναρξη ισχύος του παρόντος, μπορούν να αιτηθούν μέχρι και την 30η.6.2021 την ένταξη εν ελγόν εργαζομένων στο πρόγραμμα του άρθρου 28 του ν. 4726/2020, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να καθορίζονται ειδικά έντυπα αίτησης υπεύθυνης δήλωσης των επιχειρήσεων-εργοδοτών που υποβάλλονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και λοιπά ειδικά ζητήματα και λεπτομέρειες αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που είναι απαραίτητες για την εφαρμογή του παρόντος.

8. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να ρυθμίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις καταβολής της αποζημίωσης ειδικού σκοπού παράστασης των χρονικών διαστημάτων εφαρμογής των μέτρων, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

**Άρθρο 130  
Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων  
νέων θέσεων εργασίας - Τροποποίηση  
του άρθρου 28 του ν. 4726/2020**

1. Στο άρθρο 28 του ν. 4726/2020 (Α' 181) το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 και το πρώτο εδάφιο της παρ. 8 τροποποιούνται, στην παρ. 6 προστίθεται τρίτο εδάφιο, προστίθεται παρ. 11α και το άρθρο 28 διαμορφώνεται ως εξής:

**«Άρθρο 28  
Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 νέων  
επιδοτούμενων θέσεων εργασίας**

1. Θεσπίζεται ανοιχτό πρόγραμμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τη δημιουργία εκατό χιλιάδων (100.000) νέων θέσεων εργασίας.
2. Οι συμβάσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν διάρκεια εξ (6) μηνών και αφορούν κάθε είδους επιχείρηση εργοδότη, η οποία υποβάλλει σχετική δήλωση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Οι θέσεις εργασίας που επιδοτούνται με το παρόν είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας, κατά την 31η.3.2021.
3. Το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη, ανεξαρτήτως του ύψους του καθαρού μηνιαίου μισθού, καθώς και οι αναλογισμοί ασφαλιστικές εισφορές σε διώρο και επίδομα αδείας, καταβάλλονται μετά την υποβολή της σχετικής Αναλυτικής Περι-

οδικής Δήλωσης από την επιχείρηση εργοδότη, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με πέντε (5) μηνών.

6. Σε περίπτωση που η νέα πρόληψη αφορά μακροχρόνια άνεργο, εγγεγραμμένο στον ΟΑΕΔ, η νέα πρόληψη επιδοτείται πέραν της παρ. 3 και με διακόσια (200) ευρώ επί του καθαρού μηνιαίου μισθού.

5. Μετά το πέρας των εξ (6) μηνών ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίσει την εργασία του στην επιχείρηση εργοδότη που τον προσλήψε, εφόσον και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος αμείβεται εξ ολοκλήρου πλέον από την επιχείρηση-εργοδότη.

6. Οι εργαζόμενοι που τοποθετούνται στις νέες θέσεις εργασίας του παρόντος, δεν μπορούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα «ΖΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ». Οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων του προηγούμενου εδαφίου δεν μπορούν να τερματίζονται ανεοτίμητα. Κατά τη διάρκεια του χρονικού διαστήματος επιδοτήσης των νέων θέσεων εργασίας δεν επιτρέπεται η μεταβολή των όρων συμβάσεων εργασίας των ωφελούμενων του προγράμματος, εκτός αν είναι ευνοϊκότερη για τους ωφελούμενους εργαζόμενους.

7. Η επιχείρηση-εργοδότης, που προβαίνει σε νέα πρόληψη ή νέες προσλήψεις μία ή περισσότερες φορές, πρέπει υπεύθυνος να δηλώνει ότι:

- α) είναι φορολογικά και ασφαλιστικά ενήμερη ή έχει ρυθμίσει τις βεβαιωμένες τυχόν οφειλές της προς το Δημόσιο και τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης.
- β) ότι θα διατηρήσει κατά μέσο όρο τον ίδιο αριθμό εργαζομένων για το διάστημα επιδοτήσης της νέας θέσης εργασίας, σύμφωνα με το πρόγραμμα.

8. Για τον υπολογισμό του αριθμού εργαζομένων της παρ. β' της παρ. 7, λαμβάνονται υπόψη οι ενεργές θέσεις εργασίας στην επιχείρηση κατά την 31η.3.2021, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που έχουν τεθεί σε αναστολή, προσαυξημένες κατά τον αριθμό των νέων επιδοτούμενων συμβάσεων εργασίας του παρόντος. Δεν προσημεριώνται οι λύσεις συμβάσεων εργασίας έγκυρα συνταξιοδοτήσης, θανάτου ή οικειοθελούς άσκησης αυτοαπασχόλησης.

9. Οι υποβληθείσες κατά τη στιγμή της πρόληψης δεν πρέπει να έχει ενεργή σύμβαση εργασίας για τουλάχιστον έναν (1) μήνα πριν από την επιδοτούμενη πρόληψη του.

10. Οι διασταυρώσεις όλων των ανωτέρω στοιχείων κατόπιν αιτήσεων υπεύθυνων δηλώσεων των επιχειρήσεων-εργοδοτών πραγματοποιούνται απολογητικά από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ με τα στοιχεία της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίου Εοδού, του ΟΑΕΔ και του Κέντρου Εισπράξεως Ασφαλιστικών Οφελών.

11. Σε περίπτωση που κατόπιν των διασταυρώσεων της παρ. 10 συναχθεί ότι η επιχείρηση-εργοδότης δεν πληροί τα ανωτέρω προϋποθέσεις, εκπίπτει του προγράμματος και καταβάλλει η ίδια τις συνολικές ασφαλιστικές εισφορές για τους εξ (6) μήνες που αναλογούν στον μηνιαίο μισθό πρόληψης. Αν ο εργαζόμενος προέρχεται από τους εγγεγραμμένους μακροχρόνια άνε-

ργους στον ΟΑΕΔ, στην περίπτωση που προηγούμενος εδαφίου δεν καταβάλλεται επίσης η οικονομική ενίσχυση των δικαιούχων (200) ευρώ, ποσό το οποίο καταβάλλει η ίδια η επιχείρηση.

11α. Κατ' εξαίρεση εποχικές επιχορήγησης - εργοδότες κατά την έννοια της παρ. β' της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1545/1985 (Α' 91) δύνανται να ενταχθούν στο ανοιχτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του παρόντος, για εργαζόμενους που θα προσληφθούν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας κατ' ελάχιστον ενός (1) μήνα και έως και εξ (6) μηνών, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Η νέα πρόληψη επιδοτείται αναλογικά με τον χρόνο απασχόλησης, με το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη και των αναλογισμών ασφαλιστικών εισφορών σε διώρο και επίδομα αδείας. Στην περίπτωση αυτή, για την εξέταση του κριτηρίου της παρ. β' της παρ. 7 η περίοδος αναφοράς για την επιμέτρηση των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται και είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας άρχεται από την ημερομηνία εκάστου πρόληψης των εργαζομένων της παραγράφου αυτής.

12. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προβλέπεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

13. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζεται το ειδικό έντυπο αίτησης ένταξης υπεύθυνης δήλωσης της επιχείρησης-εργοδότη για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα του παρόντος στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και κάθε άλλο αναγκαίο αίτημα σε σχέση με το ανωτέρω έντυπο.

14. Το πρόγραμμα του παρόντος άρχεται την 1η.10.2020 και ισχύει μέχρι εξαντήσεως των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας».

**Άρθρο 131  
Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης  
«ΖΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» -  
Τροποποίηση του άρθρου 40 του ν. 4778/2021**

Στην παρ. 1 του άρθρου 40 του ν. 4778/2021 (Α' 26) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο ως προς τον χρόνο ύψους, προστίθεται δεύτερο εδάφιο, η παρ. 2 τροποποιείται και το άρθρο 40 διαμορφώνεται ως ακολούθως:

**«Άρθρο 40  
Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης  
«ΖΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»**

1. Το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης «ΖΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» του άρθρου 31 του ν. 4690/2020 (Α' 104), καθώς και η καταβολή σε ποσοστό κατά τοις εκατό (100%) από τον κρατικό προϋπολογισμό του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα, που οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στον μηχανισμό «ΖΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» δεν απασχολούνται, παρατείνεται μέχρι και την 30η.9.2021 και ο μηχανισμός εφαρμόζεται για εργαζόμενους που έχουν σχέση εξαρτημένης εργα-

ας πλήρους απασχόλησης την 31η.3.2021. Στο πλαίσιο του μηχανισμού καταβάλλεται αναλογία του επιδόματος αδείας και του επιδόματος Χριστουγέννων έτους 2021, καθώς και των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών, όπως αυτές υπολογίζονται επί της οικονομικής ενίσχυσης βραχυπρόθεσμες εργασίες.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Ανάπτυξης και Επενδύσεων καθορίζονται ο τρόπος, η διαδικασία, οι όροι, οι προϋποθέσεις της οικονομικής ενίσχυσης, ιδίως η απαιτούμενη μείωση του κύκλου εργασιών του Φορέου Προστίθμενης Αξίας (ΦΠ.Α.) ή των ακαθάριστων εσόδων και ο κύκλος εργασιών αναφοράς ή τα ακαθάριστα έσοδα αναφοράς, η επιδότηση από του κρατικό προϋπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών, εργατικών ή εργοδωτικών, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο ζήτημα και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος. Με την ίδια ή όμοια απόφαση δύναται να τροποποιείται η καταληκτική ημερομηνία πρόσληψης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης για την ένταξή τους στον μηχανισμό και να παρατείνεται περαιτέρω το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μηχανισμού «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» και της επιδότησης από τον κρατικό προϋπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, εργατικών ή εργοδωτικών, ή να προβλεπεται η εφαρμογή του για άλλα χρονικά διαστήματα.».

**Άρθρο 132**

**Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδειάς και παρατάσεις λόγω της πανδημίας - Τροποποίηση του άρθρου 69 του ν. 4756/2020**

Η παρ. 1 του άρθρου 69 του ν. 4756/2020 (Α' 235) τροποποιείται ως προς τον χρόνο διεξαγωγής της ετήσιας κανονικής αδειάς του έτους 2020 και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

**«Άρθρο 69**

Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδειάς έτους 2020 εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας που τελούν σε αναστολή.

1. Επιχειρήσεις - εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους, των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει τεθεί σε αναστολή από τον Μάρτιο του 2020 και συνεχίζει να τελεί σε αναστολή αδιαλείπτως ή κατά διαστήματα μέχρι την 30ή Ιουνίου 2021, δύναται, κατά παρέκκλιση των σχετικών διατάξεων περί ετήσιας κανονικής αδειάς, να μεταφέρουν το σύνολο ή το υπόλοιπο των δικαιωμάτων ημερών της ετήσιας κανονικής αδειάς του έτους 2020, κατά τμήματα και έως της 31.12.2022.

2. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής αδειάς και του επιδόματος αδειάς.».

**Άρθρο 133**

**Παράταση θητείας διοικητικών οργάνων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 72 του ν. 4756/2020**

1. Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 72 του ν. 4756/2020 (Α' 235) τροποποιούνται ως προς τις προϋποθέσεις και

τον χρόνο ισχύος τους έως την 31η.10.2021 και το άρθρο 72 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η θητεία των διοικητικών οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων του άρθρου 9 του ν. 1264/1982 (Α' 79) των συνταξιοδοτικών οργανώσεων, των εργοδοτικών οργανώσεων, των αιρετών οργάνων των νομαρχιακών προϋπολήψεων ιδιωτικού δικαίου (ΝΠ.Ι.Δ.), και του ν.π.δ.δ. με την επωνυμία «Ταμείο Αλληλεγγύησας Προσωπικού του Εθνικού Τυπογραφείου», καθώς και των αιρετών οργάνων της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία και των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων μελών αυτής, όπως και των μελών Δ.Σ. της Εθνικής Εργατικής Συνομοσπονδίας Αναπήρων και Θυμάτων Πολέμου Ελλάδος (ΕΓΤΑΠΕΠ) και των διοικητικών συμβουλίων των σωμάτων και ενώσεων αντρών και θυμάτων πολέμου, παρατείνεται έως την 31η.10.2021, εφόσον στο μεταξύ δεν διενεργηθούν αρχαιρεσίες για την ανάδειξη νέων καταστατικών οργάνων.

2. Εξαίρετικά, έως την 31η.10.2021 οι συνεδριάσεις των διοικητικών οργάνων των ανωτέρω οργανώσεων και νομικών προσώπων δύναται να διεξάγονται και οι αρχαιρεσίες να διενεργούνται, μετά από απόφαση των αρμόδιων οργάνων διοίκησης, της, και ηλεκτρονικά ε.ε. αποσπασμός, ανεξαρτήτως των καταστατικών προβλέψεων.».

2. Το άρθρο 73 του ν. 4756/2020 καταργείται.

**Άρθρο 134**

**Συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης μικρής διάρκειας - Τροποποίηση του άρθρου 30 του ν. 4144/2013**

Στο τέλος της παρ. 2 του άρθρου 30 του ν. 4144/2013 (Α' 88) προστίθεται τρίτο εδάφιο κι η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Άνεργοι εγγεγραμμένοι στα Μητρώα του ΟΑΕΔ, που συμμετέχουν ή θα συμμετάσχουν σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, παρόντων εγγεγραμμένων στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και ο χρόνος εκπαίδευσης τους ή επαγγελματικής κατάρτισης τους μετράται ως χρόνος ανεργίας, εφόσον α) είναι εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων τουλάχιστον για τέσσερα (4) μήνες κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο πριν από την έναρξη του προγράμματος, β) δίδωσιν τα στοιχεία του προγράμματος αυτού στον ΟΑΕΔ το αργότερο εντός δέκα (10) ημερών μετά την πρώτη ανανέωση του δελτίου ανεργίας από την έναρξη του προγράμματος ή κατά την πρώτη μετά την έναρξη του προγράμματος έκδοση ενδεδειγμένης παρωτίδας στον αρμόδιο Υπουργείο ΚΠΑ, και γ) έχουν παρέλθει τουλάχιστον δύο (2) ημερολόγια έτη από το πέρας τυχόν προηγούμενης συμμετοχής τους σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης.

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης τους ή της επαγγελματικής κατάρτισης τους έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους λοιπούς εγγεγραμμένους στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.

Για τους εγγεγραμμένους ανέργους που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρ-

τισης διάρκειας έως έξι (6) μηνών, χωρίς να λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα, δεν απαιτείται να συντρέχει η προϋπόθεση της περ. α' και παραμένουν εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις των περ. β' και γ'.

**Άρθρο 135**

**Ποσό επιπλοκής για προγράμματα ΟΑΕΔ - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 2434/1996**

Μετά το πρώτο εδάφιο της περ. α' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2434/1996 (Α' 188) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Από τα έσοδα του λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.):

α. Οι επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί, οι οποίες σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα, σύμφωνα με τους κανόνες που διέπουν τη διαχείριση του λογαριασμού ή τα εκχωρούν στο σύνολο του σε φορείς που προορίζονται ή Επιτροπή Διαχείρισης της παρ. 4 του άρθρου αυτού, έχουν την ευχέρεια να διαθέτουν το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,45% για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών.

Εφόσον ο ε-ΕΦΚΑ δεν δύναται να χορηγήσει στοιχεία, από τα οποία να προορίζεται η κατ' ετος καταβληθείσα εισφορά της επιχείρησης, το ποσό που επιστρέφεται για τα προγράμματα που υλοποιούνται έως το έτος 2020, δεν υπερβαίνει το ύψος της ετήσιας εισφοράς, όπως αυτή αποσπώνεται κατ' ετος στις Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ) των επιχειρήσεων ως εργοδοτική εισφορά υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.).

Το ποσό που δαπανήθηκε για την υλοποίηση τους και το οποίο δεν υπερβαίνει την κατ' ετος καταβληθείσα εισφορά, θα επιστρέφεται από τον ΟΑΕΔ στις επιχειρήσεις, εφόσον εκτελέσουν το πρόγραμμα σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που έχει θέσει η Επιτροπή Διαχείρισης.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης μπορεί να μεταφερθούν στην επόμενη χρήση ποσά που δεν έχουν απορροφηθεί σε ετήσια βάση είτε για δράσεις που αφορούν την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων είτε για τη διενέργεια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

β. Το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,36% προορίζεται για την υλοποίηση προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και ειδικότερα των μακροχρόνιων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης εξειδικεύονται τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τους πόρους του προηγούμενου εδαφίου και ειδικότερα εκείνα που αφορούν δράσεις για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση ή την ενίσχυση των ανέργων, που διενεργούνται με προγράμματα ιδίου περιεχομένου που πραγματοποιεί ο ΟΑΕΔ.».

**Άρθρο 136**

**Πρόσθετη φοίτηση για επίδομα παιδιού, επίδομα στέγασης και ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα - Τροποποίηση του άρθρου 214 του ν. 4512/2018, του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 και του άρθρου 235 του ν. 4389/2017**

1. Η παρ. 17 του άρθρου 214 του ν. 4512/2018 (Α' 5) τροποποιείται ως προς τη χρονική μεταβολή της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 17 διαμορφώνεται ως εξής:

«17. Σε περίπτωση εξαρτώμενου τέκνου, για το οποίο συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησης στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση αφενός της εγγραφής του σε σχολείο, αφετέρου της πραγματικής φοίτησής του, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το εξαρτώμενο τέκνο δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζεται η χρονική διάρκεια της αποστήρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

2. Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 (Α' 74) τροποποιείται ως προς τη χρονική μεταβολή της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«5. Στις περιπτώσεις που το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανήλικα μέλη, για τα οποία συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησης τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση, αφενός, της εγγραφής τους σε σχολείο, αφετέρου, της πραγματικής φοίτησής τους, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το ανήλικο μέλος δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζεται η χρονική διάρκεια της αποστήρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

3. Η παρ. 8 του άρθρου 235 του ν. 4389/2016 (Α' 94) τροποποιείται ως προς τη χρονική μεταβολή της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως

προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«8. Στις περιπτώσεις που το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανήλικα μέλη, για τα οποία συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησης τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση αφενός της εγγραφής τους σε σχολείο, αφετέρου της πραγματικής φοίτησής τους, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το ανήλικο μέλος δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζεται η χρονική διάρκεια της αποστήρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

**Άρθρο 137**

**Παράτες και διευκολύνσεις σε ανάδοχους γονείς - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 4538/2018**

Οι περ. α' και β' της παρ. 2 και το τέταρτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4538/2018 (Α' 85) τροποποιούνται, στην παρ. 5 προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, στο τρίτο εδάφιο τροποποιούνται οι εξουσιοδοτούμενοι Υπουργοί και το άρθρο 12 διαμορφώνεται ως εξής:

**«Άρθρο 12**

**Παράτες και διευκολύνσεις σε ανάδοχους γονείς**

1. Στους ανάδοχους που έχουν οριστεί με δικαστική απόφαση ή με σύμβαση σύμφωνα με τα άρθρα 10 και 11 ή με εισαγγελική διάταξη ή, σύμφωνα με το άρθρο 18 του παρόντος, γονείς και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναδοχή, παρέχεται οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη των τρεχουσών αναγκών του ανήλικου. Φορέας καταβολής της οικονομικής αυτής ενίσχυσης ορίζεται ο Οργανισμός Προνομιούχων Επιδόσεων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ο.Π.Ε.Κ.Α.).

2. Η ανωτέρω οικονομική ενίσχυση εξακολουθεί να παρέχεται και μετά την ενηλικίωση του ανήλικου, που βρίσκεται σε καθεστώς αναδοχής στους ανάδοχους γονείς, στις εξής περιπτώσεις:

α. όταν το άτομο που έχουν υπό τη φροντίδα τους είναι άτομο με αναπηρία,

β. σε περίπτωση σπουδών, μέχρι την ολοκλήρωσή τους, όχι όμως πέραν των έξι (6) ετών από την έναρξη του. Σε καμία περίπτωση η οικονομική ενίσχυση δεν μπορεί να χορηγείται μετά τη λήξη της ανήλικης του 26ου έτους της ηλικίας του ατόμου αυτού,

γ. σε περίπτωση που το ανάδοχο τέκνο είναι υπόχρεος στρατεύσεως, καθ' όλη τη διάρκεια της στρατιωτικής θητείας και μέχρι τη με αποσιονδήποτε τρόπο εκλήρωση της σχετικής υποχρέωσης. Σε καμία περίπτωση η οικονο-

μική ενίσχυση δεν μπορεί να χορηγείται μετά τη συμπλήρωση του 26ου έτους της ηλικίας του ατόμου αυτού.».

3. Οι ανάδοχοι γονείς δικαιούνται τις ίδιες αδειές που αφορούν στην φροντίδα και ανατροφή του ανήλικου, με τους φυσικούς γονείς, καθ' όλη τη διάρκεια της αναδοχής. Ο ανήλικος που τοποθετείται σε ανάδοχο γονέα και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναδοχή, καλύπτεται ιατροφαρμακευτικά από τον ασφαλιστικό φορέα του αναδόχου γονέα. Σε περίπτωση έλλειψης ασφάλισης αυτού, ο ανήλικος καλύπτεται υγειονομικά, σύμφωνα με τις διατάξεις που αφορούν στην υγειονομική κάλυψη ανασφάλιστων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Η νομόδα παιδικής προστασίας και φροντίδας, στην οποία διαβιβάζει ο ανήλικος πριν την τοποθέτησή του σε αναδοχή, δύναται να παρέχει φάρμακα, υγειονομικό υλικό και λοιπές παροχές, αναγκαίες για την καλή σωματική και ψυχική υγεία του ανήλικου που βρίσκεται σε αναδοχή, όπως αυτό αποδεικνύεται από σχετική ιατρική γνωμάτευση δημοφών νοσοκομείου, οι οποίες δεν καλύπτονται από τον ασφαλιστικό φορέα του αναδόχου γονέα.

4. Οι ανήλικος, που τοποθετούνται σε ανάδοχο γονέα με αποσιονδήποτε τρόπο, εγγράφονται κατά προτεραιότητα και φωτότυπω δωρεάν στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, αρμοδιότητας των πρωτοβάθμιων Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) του τόπου κατοικίας των αναδόχων γονέων. Επίσης, φιλοξενούνται, κατά προτεραιότητα, στις παιδικές εσχόες και τα κέντρα οικογενειακών διακοπών που λειτουργούν στο πλαίσιο του κρατικού προγράμματος. Ανάλογη εφαρμογή έχουν οι ανωτέρω ρυθμίσεις για την κατά προτεραιότητα φιλοξενία των ανήλικων σε εσχόες και από τον ανήλικος φωτότυπ στο δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε φωτιζτικές εσχόες στην περίπτωση σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, για τους οποίους το καθεστώς αναδοχής διατηρείται.

5. Η οικονομική ενίσχυση του παρόντος άρθρου απαλλάσσεται από κάθε φόρο, τέλος, εισφορά ή κλήση του. Σε καμία περίπτωση η οικονομική ενίσχυση δεν μπορεί να χορηγείται μετά τη λήξη της ανήλικης του 26ου έτους της ηλικίας του ατόμου αυτού, ή, σε περίπτωση που το ανάδοχο τέκνο είναι υπόχρεος στρατεύσεως, καθ' όλη τη διάρκεια της στρατιωτικής θητείας και μέχρι τη με αποσιονδήποτε τρόπο εκλήρωση της σχετικής υποχρέωσης. Σε καμία περίπτωση η οικονο-

μίας αυτής χορήγηση της οικονομικής ενίσχυσης του παρόντος αναστέλλεται το δικαίωμα του αναδοχόμενου ατόμου στην χορήγηση οικονομικών ενισχύσεων - επιδόσεων στο πλαίσιο γενικών και ειδικών αναπτυξιακών προνομιών προγραμμάτων οικονομικής ενίσχυσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η οικονομική ενίσχυση του παρόντος προσαρμόζεται κατά το χρηματικό ποσό που αντιστοιχεί στο ύψος των ανωτέρω οικονομικών ενισχύσεων - επιδόσεων. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Διακυβερνητικής ρυθμίζονται τα θέματα διαδικασίας χορήγησης και καταβολής της οικονομικής ενίσχυσης, τα ποσά ανά κατηγορία των προς αναδοχή παιδιών, οι αρμόδιες υπηρεσίες και κάθε άλλο ειδικό, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος.».

**Άρθρο 138**

**Ρυθμίσεις αρμοδιότητας διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών κεντρικής υπηρεσίας και λοιπών φορέων αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 και του άρθρου 61 του ν. 4387/2016**

1. Λόγω των ειδικών συνθηκών της υγειονομικής κρίσης και των έκτακτων μέτρων στήριξης της αγοράς εργασίας που θεσπίζονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και εφαρμόζονται μέσω του Π.Δ. ΕΡΓΑΝΗ και όχι πέραν της 15ης.9.2021, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται, κατά παρέκκλιση των εθνικών διατάξεων περί δημοσίων συμβάσεων, να διενεργεί διαδικασίες ανάθεσης δημοσίων συμβάσεων, σύμφωνα με το άρθρο 32 του ν. 4412/2016 (Α' 147), για την παροχή υπηρεσιών ανάπτυξης εφαρμογών του Π.Δ. ΕΡΓΑΝΗ και δικαιο-τυρωγικότητας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 47 του ν. 4623/2019 (Α' 134) και στο άρθρο 84 του ν. 4727/2020 (Α' 184), με άλλα πληροφοριακά συστήματα, ιδίως κατά την εφαρμογή των μέτρων αντιμετώπισης της υγειονομικής κρίσης. Κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δύναται ομοίως να παρατείνονται υφιστάμενες δημόσιες συμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τα ανωτέρω αντικείμενα, μέχρι την ολοκλήρωση των διαδικασιών ανάθεσης του πρώτου εδαφίου.

2. Η προθεσμία του άρθρου 111 του ν. 4764/2020 (Α' 256), ως προς την παράταση της παραμονής στην υπηρεσία των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων, παρατείνεται έως την 31η.12.2021.

3. Στο τέλος της παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α' 170) προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Καθ' όλη την Επιδεικτική Εργασιακή Σχέση και την Επιδεικτική Ασφάλεια και Υγείας στην Εργασία μπορούν να ασκούν μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του Σ.Ε.Π.Ε. των κλάδων και των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, που αναφέρονται στην παρούσα, από τους όρους που προβλέπονται ανωτέρω.».

4. Στο άρθρο 61 του ν. 4387/2016 (Α' 85) προστίθεται εδάφιο στο τέλος της παρ. 1, τροποποιείται η παρ. 2 ως προς την κατ' αναλογία εφαρμογή άρθρων του ν. 4622/2019 (Α' 133), η παρ. 3 καταργείται και το άρθρο 61 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συνιστάται στο γραφείο του Διοικητή και των Υποδιοικήσεων του Ε.Δ.Φ.Κ. θέσεις συνεργατών για κάθε γραφείο ως εξής: α. τέσσερις (4) θέσεις στο γραφείο του Διοικητή και β. τρεις (3) θέσεις για κάθε γραφείο Υποδιο-οικήτη.

Στο γραφείο του Διοικητή, πλέον των θέσεων του πρώ-του εδαφίου, συνιστώνται και τέσσερις (4) θέσεις συνεργατών, που πληρούντα αποκλειστικά με απόφαση, των Γραφείων, την προώθηση ή την απόφαση στις θέσεις αυτές, την αποχώρησή και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού αυτού εφαρμόζονται αναλόγως τα άρθρα 46, 47, 48 του ν. 4622/2019 περί των ιδιαίτερων γραφείων των μέλων της Κυβέρνησης.».

**ΚΑΤΑΡΤΙΣΤΕΣ**

**ΜΕΡΟΣ ΙΧ**  
**ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ**  
**ΙΣΟΔΥΝΑΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ**  
**ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**

**Άρθρο 139**

**Ορισμοί**

Στο παρόν ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

1. «Αναλογιστικό ισοδύναμο»: η αξία σε κεφάλαιο των συνταξιοδοτικών παροχών που αναλογούν στον ασφα-λομένο κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς.

2. «Μεταφερόμενο κεφάλαιο»: το αναλογιστικό ισο-δύναμο με αναγωγή στο στην πραγματική ημερομηνία μεταφοράς.

3. «Ευρωπαϊκό Συνταξιοδοτικό Σύστημα»: οι ελληνί-κοι ασφαλιστικοί οργανισμοί, οι οποίοι περιλαμβάνουν τους φορείς κύριας ασφάλισης, τους φορείς επικουρικής ασφάλισης, τους φορείς εφάπαξ παροχής και κάθε άλλο φορέα, ανεξαρτήτως ονομασίας και νομικής μορφής, που χορηγεί περιοδικές παροχές, υπό τύπο συντάξεων (κύριων ή επικουρικών), βοηθημάτων ή μερισμάτων, των εφάπαξ παροχών, ή υπαγωγή στους οποίους είναι υπο-χρεωτικό κατά την ελληνική κοινωνικοασφαλιστική νο-μοθεσία.

4. «Ευρωπαϊκό Συνταξιοδοτικό Σύστημα»: το συνταξιο-δοτικό σύστημα των υπαλλήλων οι οποίοι υπηρετούν σε: (α) Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Διοικητήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Τράπεζα, το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Περιφερειακή, την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, τον Ευρωπαϊκό Διαμεσοαφελή, τον Ευρω-παικό Επόπτη Προστασίας Δεδομένων, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων και τις Διαοργανικές Υπηρεσίες.



(β) Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς: Οργανισμούς με ενωσιακό προσανατολισμό που ήδη υπάρχουν ή που πρόκειται να δημιουργηθούν, ο Κανονισμός των οποίων περιλαμβάνει ταυτόσημες ή ανάλογες διατάξεις με αυτές του άρθρου 11 του Παραρτήματος VIII του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή παραπέμπει σε αυτές.

(γ) Διεθνείς Οργανισμούς: Το Συμβούλιο της Ευρώπης, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Μεσοπρόθεσμων Μετεωρολογικών Προγνώσεων, την Ευρωπαϊκή Οργάνωση για την Εκμετάλλευση των Μετεωρολογικών Δορυφόρων, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Διαστήματος, τον Οργανισμό Βορειοατλαντικού Συμφώνου, τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, την πρώην Δυτικοευρωπαϊκή Ένωση, τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια της Αεροναυτιλίας και το Ευρωπαϊκό Γραφείο Ευρεστέχνων.

5. «Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης (ΚΥΚ)»: Ο Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΟΚ) αριθμ. 31 και EYRATOM αριθμ. 11 «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας που έχουν εγκριθεί με τον Κανονισμό Ε.Ο.Κ., Ευρατόμ, Ε.Κ.Α.Σ. αριθμ. 259/1968 του Συμβουλίου των Υπουργών της 28ης Φεβρουαρίου 1968 (L 056), καθώς και οι Κανονισμοί των Εξωτερικών Συνταξιοδοτικών Συστημάτων που ρυθμίζουν την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων.

6. «Οργανισμός σύνδεσης»: Ο ελληνικός ασφαλιστικός οργανισμός που ορίζεται αρμόδιος για την παροχή πληροφοριών και την επικοινωνία με το εσωτερικό και το εξωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα, την παροχή συνδρομής σε θέματα εφαρμογής του άρθρου 11 του ΚΥΚ, καθώς και για τον συντονισμό εφαρμογής του παρόντος νόμου. Ως οργανισμός σύνδεσης ορίζεται ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ε-Ε.Φ.Κ.Α.), δια της Διεύθυνσης Νομθέσιων Ευρωπαϊκής Ένωσης και Διεθνών Συμβάσεων Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. «Αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός»: Ο ασφαλιστικός οργανισμός του Εσωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, ο οποίος είναι αρμόδιος για τον υπολογισμό του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, την αποστολή του εξερχόμενου μεταφερόμενου κεφαλαίου, την ενσωμάτωση του εισερχόμενου μεταφερόμενου κεφαλαίου στο εσωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα και την ενημέρωση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος.

8. «Αίτηση μεταφοράς»: Η αίτηση που υποβάλλεται στο εσωτερικό ή εξωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα για την εκκίνηση της διαδικασίας μεταφοράς.

9. «Δήλωση αποδοχής»: Η δήλωση αποδοχής ή μη της πράξης προσωρινού υπολογισμού του αναλογιστικού ισουδυνάμιο ή του προσωρινού υπολογισμού των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που γίνεται να αναγνωριστούν με βάση εισερχόμενο μεταφερόμενο κεφάλαιο.

#### Άρθρο 140

##### Μεταφορά αναλογιστικού ισουδυνάμιο από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

1. Πρόσωπο που αναλαμβάνει υπηρεσία ως υπάλληλος στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς ή στους Διεθνείς Οργανισμούς δύναται να μεταφέρει στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα αυτόν το αναλογιστικό ισουδυνάμιο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που απέκτησε από ασφάλιση στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα πριν από την είσοδό του στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Το δικαίωμα μεταφοράς αναλογιστικού ισουδυνάμιο δύναται να ασκηθεί και ο υπάλληλος ο οποίος επανέρχεται στην υπηρεσία του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος μετά τη λήξη απόστασης ή κανονικής άδειας άνω αποδοχών, κατά τη διάρκεια της οποίας και μέχρι την ημερομηνία της επανόδου στο στην υπηρεσία, απέκτησε συνταξιοδοτικά δικαιώματα στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Το δικαίωμα αυτό δύναται να ασκηθεί και από τον υπάλληλο που αποκόπτε, μετά από μεταφορά αναλογιστικού ισουδυνάμιο, νέα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ΚΥΚ και μόνο για το νέο δικαίωμα. Δεν επιτρέπεται η μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε πρόσωπα που έχουν ήδη καταστεί συνταξιούχοι κατά την υποβολή της αίτησης μεταφοράς.

2. Για τη μεταφορά των δικαιωμάτων το πρόσωπο της παρ. 1 δικαιούται από της μονιμοποίησής του και μέχρι τη στιγμή που θεμελιώνει το δικαίωμα συντάξεως αρχαιότητας στην υπηρεσία κατά τις καταστατικές διατάξεις του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος να ζητήσει τη μεταφορά του αναλογιστικού ισουδυνάμιο με αίτηση του προς τη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος. Η αίτηση μεταφοράς διαβιβάζεται από τη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό, μέσω του Οργανισμού Σύνδεσης. Οι αρμόδιοι ασφαλιστικοί οργανισμοί, μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών από την ημερομηνία λήξης της παραπάνω αίτησης, αποστέλλουν, με ηλεκτρονικά μέσα, στον Οργανισμό Σύνδεσης στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, και στον ενδιαφερόμενο, πράξη προσωρινού υπολογισμού του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, η οποία περιλαμβάνει το ύψος του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, τις περιόδους ασφάλισης μέχρι την ημέρα της αίτησης μεταφοράς, τους συντελεστές του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, καθώς και το ποσό της μηνιαίας συνταξιοδοτικής παροχής στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

3. Ο ενδιαφερόμενος δηλώνει στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, εάν αποδέχεται τη μεταφορά του αναλογιστικού ισουδυνάμιο από το Εσωτερικό στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Η δήλωση αποδοχής κοινοποιείται στον Οργανισμό Σύνδεσης, και μέσω αυτού στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό. Η απόδοξη της μεταφοράς του αναλογιστικού ισουδυνάμιο είναι οριστική και αμετάκλητη, και συνεπώς είναι παράρτητη από κάθε δικαίωμα αυτού και των δικαιούχων του για λήψη παροχών από το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

διοδοτικό Σύστημα βάσει του χρόνου ασφάλισης που αξιοποιήθηκε στον υπολογισμό. Σε περίπτωση ρητής μη αποδοχής της μεταφοράς του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, δύναται να υποβληθεί εκ νέου αίτηση μεταφοράς.

4. Η πραγματική μεταφορά του κεφαλαίου διενεργείται από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία της οριστικής δήλωσης αποδοχής. Το ποσό του αναλογιστικού ισουδυνάμιο μεταφέρεται στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, αφού μετατραπεί σε μεταφερόμενο κεφάλαιο από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό, με αναγωγή του στον χρόνο της πραγματικής μεταφοράς του, βάσει του επιτοκίου της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά. Ως χρόνος πραγματικής μεταφοράς νοείται η ημερομηνία έκδοσης του εντάλματος πληρωμής από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό.

5. Ο αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός, κατά την πραγματική μεταφορά του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, βεβαιώνει στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος και στον ενδιαφερόμενο ότι το μεταφερόμενο ποσό αποτελεί το αναλογιστικό ισουδυνάμιο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που οφείλονται κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, και ότι είναι απαλλκνόμενο από κάθε είδους φόρο ή κράτηση. Για την πραγματική μεταφορά του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, ο αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός εκδίδει απόφαση μεταφοράς του αναλογιστικού ισουδυνάμιο και διαγραφής του χρόνου ασφάλισης που αξιοποιήθηκε για τον υπολογισμό του.

6. Το αναλογιστικό ισουδυνάμιο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα υπολογίζεται ανά κατηγορία παροχής, ως το γινόμενο του καταλλήλου συντελεστή αναλογιστικού ισουδυνάμιο επί το ποσό της ετήσιας παροχής που θα εδικαιούτο ο ατών κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς, ανεξάρτητα από τη συμπλήρωση των χρονικών προϋποθέσεων απονομής της συνταξιοδοτικής παροχής.

7. Ειδικά για τους ασφαλισμένους του ε-Ε.Φ.Κ.Α. το ποσό της εθνικής σύνταξης με την επιβάρυνση της παρ. 8, το ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης και η προσωλή λόγω παράλληλης ασφάλισης ή καταβολής αυξημένων εισοδημάτων σε ενταγμένους στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς, τομείς, κλάδους και λογαριασμούς, υπολογίζονται με βάση τις οικείες διατάξεις. Σε περίπτωση διδωδικής υπαγωγής στην ασφάλιση των ενταγθέντων στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομείων, κλάδων και λογαριασμών, η πράξη προσωρινού υπολογισμού του Αναλογιστικού Ισουδυνάμιο εκδίδεται από τον τελευταίο φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό ένταξης στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. για το σύνολο του χρόνου ασφάλισης.

8. Ειδικά για τους ασφαλισμένους του ε-Ε.Φ.Κ.Α. που δεν έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης, η εθνική σύνταξη υπολογίζεται ως το γινόμενο του ποσού της εθνικής σύνταξης που αντιστοιχεί σε δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης, επί του αριθμού ετών ασφάλισης του αιτούντος, δια του ελάχιστου αριθμού ετών ασφάλισης που απαιτούνται για τη λήψη εθνικής

σύνταξης. Το ποσό που προκύπτει μειώνεται κατά ένα τεσσαράκοντο (1/40) για κάθε έτος που υπολείπεται των σαράντα (40) ετών διαμονής στην Ελλάδα, μεταξύ του δεκατού πέμπτου έτους της ηλικίας του αιτούντος και του έτους κατά το οποίο ο ενδιαφερόμενος υπεβλήθη στην αίτηση μεταφοράς. Η παρούσα δεν εφαρμόζεται σε ασφαλισμένους που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με ανώτερο από δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης.

9. Ο περίοδος ασφάλισης που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της παροχής είναι οι εξής:

α. Ο πραγματικός χρόνος ασφάλισης, ήτοι ο χρόνος ασφάλισης λόγω πραγματικής απασχόλησης.

β. Ο πλασματικός χρόνος ασφάλισης που αναγνωρίζεται κατόπιν εξαγοράς, με καταβολή του συνόλου των εισφορών από τον ασφαλισμένο. Η εξαγορά ολοκληρώνεται πριν την υποβολή Αίτησης Μεταφοράς.

10. Ο περίοδος ασφάλισης που δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της παροχής είναι οι εξής:

α. Πλασματικά έτη ασφάλισης που αναγνωρίζονται χωρίς εξαγορά.

β. Χρόνος από προαιρετική υπαγωγή ή συνέχιση της ασφάλισης.

γ. Ο χρόνος ασφάλισης που δημιουργείται παράλληλα στο Εσωτερικό και στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, μετά την υπαγωγή στο τελευταίο.

#### Άρθρο 141

##### Μεταφορά αναλογιστικού ισουδυνάμιο από το Εξωτερικό προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

1. Πρόσωπο, του οποίου λήγουν τα καθήκοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς ή στους Διεθνείς Οργανισμούς, δύναται να μεταφέρει στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, και συγκεκριμένα σε ασφαλιστικό οργανισμό, στον οποίο είχε υπαβή στην ανάληψη υπηρεσίας ή που υπήλθε αμέσως μετά τη λήξη των καθήκοντων του, το αναλογιστικό ισουδυνάμιο των δικαιωμάτων σύνταξης που είχε αποκτήσει στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

2. Η αίτηση μεταφοράς του αναλογιστικού ισουδυνάμιο υποβάλλεται στον Οργανισμό Σύνδεσης. Σε περίπτωση που η αίτηση μεταφοράς δεν συνοδεύεται από την πράξη προσωρινού υπολογισμού του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, τότε ο Οργανισμός Σύνδεσης κοινοποιεί την αίτηση στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα και αιτείται τη χορήγηση της. Για τους σκοπούς έκδοσης της πράξης προσωρινού υπολογισμού του κεφαλαίου ενσωμάτωσης και του χρόνου αναμείωσης ο Οργανισμός Σύνδεσης διαβιβάζει στην αίτηση μεταφοράς στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ασφάλισης, ο οποίος εκδίδει πράξη προσωρινού υπολογισμού, την οποία επιστρέφει στον Οργανισμό Σύνδεσης. Στην προαναφερθείσα πράξη αποτυπώνονται τόσο το ποσό που απορροφάται, όσο και το υπολειπόμενο ποσό. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται από τον Οργανισμό Σύνδεσης προς τους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς κατά σειρά επικουρικής ασφάλισης, εφόσον παροχές μερίσματος και άλλου είδους παροχής. Η πράξη προσωρινού υπολογισμού, από μεριάς αρμόδιου ασφα-

λιστικού οργανισμού, σε κάθε στάδιο πραγματοποιείται στη βάση του υπολειπόμενου ποσού της πράξης προσωρινού υπολογισμού του αρμόδιου ασφαλιστικού οργανισμού του προηγούμενου σταδίου. Ειδικά στην περίπτωση του ε-Ε.Φ.Κ.Α., η πράξη προσωρινού υπολογισμού της κύριας ασφάλισης, επικουρικής ασφάλισης και εφόσον παροχές εκδίδεται ταυτόχρονα.

3. Ο Οργανισμός Σύνδεσης συλλέγει όλες τις προσωρινές πράξεις υπολογισμού από τους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς και ενημερώνει τον αιτούντα να αποστείλει τη δήλωση αποδοχής ή μη της μεταφοράς στον Οργανισμό Σύνδεσης, ο οποίος την κοινοποιεί στους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Η δήλωση αποδοχής ή μη μαζί με την αίτηση γνωστοποιούνται στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος. Σε περίπτωση αποδοχής της μεταφοράς, το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα υπολογίζει το οριστικό μεταφερόμενο κεφάλαιο με αναγωγή ή τον χρόνο πραγματικής μεταφοράς και το μετράει στον τραπεζικό λογαριασμό του Οργανισμού Σύνδεσης. Για την έκδοση οριστικής απόφασης υπολογισμού των ετών ασφάλισης και ενσωμάτωσης του κεφαλαίου ενσωμάτωσης επαναλαμβάνεται η διαδικασία της παρ. 2.

4. Για τον υπολογισμό του χρόνου ασφάλισης που αναγνωρίζεται στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα λαμβάνονται υπόψη το μεταφερόμενο κεφάλαιο και το κεφάλαιο ενσωμάτωσης της παρ. 5. Αν το κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι μικρότερο από το μεταφερόμενο κεφάλαιο, αναγνωρίζονται όλα τα έτη ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα με παρακράτηση και απόδοση της διαφοράς των δύο ποσών στον ασφαλισμένο. Αν το κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι μεγαλύτερο από το μεταφερόμενο κεφάλαιο, τότε ο χρόνος ασφάλισης που αναγνωρίζεται προκύπτει από το γινόμενο του μεταφερόμενου κεφαλαίου και του χρόνου ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα διά το κεφάλαιο ενσωμάτωσης.

5. Κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι το θρόισμα των ποσών που αντιστοιχούν στο υπολογισμένο βάσει του άρθρου 2 αναλογιστικό ισουδυνάμιο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, που θα αναλογούσαν στον ασφαλισμένο σε κάθε καθεστώς ασφάλισης που θα υπαγόταν υποχρεωτικά εάν ασφαλιζόταν για την ίδια χρονική περίοδο ασφάλισης με τον συνταξιούχο μετά της παρ. 6 στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

6. Ως συντάξιμος μισθός για τη διαδικασία ενσωμάτωσης του μεταφερόμενου κεφαλαίου ορίζεται ο μισθός βάσει του οποίου έχει υπολογιστεί το εισερχόμενο μεταφερόμενο κεφάλαιο από το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Ο συντάξιμος μισθός αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με τον συντελεστή ωρίμανσης του ελληνικού συστήματος, ο οποίος αντιστοιχεί στη μέση συνεισφορά του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, που αναλογεί στην περίοδο εργασίας και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Ο συντάξιμος μισθός που αναγνωρίζεται δεν μπορεί να υπερβαίνει τις ανώτατες ασφαλιστέες αποδοχές, όπως ισχύουν κάθε φορά.

7. Ο χρόνος που αναγνωρίζεται με βάση το μεταφερόμενο κεφάλαιο δεν μπορεί να υπερβαίνει τον χρόνο

πραγματικής απασχόλησης και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, αποτελεί δε χρόνο πραγματικής ασφάλισης και λογίζεται ετήσιος υπολογισμένος εντός της ημερολογιακής περιόδου απασχόλησης και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

8. Η υποχρέωση καταβολής εισφορών της παρ. 6 του άρθρου 51 του ν. 3528/2007 (Α' 26), της παρ. 4 του άρθρου 48 του ν. 4249/2014 (Α' 73), της παρ. 6 του άρθρου 44 του ν. 1756/1988 (Α' 35), του άρθρου 329 του ν. 478/1/2021 (Α' 31) και του άρθρου 33 του π.δ. 422/1981 (Α' 114) καλύπτεται για την περίοδο ασφάλισης που προσοφείλεται βάσει των δεύτερου και τρίτου εδαφίων της παρ. 4 του παρόντος με την ενσωμάτωση του μεταφερόμενου κεφαλαίου κατόπιν αιτήσεως του αιτούντος για υπαγωγή στη διαδικασία του παρόντος. Ο συντάξιμος μισθός της παρ. 6 που λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κεφαλαίου ενσωμάτωσης, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τον μισθό που αντιστοιχεί στην οργανική θέση του υπαλλήλου.

#### Άρθρο 142

##### Συντελεστής αναλογιστικού ισουδυνάμιο

Ο συντελεστής αναλογιστικού ισουδυνάμιο προσδιορίζεται από τον συνδυασμό της ηλικίας του υπαλλήλου κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης μεταφοράς και της προβλεπόμενης ηλικίας έναρξης πληρωμής της σύνταξης ή της εφόδιας παροχής του. Ο συντελεστής αναλογιστικού ισουδυνάμιο λαμβάνει υπόψη τη θνησιμότητα, τις συνταξιοδοτικές παροχές, το μικτό μακροπρόθεσμο επίτριο ασφαλείας επένδυσης του ελληνικού Δημοσίου, τη μακροπρόθεσμη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, τη μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας και του μακροπρόθεσμο ρυθμό αύξησης συντάξεων.

#### Άρθρο 143

##### Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξουσιοδοτείται η μέθοδος υπολογισμού που παρ αποστολή μεταφερόμενου κεφαλαίου από το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα και καθορίζονται το επίτιμο που χρησιμοποιείται για την επικαιροποίηση του μεταφερόμενου κεφαλαίου και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 2. Η απόφαση εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμιών κατά την έκδοση της αιτήσεως μεταφοράς.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται η διαδικασία ενσωμάτωσης του μεταφερόμενου κεφαλαίου στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, ο τρόπος μεταρρύθμισης σε χρόνο ασφάλισης και συντάξιμες αποδοχές, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 3. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμιών κατά την έκδοση της αιτήσεως μεταφοράς.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού του συντελεστή του αναλογιστικού ισουδυνάμιο, ο οποίος χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του ποσού του ανα-

λογιστικού ισουδυνάμιο των άρθρων 2 και 3. Με όμοια απόφαση καθορίζεται ο κατάλληλος συντελεστής για κάθε ασφαλιστικό οργανισμό και επισημαίνεται το ποσό του συντελεστή αναλογιστικού ισουδυνάμιο εκδίδονται σε πίνακες, οι οποίοι μπορεί να ανασυντάσσονται σε περίπτωση ικανής μεταβολής των παραμέτρων, με βάση τις οποίες συντάχθηκαν ή εκδίδονται συμπληρωματικοί πίνακες. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμιών κατά την έκδοση της αιτήσεως μεταφοράς.

#### Άρθρο 144

##### Μεταβιτικές διατάξεις

1. Οι ρυθμίσεις του παρόντος καταλαμβάνουν αιτήσεις μεταφοράς αναλογιστικού ισουδυνάμιο από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, οι οποίες έχουν υποβληθεί από τις 13.5.2016.

2. Αιτήσεις μεταφοράς αναλογιστικού ισουδυνάμιο από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα που έχουν υποβληθεί πριν από τις 13.5.2016 καταλαμβάνονται από τις διατάξεις που ισχύουν κατά τον χρόνο της αίτησης.

3. Οι ρυθμίσεις του παρόντος καταλαμβάνουν και όλες τις εκκρεμείς αιτήσεις μεταφοράς συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων από Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

#### Άρθρο 145

##### Καταργούμενες διατάξεις

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, και με την επιφύλαξη του άρθρου 6 για τη διεκπεραίωση των εκκρεμιών την 12η.5.2016 αιτήσεις μεταφοράς αναλογιστικού ισουδυνάμιο από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, καταργούνται:

α. Τα άρθρα 9 έως 14 του ν. 2592/1998 (Α' 57), β. το άρθρο 18 του ν. 3865/2010 (Α' 120), γ. η παρ. 19 του άρθρου 5 του ν. 2703/1999 (Α' 72), δ. η παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 3075/2002 (Α' 297), ε. η παρ. 8 του άρθρου 5 του ν. 3620/2007 (Α' 276), ζ. Η υπ.αρ. 4144/0092/28.6.2016 (Β' 2972) κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, ως προς τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού-στατιστικού ισουδυνάμιο της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 3865/2010 σε συντάξιμο έτη και την ανασφάλιση των πινάκων του άρθρου 14 του ν. 2592/1998, καταργείται από την έναρξη ισχύος της.

#### ΜΕΡΟΣ Χ

##### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

#### Άρθρο 146

##### Αναπροσαρμογή συντελεστών φόρου και εισφορές πλοίων πρώτης κατηγορίας του ν. 27/1975, καθώς και εισφορές του ν. 27/1975

1. Τα ποσά φόρου που οφείλονται με βάση το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 6 του ν. 27/1975 (Α' 77)

ανά κόρη ολικής χωρητικότητας και ηλικία του πλοίου προσοφείλονται για τα έτη 2021 έως και 2025 κατά ποσοστό τέσσερα τοις εκατό (4%) ετήσιως.

Το ποσό που προκύπτει από τον υπολογισμό της προσαύξησης προστίθεται στα ποσά φόρου, όπως έχουν διαμορφωθεί κατά το έτος 2020, κατ' εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 27/1975 και σε αυτά των επόμενων ετών, όπως αυτά θα διαμορφωθούν μέσα στην παραπάνω πενταετία.

Τα συντρίμια εφαρμόζονται αναλόγως και κατά τον υπολογισμό του φόρου οφείλονται κατά το άρθρο 10 του ν. 27/1975.

2. Τα ποσά εισφορές που οφείλονται σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 29/1975 (Α' 75) προσοφείλονται για τα έτη 2021 έως και 2025 κατά ποσοστό τέσσερα τοις εκατό (4%) ετήσιως. Το ποσό που προκύπτει από τον υπολογισμό της προσαύξησης προστίθεται στα ποσά εισφορών, όπως έχουν διαμορφωθεί κατά το έτος 2020, κατ' εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 29/1975 και σε αυτά των επόμενων ετών, όπως αυτά θα διαμορφωθούν μέσα στην παραπάνω πενταετία.

3. Εξαίρετικά για το έτος 2021 αναστέλλεται η εφαρμογή των οριζόμενων στ. παρ. 1 και 2.

#### Άρθρο 147

##### Υπολογισμός φόρου ιδιωτικών πλοίων αναψυχής - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 27/1975

1. Η περ. στ' της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 27/1975 (Α' 77) που αφορά τον υπολογισμό του φόρου στα ιδιωτικά πλοία αναψυχής αντικαθίσταται από την παρ. 2 διαμορφωνόμενη ως εξής:

«2. Ο κατά την προηγούμενη παράγραφο υπολογιζόμενος φόρος, πολλαπλασιάζεται με τους ακόλουθους συντελεστές ανά είδος πλοίου:

α. Για επαγγελματικά πλοία αναψυχής και τουριστικά ημερήσια, με συντελεστή 5.

β. Για πλοία πόνησης και συντήρησης καλιδιών και αγώνων, πλοία θαλασσίων ερευνών, γεωτρήσεων και αντλήσεων με συντελεστή 1.

γ. Για μουσικά πλοία, ναυαγοσωστικά, πλοηγούς, πυροσβεστικά και πλοία καθαρισμού και απορρύθμισης θαλάσσιων, με συντελεστή 10. Ειδικά, για τα μουσικά, των οποίων ο χρόνος δραστηριοποίησης σε υπηρεσίες θαλάσσιων μεταφορών δεν υπερβαίνει το πενήντα τοις εκατό (50%) του συνολικού χρόνου δραστηριοποίησης τους, ο υπολογιζόμενος φόρος πολλαπλασιάζεται με συντελεστή 0.

δ. Για βυθόκορους, φορτηγικά, και γερανοφόρα πλοία, με συντελεστή 1.

ε. Για πλοία εφοδιαστικά, ψυχγεία, φορτηγά, σκάφη, με συντελεστή 1.

στ. Για τα ιδιωτικά πλοία αναψυχής, ανάλογα με το μήκος τους ως εξής:

Ολικό μήκος σε μέτρα	Συντελεστής φόρου
μέχρι και 7	0,5
7,01 - 12	1
άνω των 12	5

ζ. Για πλοία εκπαιδευτικά και πλοία επιστημονικών ερευνών, με συντελεστή 1.  
η. Για επιβατηγά και φορτηγά πλοία δεύτερης κατηγορίας, με συντελεστή 1.  
θ. Για αλιευτικά πλοία, με συντελεστή 0,»  
2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται για το φορολογικό έτος 2020 και μετά.

**Άρθρο 148**  
**Αποσφίγιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας καταβολής εγχορήγησης για το μεταφορικό κόστος εκδοτικών επιψηφισμών - Τροποποίηση του άρθρου 90 του ν. 4764/2020**

Η παρ. 4 του άρθρου 90 του ν. 4764/2020 (Α' 256) αντικαθίσταται ως εξής:

«4. Η εγχορήγηση είναι ανεγκύρητη και ακατάχετη στα χρέη του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη Φορολογική Διοίκηση και το Δημόσιο εν γένει, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα. Εξαιρούνται της εφαρμογής του παρόντος άρθρου βεβαιώσεις οφειλές προς τη Φορολογική Διοίκηση και τα ασφαλιστικά ταμεία που δεν έχουν υποβληθεί σε καθοστών ρύθμισης τμηματικής καταβολής εν ισχύ ή σε δικαστική επικυρωμένη συμφωνία εξόφλησης και αποπληρώματα βάσει αυτής.»

**Άρθρο 149**  
**Κατάργηση αποδεικτικού φορολογικής ενημερότητας σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης - Τροποποίηση του άρθρου 80 του ν. 4446/2016**

Στο δεύτερο εδάφιο της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 80 του ν. 4446/2016 (Α' 240) διαγράφονται οι λέξεις «κατ' άρθρο 990 ΚΠολΔ» και η παράγραφος διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Σε περίπτωση κατάσχεσης χρηματικής απαίτησης εκ χείρας του Δημοσίου ως τρίτου, η πληρωμή του οικείου χρηματικού εντάλματος προς τον κατασχόντα δεν ενεργείται, σύμφωνα με την παρ. 1, με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού του κατασχόντος, ύστερα από την προεκδοχή αποδεικτικού ενημερότητας, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 4174/2013, τόσο από τον κατασχόντα όσο και από τον καθ' ου η κατάσχεση. Σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος ύστερα από τελεσίδικη δικαστική απόφαση δεν απαιτείται αποδεικτικό ενημερότητας για τον καθ' ου η κατάσχεση.  
3. Σε περίπτωση εκχώρησης απαίτησης κατά του Δημοσίου, η πληρωμή του οικείου χρηματικού εντάλματος διενεργείται, σύμφωνα με την παρ. 1, με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού του εκδοχέα, ύστερα από την προεκδοχή αποδεικτικού ενημερότητας, σύμφωνα με την περ. 1 της παρ. 1 του άρθρου 1 της ΠΟΛ 1274/27.12.2013 απόφασης του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων.

γ. Κατασχέσεις και εκχωρήσεις δεν εκτελούνται μετά την αποσπώληση των στοιχείων του εντάλματος στην οικεία Δ.Ο.Υ. για συμψηφισμούς.»

**Άρθρο 150**  
**Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων - Προσθήκη άρθρου 109Α στον ν. 2960/2001**

Στον ν. 2960/2001 (Α' 265) προστίθεται νέο άρθρο 109Α, ως εξής:

**«Άρθρο 109Α**  
**Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων**

Κατ' εξοίσηση της παρ. 1 του άρθρου 109 και με την επιφύλαξη των οριζόμενων στην παρ. 8 του άρθρου 109, μέχρι και την 20ή Δεκεμβρίου κάθε έτους, παρέχεται πίστωση διάρκειας έως πέντε (5) ημερών, από την ημερομηνία υποβολής της Δήλωσης Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης και λοιπών φορολογιών (Δ.Ε.Φ.Κ.), στους εγκεκριμένους αποθηκευτές, της περ. α' του άρθρου 55, για την καταβολή στις τελωνειακές αρχές του Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης (Ε.Φ.Κ.), του Φόρου Προστιθέμενης Αξίας (Φ.Π.Α.), και των λοιπών συνεισπραττόμενων επιβαρύνσεων, που αναλογούν στα ενεργειακά προϊόντα των περ. α' έως και ιε' της παρ. 1 του άρθρου 73, τα οποία εξέρχονται από το καθεστώς αναστολής και για τα οποία βεβαιώνονται οι οφειλόμενες φορολογικές επιβαρύνσεις. Για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου, κατατίθεται εγγύηση, είτε χρηματική είτε τραπεζική είτε ασφαλιστήριο συμβόλαιο, για το σύνολο των οφειλόμενων επιβαρύνσεων. Αν δεν καταβληθεί εμπρόθεσμα το σύνολο της οφειλής, αυτή επιστρέφεται με ανάλογη κατάπτωση της εγγύησης υπέρ του Δημοσίου.»

**Άρθρο 151**  
**Επεκτάσεις της απαλλαγής μισθώσεων - Τροποποίηση της παρ. 10 του άρθρου δεύτερου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020**

Η παρ. 10 του δεύτερου άρθρου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 68), η οποία τροποποιεί με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020 (Α' 83) τροποποιείται ως προς την προσθήκη του μηνός Ιουνίου 2021 και διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ειδικά για τους μήνες Ιανουαρίου, Φεβρουαρίου, Μάρτιου, Απριλίου, Μαΐου και Ιουνίου του έτους 2021, ο μισθωτής επαγγελματικής μίσθωσης προς εγκατεστημένη επιχείρηση, για την οποία έχουν ληφθεί ειδικά και έκτακτα μέτρα περί αναστολής ή προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας για προληπτικούς ή κατασταλτικούς λόγους που σχετίζονται με τον κορωνοϊό COVID-19 ή η οποία πλήττεται οικονομικά λόγω της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 και ανήκει σε συγκεκριμένους κλάδους επιχορήγησης, πέραν των αναφερόμενων στις αποφάσεις που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 8α, απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του συμβολικού

μισθώματος, κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων περί εμπορικών μισθώσεων, σύμφωνα με το δεύτερο και το τρίτο εδάφιο της παρ. 1.

Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Ανεξαρτήτης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), προσδιορίζονται οι πληγείσες επιχειρήσεις του πρώτου εδαφίου ανά κλάδο και ανά μέγεθος, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου.  
Η ως άνω απόφαση αφορά σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν εντάσσονται στις αποφάσεις που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 8α.»

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'**  
**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ**

**Άρθρο 152**  
**Σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή ατία σε εκτέλεση προσηυφώνων, χωρίς την προεκδοχή πιστοποιητικών - Προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950**

Στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950 (Α' 294) προστίθεται παρ. 5, ως εξής:

«5. Κατά τη σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή ατία σε εκτέλεση προσηυφώνων, που έχουν συνταχθεί μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2000, επιτρέπεται η υποβολή δήλωσης φόρου μεταβίβασης ακινήτων μόνο από τον αγοραστή ή τους ειδικούς ή καθολικούς διαδόχους αυτού, εφόσον συνταχθούν μέσα σε προθεσμία ενός (1) έτους από τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Κατά τη σύνταξη των συμβολαίων αυτών, ενόψει της προβλεπόμενης προθεσμίας, δεν απαιτείται η προεκδοχή του αποδεικτικού ενημερότητας του άρθρου 12 του ν. 4174/2013 (Α' 170) και του πιστοποιητικού του άρθρου 105 του Κώδικα Διατάξεων Φορολογίας Κληρονομιών, Δωρεών, Γονικών Παροχών και Κερδών από Τυχερά Παιδιά, ο οποίος κυρώθηκε με το πρώτο άρθρο του ν. 2961/2016 (Α' 266). Για τα προσηυφώματα που έχουν συνταχθεί μέχρι και την 29η Ιουνίου 1999, δεν απαιτείται, ενόψει της προβλεπόμενης προθεσμίας, η αναγωγή του οριστικού φορολογικού μητρώου του πωλητή. Αντίγραφο των οριστικών συμβολαίων, που καταρτίζονται κατά τα προηγούμενα, αποστέλλονται, με ευθύνη του συμβολαιογράφου, και στην αρμόδια για τη φορολογία του εισοδήματος του πωλητή υπηρεσία της φορολογικής διοίκησης.»

**Άρθρο 153**  
**Επέκταση της απαλλαγής των αγορασμάτων των φυσικών προσώπων από τον συμπληρωματικό ΕΝ.Φ.Ι.Α. και χορήγηση μείωσης στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων και για το έτος 2021 - Τροποποίηση των άρθρων 5 και 7 του ν. 4223/2013**

1. Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 4223/2013 (Α' 287) τροποποιείται ως προς την προσθήκη του έτους 2021 και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Για κάθε φυσικό πρόσωπο ο συμπληρωματικός φόρος επιβάλλεται και υπολογίζεται στη συνολική αξία των δικαιωμάτων της παρ. του άρθρου 1, σύμφωνα με τα κλίμακα και τους συντελεστές του παρακάτω πίνακα:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ (€)	Συντελεστής
0,01 - 250.000	0,0%
250.000,01 - 300.000	0,15%
300.000,01 - 400.000	0,30%
400.000,01 - 500.000	0,50%
500.000,01 - 600.000	0,60%
600.000,01 - 700.000	0,80%
700.000,01 - 800.000	0,90%
800.000,01 - 900.000	1,00%
900.000,01 - 1.000.000	1,05%
1.000.000,01 - 2.000.000	1,10%
Υπερβάλλον	1,15%

Στη συνολική αξία του πρώτου εδαφίου δεν υπονομιολογείται η αξία των δικαιωμάτων επί των κτηρίων που είναι προγενέστερα των εκάστοτε τελευταίων εκάστ (100) ετών και τα οποία έχουν χαρακτηριστεί ως ιστορικά διατηρητέα μνημεία ή ως έργα τέχνης, καθώς και των τυχόν αναλογούντων σε αυτά ποσοστών επί των γηπέδων ή οικοπέδων στα οποία βρίσκονται.

Ειδικά για τα έτη 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 και 2021 στη συνολική αξία του πρώτου εδαφίου δεν υπονομιολογείται η αξία των δικαιωμάτων επί γηπέδων εκτός σχεδίου πόλης ή οικισμού.»

2. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 2Α του άρθρου 7 του ν. 4223/2013 τροποποιείται ως προς την προσθήκη του έτους 2021 και η παρ. 2Α διαμορφώνεται ως εξής:

«2Α. Ειδικά για τα έτη 2019, 2020 και 2021 χορηγείται μείωση στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων, που προκύπτει από την εφαρμογή των άρθρων 4 και 5 και της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, ανάλογα με τη συνολική αξία της ακίνητης περιουσίας, η οποία υπόκειται σε φόρο κατά το άρθρο 4, όπως αυτή προσδιορίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 5, ως εξής:

α) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι εξήντα χιλιάδων (60.000) ευρώ, κατά ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%),  
β) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι εβδομήντα χιλιάδων (70.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι επτά τοις εκατό (27%),  
γ) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι ογδόντα χιλιάδων (80.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25%),  
δ) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι ένα εκατομμύριο (1.000.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) και

ε) για αξία ακίνητης περιουσίας άνω ενός εκατομμυρίου (1.000.000) ευρώ, κατά ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%).

Στη συνολική αξία της ακίνητης περιουσίας της παρούσας παραγράφου δεν υπονομιολογείται η αξία των δικαιωμάτων επί των γηπέδων εκτός σχεδίου πόλης ή οικισμού.»  
3. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 2021.

**Άρθρο 154**  
**Απαλλαγή ακινήτων που κείνται εντός ορισμένων οικισμών των Περιφερειακών Ενότητων Φλώρινας, Κοζάνης και Γρεβενών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας από τον ΕΝ.Φ.Ι.Α. λόγω διακινδύνωσης της ζωής και της υγείας των κατοίκων τους - Προσθήκη παρ. 7 Α στο άρθρο 3 του ν. 4223/2013**

Μετά την παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 4223/2013 (Α' 287) προστίθεται παρ. 7Α ως εξής:

«7Α. Ειδικά για το έτος 2021 απαλλάσσονται τα ακίνητα, τα οποία βρίσκονται εντός του οικισμού Αναγώνων του Δήμου Αμυνταίου της Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας, όπως αυτός έχει οριοθετηθεί με την υπ' αρ. 40128/26.9.1986 απόφαση του Νομάρχη Φλώρινας (Δ' 1109) και ο οποίος έχει κηρυχθεί σε αναγκαστική απαλλοτρίωση με την υπό στοιχεία ΥΠΕΝ/ΔΜΕΒΟ/1983/1338/15.4.2019 κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Οικονομικών και Ανάπτυξης και Περιβάλλοντος και Ενέργειας (Δ' 190). Τα ακίνητα αυτά απεικονίζονται και περιγράφονται στον από Ιούλιο 2018 κτηματολογικό πίνακα του εν λόγω οικισμού και στο από Φεβρουάριο 2018 Κτηματολογικό Διάγραμμα, όπως αυτά εξειδικεύονται στην ανωτέρω απόφαση απαλλοτρίωσης. Η ίδια απαλλαγή ισχύει και για τα ακίνητα που βρίσκονται εντός των ακόλουθων οικισμών, οι οποίοι είναι πολεοδομικά ανεγερτοί βάσει του από 5.12.2002 π.δ. (Α' 1075): Κοινότητα Πεπονιάς, κοινότητα Παλιόλακου, οικισμό Αλκιοκάστρου και οικισμό Κλήματος της κοινότητας Αλκιοκάστρου, οικισμό Τραπεζίτσας και οικισμό Παναρέτης της κοινότητας Τραπεζίτσας και κοινότητας Πυλωρίου του Δήμου Βοΐου της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης, καθώς και βάσει της υπ' αρ. 9439/3335/6.4.2000 απόφασης μεταφοράς των ακόλουθων κοινότητων και οικισμών (Δ' 238): Κοινότητες Κалаματιού, οικισμού Κολαχίου και οικισμού Μεσολάκου της Περιφερειακής Ενότητας Γρεβενών.»

**Άρθρο 155**  
**Παράταση του χρόνου έναρξης ισχύος της φορολόγησης ανά δέλιτο παιγνιδιού στα τυχερά παιγνία - Τροποποίηση του άρθρου 79 του ν. 4764/2020**

Το τελευταίο εδάφιο του άρθρου 79 του ν. 4764/2020 (Α' 256) αντικαθίσταται ως εξής:

«Η ισχύς του παρόντος αρχίζει την 12η 7.2021.»

**Άρθρο 156**  
**Ρύθμιση για την ενίσχυση επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης**

Από την απόφαση αναγνώρισης των απαιτήσεων τους και την υπαγωγή των δικαιούχων στις ρυθμίσεις του άρθρου 87 του ν. 4706/2020 (Α' 136) και του άρθρου 26 του ν. 4722/2020 (Α' 177), καθώς και στις δυνάμει αυτών εκδιδόμενες κανονιστικές πράξεις, και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας του συμψηφισμού των απαιτήσεων τους, οι οποίες προκύπτουν από την εφαρμογή των

ανωτέρω διατάξεων, με υφιστάμενες και στη συνέχεια με μελλοντικές έναντι αυτών απαιτήσεις της Φορολογικής Διοίκησης και των Φορέων Φορολογικής Ασφάλισης, στους ως άνω δικαιούχους δύναται να μην επιβάλλεται από την Φορολογική Διοίκηση και τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης κανενός είδους πρόστιμο ή προσούληση. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της ρύθμισης του πρώτου εδαφίου. Απαλλάσσονται δε αυτοί, μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας του συμψηφισμού των κατεβληθέντων αποβλημάτων, από την υποχρέωση προεκδοχής βεβαίωσης ασφαλιστικής και φορολογικής ενημερότητας, εφόσον οι απαιτήσεις των δικαιούχων είναι ίσες ή μεγαλύτερες από τις απαιτήσεις της Φορολογικής Διοίκησης και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'**  
**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»**

**Άρθρο 157**  
**Παράταση χορήγησης αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 125 του ν. 4446/2016**

Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1, το πρώτο και τρίτο εδάφιο της παρ. 2 και η παρ. 3 του άρθρου 125 του ν. 4446/2016 (Α' 240) τροποποιούνται ως προς τον χρόνο ισχύος και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 125  
Χορήγηση αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» και άλλα συναφή θέματα

1. Χορηγούνται στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» αποδεικτικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016 κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, ώστε να κατιστάται δυνατή η λειτουργία και η δραστηριότητά της. Εξέρχοντα τα ανωτέρω αποδεικτικά χορηγούνται για την είσπραξη χρημάτων, περιλαμβανομένων των όρων της παρακράτησης ποσοστού πέντε τοις εκατό (5%) επί των εισπραττόμενων ποσού.

2. Για τις εκδόσεις σύνταξης συμβολαιογραφικής πράξης πώλησης και μεταβίβασης κυριότητας ή προσηυφώνων των δύο γηπέδων, που βρίσκονται στη θέση «Βλάχοι» ή «Στενά» ή «Φαράδι Βλάχοι» του Δήμου Ελευσίων της Περιφερειακής Ενότητας Δυτικής Αττικής της Περιφέρει-

ας Αττικής, συνολικής έκτασης, κατά μέν τον τίτλο κτήσεως μέτρων τετραγωνικών τετρακοσίων ενενήντα οκτώ χιλιάδων τετρασίων δύο (498.302,00), κατά δε το κτηματολόγιο, μέτρων τετραγωνικών τετρακοσίων πενήντα μιας χιλιάδων πεντακοσίων ογδόντα εννέα (451.589,00), τέμνουμένης της συνολικής εκτάσεως, από την παλαιά Εθνική Οδό Αθηνών - Κορίνθου, και ειδικότερα εκτάσεως, κατά τον άνω τίτλο κτήσεως, του μεν Α γηπέδου μέτρων τετραγωνικών εκατόν σαράντα μιας χιλιάδων εκατόν ενενήντα έξι (141.196,00), κατά δε το κτηματολόγιο μέτρων τετραγωνικών τετρακοσίων οκτώ χιλιάδων τετρασίων (124.400,00), του δε Β γηπέδου, κατά τον άνω τίτλο κτήσεως μέτρων τετραγωνικών τριακοσίων πενήντα έξι χιλιάδων εκατόν έξι (357.106,00), κατά δε το κτηματολόγιο μέτρων τετραγωνικών τριακοσίων είκοσι επτά χιλιάδων εκατόν ογδόντα εννέα (327.189,00), ή της οποίας έκτασης αυτών προκύψει από τη νεύτερη καταμέτρηση τους, τα οποία ανήκουν κατά πλήρη κυριότητα, νομή και κατοχή στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.», χορηγούνται, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, αποδεικτικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, υπό τον όρον παρακράτησης υπέρ του Ελληνικού Δημοσίου ποσοστού επτά τοις εκατό (7%) επί του συμφωνημένου τιμήματος, κατά την καταβολή αυτού. Το ποσό της παρακράτησης αποδίδεται στο Ελληνικό Δημόσιο από τον συμβολαιογράφο εντός τριών (3) ημερών από την καταβολή του συμφωνημένου τιμήματος. Εισής, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, χορηγούνται, για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, στην ως άνω εταιρεία, πιστοποιητικά της φορολογικής διοίκησης, με τα οποία βεβαιώνεται ότι η όλη ως άνω αναφερόμενη έκταση, ήτοι αφετέρω τα γηπέδα, περιλαμβάνονται στις δηλώσεις Φόρου Ακίνητης Περιουσίας, καθώς και του Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.).

Τα δύο ως άνω αναφερόμενα γηπέδα μπορούν να μεταβιβαστούν ή να επιβαρυνθούν με εμπράγματα βάρη και εξασφαλίσεις, αποκελευστικά υπέρ του προς όφελος ή μεταβίβασης των άνω ακινήτων ή υπέρ του εκ προσηυφώνων αγοραστή σύμφωνα με την περ. δ' της παρ. 1 του άρθρου 126, είτε ενσκήως ως ένα ακίνητο, είτε τμηματικά ως πλέοντα ακίνητα. Από το ποσοστό επτά τοις εκατό (7%) του συμφωνημένου τιμήματος, που παρακρατείται σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου, εξοφλούνται κατά προτεραιότητα οι αναλογούντες στα αναφερόμενα στο ίδιο εδάφιο ακίνητα, Φόρος Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίος Φόρος Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.).

3. Για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016 ποσοστού πέντε τοις εκατό (5%) επί του συμφωνημένου τιμήματος, που παρακρατείται από την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» δεν δύναται να συμψηφιστούν ανταπεπληρωμένα με οφειλές αυτής προς το Δημόσιο, σε ν.π.δ.δ., σε Ασφαλιστικούς Οργανισμούς και σε Ο.Τ.Α. « και β' βάρους».

**Άρθρο 158**  
**Παράταση αναστολής μέτρων δικαιοπραξίας και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 126 του ν. 4446/2016**

Η παρ. 1 του άρθρου 126 του ν. 4446/2016 (Α' 240) τροποποιείται ως προς τον χρόνο ισχύος και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 126  
Αναστολή μέτρων δικαιοπραξίας και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.»

1. Για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, αναστατώνται, α. οι πάσης φύσεως πράξεις δικαιοπραξίας εκτέλεσης κατά τον Κώδικα Εισπράξεων Δημοσίων Εσόδων και κατά τον Κώδικα Φορολογικής Διαδικασίας, β. οι πάσης φύσεως πράξεις αναγκαστικής εκτέλεσης κατά τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, γ. η λήψη ασφαλιστικών μέτρων κατά τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας,

δ. οι εγγραφές πάσης φύσεως εμπραγματικών βαρών και εξασφαλίσεων, που επισημοποιούνται ή ασκούνται από τους πάσης φύσεως πιστωτές σε βάρος της κινητής και ακίνητης περιουσίας της ως άνω εταιρείας, για οποιαδήποτε αιτία, πλην της εγγραφής πάσης φύσεως εμπραγματικών βαρών και εξασφαλίσεων υπέρ του προς όφελος ή μεταβίβασης των άνω ακινήτων ή του εκ προσηυφώνων αγοραστή, καθώς και

ε. οι πράξεις διασφαλιστικών μέτρων της παρ. 5 του άρθρου 46 του ν. 4174/2013 (Α' 170) και του άρθρου 14 του ν. 2523/1997 (Α' 179).

2. Οι εγγραφές πάσης φύσεως εμπραγματικών βαρών και εξασφαλίσεων σε βάρος της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛ. Α.Β.Ε.Ε.» επί των, στην παρ. 2 του άρθρου 125, αναφερόμενων γηπέδων αποσπένονται αυτοδικαίως και εξελεφώνονται με πράξη του οικείου Υποθηκοφυλάκου ή Προϊσταμένου Κτηματολογικού Γραφείου και οι κατασχέσεις εκ χείρας τρίτων από οποιαδήποτε σε βάρος της ανωτέρω εταιρείας αίρεται αυτοδικαίως. Η στο προηγούμενο εδάφιο αναφερόμενη άρση δεν επιφέρει καμία συνέπεια ως προς τη διακοπή της παραγραφής των οφειλών για τις οποίες διενεργήθηκαν οι ανωτέρω πράξεις αναγκαστικής και δικαιοπραξίας εκτέλεσης. Ομοίως, αν αυτοδικαίως οι οι πράξεις διασφαλιστικών μέτρων της παρ. 5 του άρθρου 46 του ν. 4174/2013 (Α' 170) και του άρθρου 14 του ν. 2523/1997 (Α' 179) εις βάρος της ανωτέρω εταιρείας.»



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄  
ΥΠΟΜΙΞΕΙΣ  
ΓΙΑ ΤΟ «ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ»****Άρθρο 159  
Παράταση συντάξεων μίσθωσης έργου  
στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»**

Η διάρκεια των συντάξεων μίσθωσης έργου, που συνηθίσαν κατά τα οριζόμενα στην παρ. 13 του άρθρου 37 του ν. 4512/2018 (Α' 5), και λήγουν μέχρι τις 31.12.2021, δύναται, με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο», να παρατείνεται για χρονικό διάστημα ενός (1) έτους από τη λήξη τους.

**Άρθρο 160  
Εσωτερική μετακίνηση υπαλλήλων  
στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»**

Με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο» δύναται να μετακινούνται υπάλληλοι της Κεντρικής Υπηρεσίας στις Περιφερειακές Υπηρεσίες και αντίστροφα, καθώς και μεταξύ των Περιφερειακών Υπηρεσιών, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες του Φορέα. Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα καθορίζονται οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την εφαρμογή της παρούσας.

**Άρθρο 161  
Ρυθμίσεις για τη διεκπεραίωση εκκρεμών υποθέσεων και την παράδοση και παραλαβή αρχείων των καταργούμενων έμμισθων και έμμιθων υποθηκοφυλακείων - Τροποποίηση του άρθρου 38 του ν. 4512/2018**

1. Μετά την παρ. 1 του άρθρου 38 του ν. 4512/2018 (Α' 5) προστίθεται παρ. 1α ως εξής:  
«1α. Οι Προϊστάμενοι των έμμισθων Υποθηκοφυλακείων, οι έμμιθοι Υποθηκοφύλακες και οι εκτελούντες ή αναπληρώντες στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφοι ή Ειρηνοδίκες, των Υποθηκοφυλακείων που καταργούνται με την παρ. 5 του άρθρου 1, υποχρεούνται να διεκπεραιώσουν το σύνολο των αιτήσεων που έχουν υποβληθεί στο Υποθηκοφύλακιο για την καταχώριση εγγραφέντων πράξεων στα τριτογενή βιβλία μεταγραφών, υποθήκων, κατασχέσεων και διεκδικήσεων ή στα κτηματολογικά βιβλία, κατά περίπτωση, και να προβούν σε σχετικές εγγραφές και καταχωρίσεις στα ίδια βιβλία οποιαδήποτε μέχρι και την τελευταία ημέρα λειτουργίας της υπηρεσίας του οικείου Υποθηκοφυλακείου, όπως αυτή ορίζεται στην απόφαση της παρ. 7 του άρθρου 1, εκδίδοντας και τα σχετικά πιστοποιητικά. Εξαιρητικά για τα έμμιθοι Υποθηκοφύλακες, εφόσον διαπιστώνεται από τον Φορέα τεχνική αδυναμία έγκαιρης διεκπεραίωσης των εκκρεμοτήτων νομικού ελέγχου εντός της προθεσμίας του πρώτου εδαφίου, οι σχετικές εκκρεμότητες καταγράφονται στο πρωτόκολλο της παρ. 2 και διεκπεραιώνονται από το κατά τόπον αρμόδιο Κτηματολογικό Γραφείο ή Υποκατάστημα, όπως αυτό προσαρμόζεται στην απόφαση της παρ. 7 του άρθρου 1, τριτογενής της αρχής της χρονικής προτεραιότητας. Τα προβλεπόμενα στο πρώτο και το δεύτερο εδάφιο

ισχύουν και για το Κτηματολογικό Γραφείο Θεσσαλονίκης κατά την κατάργησή του σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 1. Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα, καθορίζονται η διαδικασία μεταφοράς των εκκρεμοτήτων, καθώς και κάθε συναφές θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

Τέλη που καταβλήθηκαν κατά τον χρόνο λειτουργίας του καταργηθέντος έμμισθου Υποθηκοφυλακείου για την καταχώριση εγγραφέντων πράξεων στα τριτογενή βιβλία του συστήματος μεταγραφών και υποθήκων ή στα κτηματολογικά βιβλία, κατά περίπτωση, εφόσον οι σχετικές πράξεις διεκπεραιώθηκαν, σύμφωνα με τα ανωτέρω, από το κατά τόπον αρμόδιο Κτηματολογικό Γραφείο ή Υποκατάστημα, επιστρέφονται από τον Φορέα, σε περίπτωση απόρριψής του αιτήματος εγγραφής τους, ως αρρυσιστήτων καταβληθέντα. Το Ελληνικό Δημόσιο και κάθε τρίτος, προς τον οποίο έχουν αποδοθεί τα σχετικά ποσά από τον πρώην Προϊστάμενο του καταργηθέντος έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, υποχρεούνται σε περαιτέρω αποδοχή τους προς τον Φορέα. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Δικαιοσύνης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης καθορίζονται η διαδικασία επιστροφής των προαναφερθέντων ποσών και αποδόσεώς τους από το Ελληνικό Δημόσιο και κάθε τρίτο στον Φορέα, καθώς και κάθε συναφές θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα».

2. Η παρ. 4 του άρθρου 38 του ν. 4512/2018 τροποποιείται ως προς την απόδοση των τυχόν οφειλόμενων τελών από τον πρώην Προϊστάμενο του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία υπογραφής του πρωτοκόλλου παράδοσης-παραλαβής αποδίδονται από τον πρώην Προϊστάμενο του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, τον πρώην έμμιθο υποθηκοφύλακα ή τον εκτελούντα ή αναπληρώντα στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφο ή Ειρηνοδίκη των Υποθηκοφυλακείων που καταργούνται με την παρ. 5 του άρθρου 1, τα τυχόν οφειλόμενα στο Δημόσιο, στο ΤΑΧΔΙΚ ή στον Φορέα, τέλη. Ο Φορέας δεν ευθύνεται για οφειλές που δημιουργήθηκαν από οποιαδήποτε αιτία κατά την υπηρεσία του Προϊστάμενου του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, του έμμιθου υποθηκοφύλακα ή του αναπληρτή συμβολαιογράφου ή ειρηνοδίκη στο καταργούμενο έμμιθο Υποθηκοφύλακιο».

3. Στο άρθρο 38 του ν. 4512/2018 προστίθεται παρ. 6 ως εξής:

«6. Η έγγραφη προειδοποίηση της παρ. 1 κοινοποιείται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και στον κατ' άρθρο 35 του ν.δ. 19/23.7.1941 (Α' 244) Εισαγγελέα Πρωτοδικών. Εντός δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση και το αργότερο έως και πέντε (5) ημέρες πριν τη σύνταξη του πρωτοκόλλου παράδοσης και παραλαβής από τον Υποθηκοφύλακα ή από τον εκτελούντα ή αναπληρώντα στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφο ή Ειρηνοδίκη του Υποθηκοφυλακείου που καταργείται, ο Εισαγγελέας διενεργεί έκτακτη ειδική επιθεώρηση των βιβλίων της παρ. α) της παρ. 1 για τον σκοπό της πιστοποίησης του αριθμού, του είδους, του περιεχομένου τους και της κατάστασής τους, ενόψει της παράδοσής τους».

**Άρθρο 162  
Ένταξη έμμιθων Υποθηκοφύλακων  
στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»**

1. Όσοι έμμιθοι Υποθηκοφύλακες υπηρετούν στα ειδικά έμμιθα Υποθηκοφυλακεία που δεν έχουν καταρριφθεί και οι οποίοι δεν είχαν υποβάλει αίτηση μεταφοράς σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 18 του ν. 4512/2018 (Α' 5), δύναται να υποβάλουν αίτηση μεταφοράς και ένταξής τους στον Φορέα εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από τη δημοσίευσή του παρόντος.

2. Η ένταξη των έμμιθων Υποθηκοφύλακων της παρ. 1 σε υπαλληλικό βαθμό διενεργείται με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο», σύμφωνα με τα άρθρα 80 και 82 του ν. 3528/2007 (Α' 26).

**Άρθρο 163  
Υποβολή δηλώσεων εγγραφέντων δικαιωμάτων και επιβολή προτίμων - Αντικατάσταση της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995**

Το δεύτερο, το έβδομο και το όγδοο εδάφιο της περ. α) και το τρίτο και τέταρτο εδάφιο της περ. β) της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995 (Α' 114) τροποποιούνται, τα άρθρα 8 του άρθρου 2 διαμορφώνονται ως εξής:

«8. α) Αν δεν υποβληθεί δήλωση, απαγορεύεται η κατάρτιση εμπεδωμένης δικαιοπραξίας για το δικαίωμα που δεν δηλώθηκε, καθώς και η χορήγηση άδειας οικοδομής στο όνομα εκείνου που παρέλειψε να υποβάλει τη δήλωση.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα επιβάλλεται πρόστιμο.

Το πρόστιμο υπολογίζεται βάσει του είδους του εγγραφέντου δικαιώματος που δηλώνεται της αξίας των ακινήτων, βάσει του συστήματος αντικειμενικού προσδιορισμού αυτής, καθώς και του χρόνου κατά τον οποίο καθυστερήσε η υποβολή της δήλωσης σε σχέση με την προθεσμία που καθορίζεται σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 5. Το πρόστιμο για δικαιώματα κυριότητας (υφής και πλήρους) και επικρασίας υπολογίζεται για το σύνολο των ακινήτων που δεν έχουν δηλωθεί εμπροθέσμως ακόμη και στις ανωτέρω περιπτώσεις της υποπερ. α) της περ. α' της παρ. 10, βάσει υπολογισμού του προστίμου αποτελεί η αξία του δικαιώματος που δηλώνεται. Η βάση υπολογισμού αντιστοιχεί σε ποσό που δεν μπορεί να είναι κατώτερο των τριακοσίων (300) και ανώτερο των δυο χιλιάδων (2.000) ευρώ. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται, ανάλογα με τον χρόνο καθυστέρησης υποβολής της δήλωσης.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, η οποία δημοσιεύεται έως την 31.12.2022, ορίζονται ο ειδικότερος τρόπος υπολογισμού του προστίμου ανά είδος δικαιώματος, συμπεριλαμβανομένου του συντελεστή προσαύξησης λόγω καθυστέρησης, και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η απόφαση αρχίζει να ισχύει έναν (1) μήνα μετά τη δημοσίευσή της.

Σε περίπτωση παρέλευσης της προθεσμίας καταβολής προστίμου, αυτό εισπράττεται κατά τις διατάξεις του Κ.Ε.Δ.Ε.

β) Οποιαδήποτε απαγόρευση και ακυρότητα από την εφαρμογή αυτής της παραγράφου αίρεται είτε με την εκ των υστέρων υποβολή δήλωσης από εκείνον που παρέλειψε να την υποβάλει εμπροθέσμως, υπό την προϋπόθεση ότι δεν αποσυνέθηκε πλήρως από το δικαίωμα του επί του ακινήτου, είτε εκείνου που αποκτά εγγραφέντο δικαίωμα με την παραπάνω δικαιοπραξία. Η υποβολή των δηλώσεων αποδίδονται με σχετική βεβαίωση, η οποία εκδίδεται αμέσως από το αρμόδιο Γραφείο Κτηματογράφησης.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα, της οποίας το περιεχόμενο περιλαμβάνεται στην ανακοίνωση για την ανάγνωση που προβλέπεται στο άρθρο 4, καθορίζεται η ημερομηνία μέχρι την οποία είναι επιτρεπτή η υποβολή εκπρόθεσμων δηλώσεων στην περιοχή που κτηματογραφείται. Με όμοια απόφαση, η προθεσμία αυτή μπορεί να παρατείνεται».

**Άρθρο 164  
Παράκληση υπηρεσιών εμπιστοσύνης  
σε ιδιώτες από την Αρχή Πιστοποίησης  
του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.)  
και λειτουργία αυτής - Τροποποίηση  
της παρ. 1 και προσθήκη παρ. 5  
στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020**

1. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 58 του ν. 4727/2020 (Α' 184) τροποποιείται ως προς την παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης και σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η Αρχή Πιστοποίησης του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.) αποτελεί τον πάροχο υπηρεσιών εμπιστοσύνης του Ελληνικού Δημοσίου. Είναι αρμόδια για την έκδοση και διαχείριση πιστοποιητικών για την παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης σε όλους τους φορείς του δημοσίου τομέα, καθώς και σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες. Δύναται να παρέχει εγκεκριμένες και μη εγκεκριμένες υπηρεσίες εμπιστοσύνης. Η δομή της Α.Π.Ε.Δ. περιλαμβάνει την Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης, τις Υποκείμενες Αρχές Πιστοποίησης, τις Αρχές Εγγραφής και τα Εντεταλμένα Γραφεία».

2. Στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020 προστίθεται παρ. 5 ως εξής:

«5. Η Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης λειτουργεί καθήμενη και όλο το εκπομπικό τμήμα για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της. Για την αποτελεσματικότερη άσκηση των αρμοδιοτήτων αυτών, η Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης δύναται να συγκροτεί συνεργεία υπαλλήλων από άλλες υπηρεσιακές μονάδες του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, μετά από ειδική κατάρτιση που παρέχει η ίδια. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Αποκέντρωσης Διαδικασιών καθορίζεται κάθε ειδική λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας».

**Άρθρο 165  
Ένταξη ισχύος**

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με την επιφύλαξη των ειδικότερων διατάξεων.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 19 Ιουνίου 2021

Η Πρόεδρος της Δημοκρατίας

**ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΥ**

Οι Υπουργοί		
Οικονομικών <b>ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΙΚΟΥΡΑΣ</b>	Αναπληρωτής Υπουργός Οικονομικών <b>ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ</b>	Ανάπτυξης και Επενδύσεων <b>ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΛΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ</b>
Αναπληρωτής Υπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων <b>ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ</b>	Εξωτερικών <b>ΝΙΚΟΛΑΟΣ - ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΔΕΛΔΙΑΣ</b>	Αναπληρωτής Υπουργός Εξωτερικών <b>ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΒΑΡΒΙΤΣΙΩΤΗΣ</b>
Προστασίας του Πολίτη <b>ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ</b>	Εθνικής Άμυνας <b>ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ</b>	Παιδείας και Θρησκευμάτων <b>ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ</b>
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων <b>ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ</b>	Υγείας <b>ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ</b>	Περιβάλλοντος και Ενέργειας <b>ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΚΡΕΚΑΣ</b>
Πολιτισμού και Αθλητισμού <b>ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΜΕΛΑΔΩΝΗ</b>	Υπουργός Πολιτισμού και Αθλητισμού <b>ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΥΓΕΛΑΚΗΣ</b>	Δικαιοσύνης <b>ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ</b>
Εσωτερικών <b>ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ</b>	Αναπληρωτής Υπουργός Εσωτερικών <b>ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ</b>	Υποδομών και Μεταφορών <b>ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ</b>
Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής <b>ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΛΑΚΙΩΤΑΚΗΣ</b>	Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων <b>ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΛΙΒΑΝΟΣ</b>	Τουρισμού <b>ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ</b>
Επικρατείας <b>ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ</b>	Επικρατείας <b>ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ</b>	Υφυπουργός στον Πρωθυπουργό <b>ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΛΙΒΑΝΙΟΣ</b>

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 19 Ιουνίου 2021

Ο επί της Δικαιοσύνης Υπουργός

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ**

**ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ**

Το Εθνικό Τυπογραφείο αποτελεί δημόσια υπηρεσία υπαγόμενη στην Προεδρία της Κυβερνήσεως και έχει την ευθύνη, μέσα για τη σύνταξη, διαχείριση, εκτύπωση και κυκλοφορία των Φύλλων της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ), όσο και για την κάλυψη των εκτυπωτικών - εκδοτικών αναγκών του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ν. 3469/2006/Α' 131 και π.δ. 29/2018/Α' 58).

**1. ΦΥΛΛΟ ΤΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (ΦΕΚ)**

• Το **ΦΕΚ σε ηλεκτρονική μορφή** διατίθενται δωρεάν στο [www.et.gr](http://www.et.gr), την επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου. Όσο ΦΕΚ δεν έχουν ψηφιοποιηθεί και καταχωρηθεί στην ανωτέρω ιστοσελίδα, ψηφιοποιούνται και αποστέλλονται επίσης δωρεάν με την υποβολή αίτησης, για την οποία αρκεί η συμπλήρωση των αναγκαίων στοιχείων σε ειδική φόρμα στον ιστότοπο [www.et.gr](http://www.et.gr).

• Το **ΦΕΚ σε έντυπη μορφή** διατίθενται σε μεμονωμένα φύλλα είτε απευθείας από το Τμήμα Πωλήσεων και Συνδρομητών, είτε ταχυδρομικά με την αποστολή αιτήματος παραγγελίας μέσω των ΚΕΠ, είτε με επίσημη συνδρομή μέσω του Τμήματος Πωλήσεων και Συνδρομητών. Το κόστος ενός ασπρόμαυρου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,00 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,20 €. Το κόστος ενός έγχρωμου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,50 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,30 €. Το τεύχος Α.Σ.Ε.Π. διατίθεται δωρεάν.

**• Τρόποι αποστολής κειμένων προς δημοσίευση:**

Α. Τα κείμενα προς δημοσίευση στο ΦΕΚ, από τις υπηρεσίες και τους φορείς του δημοσίου, αποστέλλονται ηλεκτρονικά στη διεύθυνση [webmaster.et@et.gr](mailto:webmaster.et@et.gr) με χρήση προηγμένης ψηφιακής υπογραφής και χρονόσημησης.

Β. Κατ' εξαίρεση, όσοι πολίτες δεν διαθέτουν προηγμένη ψηφιακή υπογραφή μπορούν είτε να αποστέλλουν ταχυδρομικά, είτε να καταθέτουν με εκπρόσωπο τους κείμενα προς δημοσίευση εκτυπωμένα σε χαρτί στο Τμήμα Παραλαβής και Καταχώρισης Δημοσιευμάτων.

• Πληροφορίες σχετικά με την αποστολή/κατάθεση εγγράφων προς δημοσίευση, την ημερίδα κυκλοφορίας των Φ.Ε.Κ., με την πώληση των τευχών και με τους ισχύοντες τιμοκαταλόγους για όλες τις υπηρεσίες μας, περιλαμβάνονται στον ιστότοπο ([www.et.gr](http://www.et.gr)). Επίσης μέσω του ιστότοπου δίδεται πληροφόρηση σχετικά με την πορεία δημοσίευσής των εγγράφων, με βάση τον Κωδικό Αριθμό Δημοσιεύματος (ΚΑΔ). Πρόκειται για τον αριθμό που εκδίδει το Εθνικό Τυπογραφείο για όλα τα κείμενα που πληρούν τις προϋποθέσεις δημοσίευσής.

**2. ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΕΣ - ΕΚΔΟΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ**

Το Εθνικό Τυπογραφείο ανταποκρίνεται σε αιτήματα υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου αναλαμβάνει να σχεδιάσει και να εκτυπώσει έντυπα, φυλλάδια, βιβλία, αφίσες, μπλοκ, μηχανογραφικά έντυπα, φακέλους για κάθε χρήση, κ.ά.

Επίσης σχεδιάζει ψηφιακές εκδόσεις, λογότυπα και παράγει οπτικοακουστικό υλικό.

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Καποδιστρίου 34, τ.κ. 10432, Αθήνα <b>ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ: 210 5279000 - fax: 210 5279054</b>	Ιστότοπος: <a href="http://www.et.gr">www.et.gr</a> Πληροφορίες σχετικά με την λειτουργία του ιστότοπου: <a href="mailto:helpdesk.et@et.gr">helpdesk.et@et.gr</a>
<b>ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΚΟΙΝΟΥ</b> Πωλήσεις - Συνδρομές (Ισόγειο, τηλ. 210 5279178 - 180) Πληροφορίες (Ισόγειο, fr. 3 και τηλεφ. κέντρο 210 5279000) Παραλαβή Δημ. Υλ. (Ισόγειο, τηλ. 210 5279167, 210 5279139)	Αποστολή ψηφιακά υπογεγραμμένων εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ: <a href="mailto:webmaster.et@et.gr">webmaster.et@et.gr</a> Πληροφορίες για γενικό πρωτόκολλο και αλληλογραφία: <a href="mailto:grammatei@et.gr">grammatei@et.gr</a>
<b>Ώριο για το κοινό:</b> Δευτέρα ως Παρασκευή: 8:00 - 13:30	

Πείτε μας τη γνώμη σας,

για να βελτιώσουμε τις υπηρεσίες μας, συμπληρώνοντας την ειδική φόρμα στον ιστότοπο μας.