

Προκαταρκτική Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Επισπεύδον Υπουργείο

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Στοιχεία επικοινωνίας: Αλέξανδρος Λεοντόπουλος - Βαμβέτσος

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

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

- 1 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων και Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού.
- 2 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.
- 3 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Οικονομικών.
- 4 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργείου Υγείας.
- 5 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.
- 6 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων, Υπουργείου Περιβάλλοντος &

ΕΝΟΤΗΤΑ Α: Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p>Με το κεφάλαιο Α (άρθρα 54-65) της αξιολογούμενης ρύθμισης αντιμετωπίζονται ζητήματα που σχετίζονται με τη λειτουργία της ατομικής σύμβασης εργασίας (χρονικά όρια εργασίας, ζητήματα καταγγελίας). Με το Κεφάλαιο Β (άρθρα 66-72) αντιμετωπίζονται ζητήματα που αφορούν τις σύγχρονες μορφές εργασίας (τηλεργασία, ψηφιακές πλατφόρμες), ενώ με το Κεφάλαιο Γ (άρθρα 73-80) ζητήματα που αφορούν το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη και τη μετεξέλιξή του στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II.</p> <p>Ειδικότερα, το άρθρο 54 αντιμετωπίζει το ζήτημα του ορισμού του βασικού ωραρίου εργασίας. Το άρθρο 55 αντιμετωπίζει το ζήτημα των διαλειμμάτων σε περίπτωση εργασίας που υπερβαίνει τις 4 συνεχόμενες ώρες. Με το άρθρο 56 αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παροχής πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Το άρθρο 57 αντιμετωπίζει το ζήτημα της υπέρβασης των χρονικών ορίων της εργασίας (υπερεργασία – υπερωρία). Το άρθρο 58 αντιμετωπίζει το ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Το άρθρο 59 αντιμετωπίζει το ζήτημα των αργιών. Το άρθρο 60 αντιμετωπίζει το ζήτημα της εξάντλησης της ετήσιας άδειας αναψυχής που δικαιούται ο εργαζόμενος. Το άρθρο 61 ρυθμίζει το ζήτημα της άδειας άνευ αποδοχών. Με το άρθρο 62 αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παροχής εργασίας κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας σε επιχειρήσεις που λειτουργούν και τις ημέρες αυτές. Τα άρθρα 63-65 αντιμετωπίζουν ζητήματα σχετικά με την απόλυση και, ιδίως, την αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών, τη δυνατότητα απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας στην περίπτωση προμήνυσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, καθώς και ζητήματα σε σχέση με την απόλυση, τις συνέπειες της παράνομης απόλυσης και το βάρος αποδείξεως στις σχετικές δίκες. Το άρθρο 66 αντιμετωπίζει βασικά ζητήματα της τηλεργασίας. Με τα άρθρα 66-72 αντιμετωπίζονται ζητήματα σχετικά με την παροχή υπηρεσιών σε συνεργατικές πλατφόρμες και, ειδικότερα, η διάκριση μεταξύ εργαζομένων και παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, καθώς και τα δικαιώματα και οι δυνατότητες των παρόχων ανεξάρτητων υπηρεσιών.</p> <p>Με τα άρθρα 73-78 αντιμετωπίζονται ζητήματα της μετεξέλιξης του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη και της καταχώρισης στοιχείων σ' αυτό, ενώ τα άρθρα 79 και 80 είναι οι εξουσιοδοτικές και μεταβατικές, αντίστοιχα, διατάξεις του Κεφαλαίου Γ</p> <p>Με το κεφάλαιο Δ' γίνονται νομοθετικές παρεμβάσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο. Εισάγονται νέα τεχνολογικά μέσα για τον εκσυγχρονισμό και την καλύτερη και αμεσότερη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Δημιουργείται</p>

	<p>ψηφιακό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ψηφιακή πλατφόρμα Εργάνη (άρθρο 81-82), οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να έχουν ψηφιακά βιβλία (άρθρο 83) και, σε σχέση με τη λήψη κρίσιμων αποφάσεων (απεργία, εκλογές) τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να μπορούν να μετέχουν τόσο στις γενικές συνελεύσεις όσο και στις ψηφοφορίες εξ αποστάσεως (άρθρα 85-86). Εξομαλύνονται ζητήματα της συνδικαλιστικής δράσης και τα συνδικαλιστικά στελέχη προστατεύονται κατά τον αυστηρό τρόπο που προβλέπεται και για τις εγκύους και νέες μητέρες. Σε περίπτωση απόλυσης για σπουδαίο λόγο ο έλεγχος του κύρους αυτής γίνεται δικαστικά εκ των υστέρων και όχι προληπτικά, από την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (άρθρο 87 και 99). Οι συνδικαλιστικές άδειες ανακοινώνονται εγγράφως και εγκαίρως στον εργοδότη προκειμένου υποχρεωτικά να προηγηθούν (άρθρο 89). Ρητώς προστατεύεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην εργασία όταν έχει κηρυχθεί απεργία και δεν θέλουν να συμμετάσχουν σε αυτή (άρθρο 92). Για την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου προβλέπεται η υποχρέωση εγγυημένης λειτουργίας επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας που έχουν ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών των πολιτών (άρθρο 94). Προβλέπεται δυνατότητα για εκ των προτέρων, δικαστική αναγνώριση της αντιποσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης ώστε να μην υπάρχει αμφιβολία για το κύρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 95). Για λόγους ασφάλειας δικαίου προβλέπεται ότι θα πρέπει να κωδικοποιούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 96). Με το άρθρο 97 η συμφιλιωτική διαδικασία για συλλογικά ζητήματα μεταφέρεται στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διατησίας.</p>
<p>2.</p>	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p>
	<p>Η έλλειψη ρητής νομοθετικής πρόβλεψης ως προς το ωράριο εργασίας, που καθιερώνεται με το προτεινόμενο άρθρο 54, οδηγεί σε νομική ασάφεια σε βασικά ζητήματα της εργατικής νομοθεσίας. Η χορήγηση διαλείμματος μετά την πάροδο 4 ωρών συνεχόμενων ωρών εργασίας και ο καθορισμός του μέγιστου χρόνου διαλείμματος στο άρθρο 55 επιτρέπει την ουσιαστικότερη ανάπαυση του εργαζομένου κατά την παροχή της εργασίας του και αποτρέπει πρακτικές έμμεσης διεύρυνσης του ωραρίου εις βάρος του (με συνυπολογισμό υπερβολικά μεγάλου χρόνου διαλείμματος, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος ενδεχομένως εργάζεται στην πραγματικότητα). Με το άρθρο 56 αντιμετωπίζεται η ανελαστικότητα (που λειτουργεί εις βάρος του εργαζομένου, ο οποίος επιθυμεί να εργασθεί περισσότερο από το συμφωνηθέν μερικό ωράριο απασχόλησης), καθώς μέχρι σήμερα επιτρέπεται η πρόσθετη εργασία μισθωτού μερικής απασχόλησης μόνο αμέσως πριν την έναρξη ή μετά τη λήξη του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας. Με το άρθρο 57 αντιμετωπίζεται η ανάγκη πολλών επιχειρήσεων να απασχολήσουν υπερωριακά τους εργαζομένους τους και της δήλωσης των υπερωριών αυτών. Με το άρθρο 58 αντιμετωπίζεται η αδυναμία εφαρμογής του συστήματος της διευθέτησης εργασίας σε επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή όταν, παρά την επιθυμία του εργαζομένου για διευθέτηση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που ανταποκρίνεται στη δική του</p>

επιθυμία για προσαρμογή της προσωπικής και της επαγγελματικής του ζωής, δεν προκύπτει αντίστοιχη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και σωματείου. Με το άρθρο 59 αντιμετωπίζεται η έλλειψη κωδικοποίησης των αργιών. Το άρθρο 60 αντιμετωπίζει το πρόβλημα της αδυναμίας να εξαντληθεί ο χρόνος άδειας αναψυχής του εργαζομένου εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. Με το άρθρο 61 αντιμετωπίζεται το κενό στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο σε σχέση με τις άδειες άνευ αποδοχών. Το άρθρο 62 αντιμετωπίζει το ζήτημα της παροχής εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες σε επιχειρήσεις, των οποίων η λειτουργία είναι συνεχής. Με το άρθρο 63 αντιμετωπίζεται η άνιση μεταχείριση, ως προς την αποζημίωση καταγγελίας, μεταξύ των εργατοτεχνιτών και των υπαλλήλων, η οποία απηχεί παρωχημένες αντιλήψεις περί της εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στον σύγχρονο κόσμο. Το άρθρο 64 αντιμετωπίζει το ζήτημα της έντασης στον χώρο εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου μετά την προμήνυση καταγγελίας, κατά το χρονικό διάστημα μέχρι να λυθεί η σύμβαση εργασίας. Το άρθρο 65 κωδικοποιεί τις περιπτώσεις ελαττωμάτων στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας και τις συνέπειες του ελαττώματος σε κάθε περίπτωση, ιδίως την αδυναμία των εργαζομένων να αποδείξουν την ύπαρξη εκδικητικότητας κατά την απόλυση και την αβεβαιότητα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες σε περίπτωση καταγγελίας, η οποία δεν απαγορεύεται ρητώς από τον νόμο.

Το άρθρο 66 αντιμετωπίζει την έλλειψη ενός συνεκτικού πλαισίου για την τηλεργασία, το οποίο αντανακλά και τα προβλήματα που προέκυψαν κατά την εκτεταμένη εφαρμογή της, ιδίως εν όψει της πανδημίας.

Τα άρθρα 67-72 αντιμετωπίζουν την έλλειψη ενός πλαισίου, το οποίο διακρίνει την παροχή σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από την παροχή υπηρεσιών σε ψηφιακές πλατφόρμες και παρέχει δικαιώματα στους παρόχους υπηρεσιών.

Το άρθρο 73 αντιμετωπίζει την αναγκαιότητα προσαρμογής του συστήματος Εργάνη II στα νέα δεδομένα. Το άρθρο 74 αντιμετωπίζει το πρόβλημα της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη τεχνολογικών εργαλείων, τα οποία θα επιτρέψουν τον κατάλληλο έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το άρθρο 75 αντιμετωπίζει τα προβλήματα των επιχειρήσεων που δεν έχουν υποβάλει εγκαίρως στοιχεία στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II. Τα άρθρα 76 και 77 αντιμετωπίζουν τα προβλήματα έλλειψης συντονισμού και αδυναμίας να αξιοποιούνται τα διαθέσιμα στοιχεία από υπηρεσίες με συναφές αντικείμενο (έλεγχος, κοινωνική ασφάλιση, αντιμετώπιση της ανεργίας), τα οποία προκαλούνται από τα διαφορετικά πληροφοριακά συστήματα που διαθέτουν οι αντίστοιχοι φορείς. Το άρθρο 78 αντιμετωπίζει την έλλειψη ρητής διάταξης για επιβολή κυρώσεων, σε περίπτωση που δεν καταχωρισθεί εγκαίρως η αλλαγή ωραρίου και υπερωριών στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη.

Με τα άρθρα του συλλογικού εργατικού δικαίου αντιμετωπίζονται προβλήματα στο συνδικαλιστικό κίνημα και στη λειτουργία του, τα οποία προκύπτουν από την έλλειψη μηχανοργάνωσης και δημοσιότητας βασικών στοιχείων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με τα άρθρα 81-83 αντιμετωπίζεται η έλλειψη ενός γενικού ψηφιακού μητρώου για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το άρθρο 84 αντιμετωπίζει το πρόβλημα που έχει δημιουργηθεί από τη χρηματοδότηση

συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες. Τα άρθρα 85 και 86 αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί από την έλλειψη δυνατότητας εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής ψηφοφορία. Με το άρθρο 87 διορθώνεται και εξορθολογίζεται ο τρόπος προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών.. Με το άρθρο 88 αντιμετωπίζεται η έλλειψη αναφοράς της νομοθεσίας σε σύγχρονες μορφές επικοινωνίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα μέλη τους, ενώ με το άρθρο 89 εξορθολογίζεται το πλαίσιο χορήγησης των συνδικαλιστικών αδειών. Με το άρθρο 90 αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που προκαλείται από την κήρυξη στάσεων εργασίας χωρίς προειδοποίηση. Με το άρθρο 91 αντιμετωπίζεται ο πιθανός περιορισμός στα συνδικαλιστικά δικαιώματα δημοσιογράφων που προκαλείται από τη συμπερίληψη της ραδιοφωνίας και της τηλεόρασης στις επιχειρήσεις, των οποίων η λειτουργία είναι κρίσιμη για το κοινωνικό σύνολο. Το άρθρο 92 αντιμετωπίζει το πρακτικό πρόβλημα που δημιουργείται σε εργαζομένους που επιθυμούν να εργασθούν, μη συμμετέχοντας σε κηρυχθείσα απεργία, δηλαδή της αδυναμίας τους να ασκήσουν την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, λόγω της παρεμπόδισής τους από συναδέλφους τους. Με το άρθρο 93 εξορθολογίζεται το πλαίσιο δημοσίου διαλόγου πριν την κήρυξη απεργίας. Το άρθρο 94 αντιμετωπίζει το σοβαρό πρόβλημα που δημιουργείται, όταν γίνεται απεργία σε υπηρεσίες που είναι κρίσιμες για το κοινωνικό σύνολο, των οποίων η ολική διακοπή έχει πολύ δυσμενείς επιπτώσεις για την κοινωνία και την οικονομία. Το άρθρο 95 αντιμετωπίζει την αβεβαιότητα που προκαλείται, όταν γίνονται συλλογικές διαπραγματεύσεις, χωρίς να είναι σαφές εάν η οργάνωση που συμμετέχει σ' αυτές έχει τη σχετική ικανότητα, αρμοδιότητα ή αντιπροσωπευτικότητα. Το άρθρο 96 αντιμετωπίζει το πολύ σοβαρό πρόβλημα που προκαλείται από την έλλειψη κωδικοποίησης των συλλογικών συμβάσεων, που έχει ως αποτέλεσμα να μη γνωρίζουν τους ισχύοντες όρους κάθε φορά οι ενδιαφερόμενοι. Με το άρθρο 97 αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που προκαλείται από τη διπλή ιδιότητα που έχει σήμερα το ΣΕΠΕ να είναι ελεγκτής και διαμεσολαβητής σε συλλογικές διαφορές. Το άρθρο 98 αντιμετωπίζει ζητήματα ταχύτητας και πληρότητας σε σχέση με τον δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων του ΟΜΕΔ.


















3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	<p>Οι ρυθμίσεις αυτού του μέρους αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών στον ιδιωτικό τομέα.</p> <p>Κατοχυρώνονται και ενδυναμώνονται εργασιακά δικαιώματα, ώστε ν' ασκούνται αυτά ακώλυτα και ενισχύεται η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων.</p>

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>
	<p>Άρθρο 55: άρθρο 4 π.δ. 88/1999 Άρθρο 56: παρ. 11 του άρθρου 38 ν.1892/1990 , άρθρο 59 ν. 4635/2019 Άρθρο 57: άρθρο 4 ν. 2874/2000 Άρθρο 58: άρθρο 41 ν. 1892/1990, άρθρο 2 ν. 3385/2005, άρθρο 42 ν. 3986/2011 Άρθρο 60: άρθρο 4 α.ν. 539/1945 Άρθρο 63: ν. 2112/1920, β.δ. 16/18.7.1920 Άρθρο 64: ν. 3198/1955 Άρθρο 65: άρθρα 5, 6 ν. 3198/1955, άρθρο 74 ν. 3863/2010, άρθρα 174, 180, 281 ΑΚ Άρθρο 66: άρθρο 5 ν. 3846/2010 Άρθρο 73: υποπαρ. 3 της παρ. ΙΑ ν. 4152/2013 Άρθρο 78: άρθρο 80 ν. 4144/2013 Άρθρο 81: άρθρο 1 ν. 1264/1982 Άρθρο 82: άρθρο 2 ν. 1264/1982, άρθρο 6 ν. 1876/1990 ως τροποποιήθηκε με το άρθρο 54 ν. 4635/2019 Άρθρο 83: άρθρο 3 ν. 1264/1982 Άρθρο 84: άρθρο 5 ν. 1264/1982 Άρθρο 85: άρθρο 8 ν. 1264/1982 Άρθρο 86: άρθρο 13 ν. 1264/1982 Άρθρο 87: άρθρο 14 ν. 1264/1982 Άρθρο 88: άρθρο 16 ν. 1264/1982 Άρθρο 89: άρθρο 17 ν. 1264/1982 Άρθρο 90: άρθρο 19 παρ. 1 ν. 1264/1982 Άρθρο 91: άρθρο 19 παρ. 2 ν. 1264/1982 Άρθρο 93: άρθρο 3 ν. 2224/1994 Άρθρο 94: άρθρο 21 ν. 1264/1982</p>

	<p>Άρθρο 95: άρθρο 6 ν. 1876/1990 Άρθρο 96: άρθρο 8 ν. 1876/1990 Άρθρο 97: άρθρο 13 ν. 1876/1990 και άρθρο 3^Α ν. 1996/2011 Άρθρο 98: άρθρο 16B ν. 1876/1990</p>	
5.	<p>Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας</p>	
	<p>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</p>	<p>Πρόκειται για διατάξεις πρωτογενείς, οι οποίες δεν έχουν εκδοθεί κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης ή για τις οποίες δεν υπάρχει νομοθετική εξουσιοδότηση (ειδικά η τροποποίηση του π.δ. 88/1999 είναι στοχευμένη και πρόκειται για π.δ. που είχε ενσωματώσει την Οδηγία 93/104/ΕΚ).</p>
	<p>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</p>	<p>Πρόκειται για σημαντικές τομές στη νομοθεσία.</p>
	<p>iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;</p>	<p>Οι διατάξεις στο μεγαλύτερο βαθμό αφορούν σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στον ιδιωτικό τομέα, ενώ (σε σχέση με τη λειτουργία των εποπτικών μηχανισμών) προβλέπουν τη δυνατότητα αξιοποίησης των ψηφιακών τεχνολογιών.</p>

6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:	
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	Έχει προηγηθεί συγκριτική επισκόπηση του δικαίου της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.	
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:		
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	Στη διαδικασία συμφιλίωσης υιοθετούνται οι οδηγίες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO)	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης

7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση	
	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/></div> <div style="margin: 5px;"></div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/></div> </div>	
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
i) βραχυπρόθεσμοι:	<p>Το σύνολο των διατάξεων του Μέρους ΙΙΙ αποσκοπούν στην άρση νομικών αβεβαιοτήτων, την ενίσχυση δικαιωμάτων των εργαζομένων (ιδίως εν όψει της πανδημίας), την προστασία των θέσεων εργασίας, την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την παροχή δικαιωμάτων και σε εργαζομένους της νέας τεχνολογίας, ανεξαρτήτως του νομικού δεσμού που τους συνδέει με τις πλατφόρμες, την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής του εργατικού δικαίου τόσο στην τηλεργασία, όσο και στις παραδοσιακές μορφές εργασίας.</p>	
ii) μακροπρόθεσμοι:		

	<p>Η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, με διαφάνεια στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, αποφυγή περιττών γραφειοκρατικών διαδικασιών και η ανάπτυξη με αύξηση θέσεων εργασίας.</p>
--	--

9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης ⁷
----	--

➤ **Εκπαίδευση - Πολιτισμός:**

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
A. ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αποφοίτων γ' βαθμιας εκπαίδευσης που βρίσκουν εργασία στον τομέα των σπουδών τους εντός 6 μηνών από την έναρξη αναζήτησης							
Αριθμός πιστοποιημένων Πανεπιστημιακών σχολών (ISO κλπ)							
Αριθμός συμμετοχών σε προγράμματα Έρευνας, Τεχνολογίας & Καινοτομίας (διεθνή & εθνικά), ανά Πανεπιστημιακή Σχολή							
Αριθμός έργων/μελετών που έχουν ανατεθεί από τον ιδιωτικό τομέα, ανά Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Σχολή							
Δαπάνη ανά φοιτητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά ΑΕΙ							
Ποσοστό ενηλίκων (στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού) που συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης							
B. ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ / Α' ΘΜΙΑ / Β' ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αναλφάβητων/σύνολο πληθυσμού							
Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την ολοκλήρωση της β' βαθμιας και α' βαθμιας εκπαίδευσης / έτος							
Αριθμός δια-πολιτισμικών σχολείων ανά Περιφέρεια (ποσοστό μαθητών στο σύνολο των μαθητών) που φοιτούν σε διαπολιτισμικά σχολεία							
Ποσοστό αλλοδαπών μαθητών στο σύνολο (των μαθητών) – Κατανομή ανά περιφέρεια							
Αριθμός ολοήμερων / απογευματινών σχολείων και αριθμός μαθητών που φοιτούν σε αυτά							
Μέσος όρος καθηγητών / σύνολο μαθητών							
Μέσος όρος Η/Υ / σύνολο μαθητών							
Αριθμός μαθητών που επωφελούνται από προγράμματα ενισχυτικής εκπαίδευσης / έτος							
Δαπάνη ανά μαθητή ανά βαθμίδα (Α'θμια, Β'θμια) εκπαίδευσης							

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματοποιηθείσες ανασκαφές, κατά είδος και αποτελέσματα, και αριθμός ευρημάτων							
Χρηματοδοτήσεις ανασκαφών, κατά φορέα, και ποσά που διατέθηκαν							
Πιστώσεις για ανασκαφές, που διατέθηκαν σε Εφορείες Αρχαιοτήτων							
Κήρυξη αρχαιολογικών χώρων, μνημείων, παραδοσιακών και ιστορικών οικισμών							
Πραγματοποιηθείσες απαλλοτριώσεις και καταβληθείσες αποζημιώσεις, για ακίνητα αρχαιολογικού ενδιαφέροντος							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μνημεία και αρχαιολογικούς χώρους, και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μουσεία και λοιπά κτίρια και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Αριθμός βιβλιοθηκών κατά νομική μορφή και είδος βιβλιοθήκης, ανάλογα με το θέμα, κατά γεωγραφικό διαμέρισμα							

⁷ Για την ενδεικτική παράθεση δεικτών αξιοποιήθηκαν οι βάσεις δεδομένων του ΟΟΣΑ (<https://data.oecd.org/Greece.htm>) και της ΕΛΣΤΑΤ (<http://www.statistics.gr/>).

➤ Εθνική άμυνα - Εξωτερική πολιτική:

Λόγω της ιδιαίτερης φύσης των τομέων αυτών πολιτικής, επαφίεται στην κρίση του επισπεύδοντος υπουργείου, ανάλογα με το συγκεκριμένο αντικείμενο κάθε ρύθμισης, το εάν θα ενσωματώνονται δείκτες στην Ανάλυση.

➤ Οικονομική / Δημοσιονομική / Φορολογική πολιτική:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε αγοραίες τιμές (δισ.)							
Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ σε σταθερές τιμές							
Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (% ΑΕΠ)							
Ισοζύγιο γενικής κυβέρνησης (χωρίς τις τράπεζες, % ΑΕΠ)							
Χρέος γενικής κυβέρνησης (κατά Μάαστριχτ, % ΑΕΠ)							
Πρωτογενές πλεόνασμα (ως % ΑΕΠ)							
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή							

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Φορολογικά έσοδα ως ποσοστό του ΑΕΠ							
Αναλογία άμεσης και έμμεσης φορολογίας							
Ποσά που εισπράττονται μέχρι σήμερα από τον φόρο ή τους φόρους στους οποίους αφορούν οι διατάξεις του νομοσχεδίου.							
Ποσά που εισπράχθηκαν από φορολογικούς ελέγχους							
Ποσοστό πράξεων διοικητικού προσδιορισμού φόρου ή επιβολής προστίμων που ακυρώθηκαν εν μέρει ή εν όλω από τα δικαστήρια							

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός επιχειρησιακών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων (και ε.γ.σ.ε. εάν συνήφθη το συγκεκριμένο έτος) και αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές.							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαμεσολάβηση							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαιτησία							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας μεσολάβησης							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας διαιτησίας							
Μέση διάρκεια σ.σ.ε. (προβλεπόμενη στα σχετικά κείμενα αλλά και πραγματική με την έννοια της παράτασης μετά τη συμβατική τους λήξη)							
Ώρες εργασίας ανά ημέρα, εβδομάδα και ανά κλάδο οικονομίας							
Αριθμός αμειβόμενων υπερωριών (που δηλώθηκαν) ανά εργαζόμενο και κλάδο οικονομίας							
Αριθμός ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομίας και αριθμός/ποσοστό ατυχημάτων που προκάλεσαν θάνατο ή αναπηρία							

➤ Κοινωνική πολιτική:

**ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ**

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό ανεργίας							
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων							
Ποσοστό ανεργίας νέων							
Ποσοστό ανεργίας γυναικών							
Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια							
Ποσοστό ανεργίας βάσει μορφωτικού επιπέδου							
Δείκτης απασχόλησης / Δείκτης ωρών εργασίας / Δείκτης αμοιβών (ανά βασικό τομέα της οικονομίας π.χ. μεταποίηση, κατασκευές κ.λπ.)							
Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							
Ποσοστό απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματικό ύψος συντάξεων ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και ανά έτη συνολικής ασφάλισης και αντίστοιχες δαπάνες							
Ύψος ασφαλιστικών εισφορών ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και αντίστοιχα έσοδα του ΕΦΚΑ							
Ηλικία (πραγματική) συνταξιοδότησης ανά πληθυσμιακή ομάδα και έτη συνολικής ασφάλισης							
Μέσος χρόνος απονομής σύνταξης							
Ποσοστό συνταξιοδοτικής δαπάνης επί του ΑΕΠ							
Ποσοστό προσφυγιών σχετικά με την απονομή σύνταξης που γίνονται εν μέρει ή εν όλω δεκτές							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό πληθυσμού σε καθεστώς φτώχειας, σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό							
Ποσοστό υλικής στέρησης σε τέσσερα ή περισσότερα βασικά αγαθά ή υπηρεσίες							
Ποσοστό νοικοκυριών στο σύνολο του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολία αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών							
Ποσοστό πληθυσμού που λαμβάνει επιδόματα και η αντίστοιχη κρατική δαπάνη (συνολικά και ανά επίδομα)							
Αριθμός παιδιών σε ορφανοτροφεία							
Αριθμός αστέγων (εκτίμηση) που σιτίζονται από δήμους και άλλες υπηρεσίες							
Ποσοστό πληθυσμού που μένει σε προσωρινή μορφή κατοικίας λόγω κρίσης (π.χ. σεισμός, πυρκαγιά)							
Κόστος κατ' άτομο ανά πρόγραμμα φροντίδας (μητρότητας, δυσκολίες μάθησης κλπ)							

**ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ**

ΥΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εσωτερικών / εξωτερικών ασθενών ανά έτος							
Ποσοστά παιδικής θνησιμότητας							
Συνολικές δαπάνες υγείας κατά κεφαλή							
Δαπάνες φαρμάκων κατά κεφαλή							
Αριθμός ιατρών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός νοσοκομειακών κλινών ανά 1000 κατοίκους							
Μέση διάρκεια επείγουσας νοσηλείας							
Ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες: εσωτερικοί ασθενείς (απόλυτος αριθμός και ανά διαθέσιμο κρεβάτι), μέση παραμονή, περίθαλψη εξωτερικών ασθενών (εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα περιστατικά)							
Αριθμός ασθενών που περιμένουν για Χ μήνες να εξυπηρετηθούν (για μη επείγουσα νοσηλεία, ή για μονομερή περίθαλψη ή για την πρώτη εξέταση)							
Αριθμός νοσηλειών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός κλινών ανά νοσηλευτική υπηρεσία							

ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ανά φύλο							
Ποσοστό εργοδοτών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Δ.Σ. εταιρειών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Κοινοβουλίου, περιφερειακών και δημοτικών συμβουλίων ανά φύλο							

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αιτήματα ασύλου - Ποσοστό αποδοχής - Μέσος χρόνος έκδοσης αποφάσεων							
Μεταναστευτικές ροές ανά πύλη εισόδου/χώρα προέλευσης/ ηλικιακή ομάδα/φύλο							
Αριθμός απελάσεων ανά χώρα προέλευσης των απελαυνομένων/αιτία απέλασης							
Μονάδες φιλοξενίας μεταναστών (σχέση δυναμικότητας και πραγματικού αριθμού φιλοξενουμένων)							
Περιστατικά και είδος παραβατικότητας ανά μονάδα φιλοξενίας							
	Προφανώς, στο πεδίο αυτό θα υπάρχουν και στοιχεία που αφορούν τους αλλοδαπούς που προέρχονται από άλλους δείκτες (απασχόληση, εκπαίδευση, παραβατικότητα κλπ.)						

➤ Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

**ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ**

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ίδοχ β) ιδοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							
Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημοσίων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Κόστος προσωπικού (δαπάνες μισθοδοσίας και πρόσθετες δαπάνες ως ποσοστό επί της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο)							
Κόστος διαχείρισης θεμάτων προσωπικού: δαπάνες μονάδων προσωπικού ως ποσοστό της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο							

ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Διαπραχθέντα αδικήματα, δράστες αδικημάτων και αναλογία ανά 100.000 κατοίκους							
Αδικήματα Ποινικού Κώδικα κατά κατηγορίες και κατά γεωγραφική περιοχή							
Διαπραχθέντα αδικήματα και θεωρούμενοι ως δράστες αυτών κατά εθνικότητα, φύλο και τάξεις ηλικιών							
Ετήσια στατιστική απεικόνιση των αδικημάτων και αξιόποινων συμπεριφορών που προκαλούν το κοινό αίσθημα (ανθρωποκτονίες, ληστείες, κλοπές - διαρρήξεις)							
Αδικήματα που αφορούν στην παράνομη είσοδο και παραμονή στη χώρα							
Συχνότητα εγκλημάτων ανά τύπο εγκλήματος							
Ποσοστό εγκληματικών περιπτώσεων που εξηχιάστηκαν στο σύνολο των εγκλημάτων							
Σύνολο εργαζομένων στη δημόσια ασφάλεια							
Αριθμός κατοίκων ανά αστυνομικό, ανά αστυνομικό τμήμα και ανά περιοχή αστυνόμευσης							
Αναλογία αστυνομικών ανά 1000 κατοίκους - αναλογία κατοίκων ανά αστυνομικό τμήμα και περιοχή αστυνόμευσης							
Κατά κεφαλή καθαρές δαπάνες για αστυνομικές υπηρεσίες							
Κατανομή πόρων για την αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς ανά τομείς (π.χ. εγκλήματα βίας, οικονομικά εγκλήματα, ναρκωτικά, τροχαία, κλοπές, τρομοκρατία)							

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εισερχόμενων αστικών, εργατικών και εμπορικών διαφορών							
Αριθμός εισερχόμενων διοικητικών περιπτώσεων							
Συνολικός χρόνος που απαιτείται για την επίλυση αστικών, εμπορικών, εργατικών, διοικητικών και άλλων υποθέσεων							
Μέσος χρόνος έκδοσης δικαστικών αποφάσεων (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία, Εφετεία, Άρειος Πάγος/Συμβούλιο Επικρατείας)							
Μέσος όρος των υποθέσεων ανά δικαστή (ποινικά, πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια)							
Ποσοστό δικαστικών αποφάσεων που ακυρώνονται μετά από έφεση ή αναίρεση							
Αριθμός υποθέσεων που επιλύονται με το σύστημα του εξωδικαστικού συμβιβασμού							
Αξιοποίηση εναλλακτικών μεθόδων επίλυσης διαφορών, πχ. διαμεσολάβηση							
Στήριξη των ατόμων που χρήζουν προστασίας αλλά δεν διαθέτουν πόρους (νομική προστασία)							
Κόστος προσφυγής στη δικαιοσύνη							
Ποσοστό ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων							
Ποσοστό διεκπεραιούμενων κατ' έτος υποθέσεων έναντι εκκρεμών (σε ετήσια και συνολική βάση εκκρεμοτήτων)							
Ποσοστό ποινικών υποθέσεων, σε ετήσια βάση, για τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές μετατρέψιμες σε χρήμα							
Μέσο κόστος σωφρονιστικού συστήματος ανά κρατούμενο							
Αναλογία προσωπικού φύλαξης (φυλάκων) ανά κρατούμενο							

➤ Ανάπτυξη – Επενδυτική δραστηριότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας							
Επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Άμεσες ξένες επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Αριθμός επιχειρήσεων που ανοίγουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Αριθμός επιχειρήσεων που κλείνουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Διοικητικό κόστος σύστασης επιχειρήσεων							
Μέσος χρόνος σύστασης επιχειρήσεων							

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Μονάδες - Ετήσιες εκπομπές αερίων ατμοσφαιρικής ρύπανσης κατά κεφαλή							
Ποσοστό του πληθυσμού που εξυπηρετείται από βιολογικούς καθαρισμούς							
Ποσοστό των ακτών που κρίνονται κατάλληλες για κολύμβηση σε σχέση με το σύνολο των δυνάμενων να χρησιμοποιηθούν ακτών							
Αριθμός ελέγχων καταλληλότητας δικτύου ύδρευσης κατ' έτος							
Ποσοστό οικιακών & βιομηχανικών απορριμμάτων που διατέθηκαν σε άλλες χρήσεις (π.χ. ανακύκλωση, παραγωγή ενέργειας, λιπασματοποίηση)							
Ποσοστό διατιθέμενων απορριμμάτων σε ΧΥΤΑ							
Ποσοστό δασικών εκτάσεων που καταστράφηκαν από πυρκαγιά / σύνολο δασικών εκτάσεων							
Ποσοστό αναδάσωσης (με φυσικό ή τεχνητό τρόπο) εκτάσεων /σύνολο κατεστραμμένων δασών από πυρκαγιές							
Ποσοστό προστατευόμενων περιοχών σε σχέση με την συνολική έκταση της χώρας							
Ποσοστό του προϋπολογισμού που διατίθεται για θέματα προστασίας περιβάλλοντος							
Κατανάλωση ενέργειας κατά κεφαλή							
Κατανάλωση ενέργειας ανά μορφή ενέργειας							
Κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κατά κεφαλή							
Ποσοστά μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου ανά τριετία							

ΆΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

Ψηφιακή διακυβέρνηση					
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ <input checked="" type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:</td> <td>Το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα αποτελέσουν βασικά εργαλεία για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.</td> </tr> <tr> <td>ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:</td> <td></td> </tr> </table>	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα αποτελέσουν βασικά εργαλεία για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	
i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα αποτελέσουν βασικά εργαλεία για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.				
ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:					
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>Εξηγήστε:</td> <td>Η μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη προβλέπεται στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού.</td> </tr> </table>	Εξηγήστε:	Η μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη προβλέπεται στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού.		
Εξηγήστε:	Η μετεξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη προβλέπεται στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού.				
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:</td> <td>Προβλέπεται η διαλειτουργικότητα όλων των πληροφοριακών συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.</td> </tr> </table>	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	Προβλέπεται η διαλειτουργικότητα όλων των πληροφοριακών συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.		
Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	Προβλέπεται η διαλειτουργικότητα όλων των πληροφοριακών συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.				
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>Εξηγήστε:</td> <td>Έχει μελετηθεί η αξιοποίηση της κάρτας εργασίας για τον εντοπισμό της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, καθώς και η δυνατότητα για διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών</td> </tr> </table>	Εξηγήστε:	Έχει μελετηθεί η αξιοποίηση της κάρτας εργασίας για τον εντοπισμό της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, καθώς και η δυνατότητα για διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών		
Εξηγήστε:	Έχει μελετηθεί η αξιοποίηση της κάρτας εργασίας για τον εντοπισμό της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, καθώς και η δυνατότητα για διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών				

	<p>συστημάτων που σχετίζονται με την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.</p>
--	--

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης													
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Άρθρο</th> <th>Στόχος</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>54</td> <td>Για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία καθιερώνεται κατά γενικευμένο, ρητό και σαφή τρόπο το σύστημα πενήμερης εργασίας με οκτάωρη ημερήσια απασχόληση και εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως. Διατηρούνται μόνο οι εξαιρέσεις που προβλέπονται σε ειδικές διατάξεις.</td> </tr> <tr> <td>55</td> <td>Μειώνεται ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας εργασίας που δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να χορηγήσει διάλειμμα από 6 ώρες σε 4 και τίθεται ανώτατο όριο διαλείμματος (30 λεπτά), προκειμένου να μη μπορεί να δικαιολογείται καταχρηστική υπέρβαση του ωραρίου εργασίας με αναληθή επίκληση του αυξημένου διαλείμματος.</td> </tr> <tr> <td>56</td> <td>Επιτρέπεται σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης να παρέχει, με τη συμφωνία του, εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, με προσαύξηση 12%, και σε ώρες που δεν είναι συνεχόμενες με το συμφωνημένο ωράριο του εργαζομένου.</td> </tr> <tr> <td>57</td> <td>Προβλέπεται ότι μπορούν να πραγματοποιηθούν μέχρι 150 ώρες νόμιμης υπερωρίας κατ' έτος. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας μπορεί να χορηγείται άδεια πραγματοποίησης επιπλέον των 150 υπερωριών, οι οποίες αμείβονται με προσαύξηση 60%, αντί του 40% που ισχύει για τις συνήθεις υπερωρίες. Για την πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών ο εργαζόμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 120%.</td> </tr> <tr> <td>58</td> <td>Προβλέπεται ότι η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να συναφθεί και με ατομική συμφωνία, μετά από αίτημα του εργαζομένου, εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του</td> </tr> </tbody> </table>	Άρθρο	Στόχος	54	Για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία καθιερώνεται κατά γενικευμένο, ρητό και σαφή τρόπο το σύστημα πενήμερης εργασίας με οκτάωρη ημερήσια απασχόληση και εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως. Διατηρούνται μόνο οι εξαιρέσεις που προβλέπονται σε ειδικές διατάξεις.	55	Μειώνεται ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας εργασίας που δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να χορηγήσει διάλειμμα από 6 ώρες σε 4 και τίθεται ανώτατο όριο διαλείμματος (30 λεπτά), προκειμένου να μη μπορεί να δικαιολογείται καταχρηστική υπέρβαση του ωραρίου εργασίας με αναληθή επίκληση του αυξημένου διαλείμματος.	56	Επιτρέπεται σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης να παρέχει, με τη συμφωνία του, εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, με προσαύξηση 12%, και σε ώρες που δεν είναι συνεχόμενες με το συμφωνημένο ωράριο του εργαζομένου.	57	Προβλέπεται ότι μπορούν να πραγματοποιηθούν μέχρι 150 ώρες νόμιμης υπερωρίας κατ' έτος. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας μπορεί να χορηγείται άδεια πραγματοποίησης επιπλέον των 150 υπερωριών, οι οποίες αμείβονται με προσαύξηση 60%, αντί του 40% που ισχύει για τις συνήθεις υπερωρίες. Για την πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών ο εργαζόμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 120%.	58	Προβλέπεται ότι η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να συναφθεί και με ατομική συμφωνία, μετά από αίτημα του εργαζομένου, εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του
Άρθρο	Στόχος												
54	Για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία καθιερώνεται κατά γενικευμένο, ρητό και σαφή τρόπο το σύστημα πενήμερης εργασίας με οκτάωρη ημερήσια απασχόληση και εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως. Διατηρούνται μόνο οι εξαιρέσεις που προβλέπονται σε ειδικές διατάξεις.												
55	Μειώνεται ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας εργασίας που δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να χορηγήσει διάλειμμα από 6 ώρες σε 4 και τίθεται ανώτατο όριο διαλείμματος (30 λεπτά), προκειμένου να μη μπορεί να δικαιολογείται καταχρηστική υπέρβαση του ωραρίου εργασίας με αναληθή επίκληση του αυξημένου διαλείμματος.												
56	Επιτρέπεται σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης να παρέχει, με τη συμφωνία του, εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, με προσαύξηση 12%, και σε ώρες που δεν είναι συνεχόμενες με το συμφωνημένο ωράριο του εργαζομένου.												
57	Προβλέπεται ότι μπορούν να πραγματοποιηθούν μέχρι 150 ώρες νόμιμης υπερωρίας κατ' έτος. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας μπορεί να χορηγείται άδεια πραγματοποίησης επιπλέον των 150 υπερωριών, οι οποίες αμείβονται με προσαύξηση 60%, αντί του 40% που ισχύει για τις συνήθεις υπερωρίες. Για την πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών ο εργαζόμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 120%.												
58	Προβλέπεται ότι η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να συναφθεί και με ατομική συμφωνία, μετά από αίτημα του εργαζομένου, εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του												

	<p>εργοδότη, τηρουμένων κατά τα λοιπά όλων των ρυθμίσεων που ορίζουν τις προϋποθέσεις, τη διάρκεια, τον χρόνο αναφοράς και τα λοιπά στοιχεία της διευθέτησης. Επιπλέον, ορίζεται ρητά ότι, σε περίπτωση κατά την οποία λυθεί η σύμβαση εργασίας χωρίς ο εργαζόμενος να λάβει το χρονικό αντιστάθμισμα που προβλέπεται για την αυξημένη απασχόληση, ο εργαζόμενος θα αποζημιωθεί για τις υπερβάλλουσες ώρες κατά τις διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας, ανάλογα με τις ώρες που έχει εργασθεί καθ' υπέρβαση του ωραρίου.</p>
59	<p>Κωδικοποιούνται οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Επιτρέπεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή του Περιφερειάρχη, μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας να ορίζονται και άλλες ημέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας ανά την επικράτεια ή ανά Περιφέρεια, αντίστοιχα.</p>
60	<p>Προβλέπεται ότι το υπόλοιπο της ετήσιας άδειας αναψυχής που δεν έχει χορηγηθεί εντός του αντίστοιχου ημερολογιακού έτους πρέπει να εξαντληθεί το αργότερο εντός του πρώτου τριμήνου του αμέσως επομένου έτους.</p>
61	<p>Καθιερώνεται για πρώτη φορά ρητά ο θεσμός της άδειας άνευ αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα. Πρόκειται για συμφωνημένη αναστολή της σύμβασης εργασίας, η οποία διαρκεί μέχρι ένα έτος, με δυνατότητα παράτασης με νέα συμφωνία μεταξύ των μερών. Η αναστολή της σύμβασης είναι πλήρης, με την έννοια ότι δεν οφείλονται και ασφαλιστικές εισφορές για το διάστημα της άδειας άνευ αποδοχών. Μετά τη λήξη της άδειας η σύμβαση εργασίας λειτουργεί όπως ήταν πριν τη λήξη της άδειας, με τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις.</p>
62	<p>Στις επιχειρήσεις που επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό τις Κυριακές και τις αργίες προστίθενται οι επιχειρήσεις logistics, shared services centers, data centers, ψηφιοποίησης εγγάρτου αρχείου, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου και τεχνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και security. Επίσης, κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, μπορεί να παρέχεται εργασία που σχετίζεται με τη διενέργεια εξετάσεων για απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων, για εξωσχολικές δραστηριότητες ιδιωτικών σχολείων, για συντήρηση σχολικών κτιρίων που δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί κατά τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών στο σχολείο και για την προσαρμογή και αναβάθμιση πληροφοριακών συστημάτων.</p>
63	<p>Οι εργατοτεχνίτες εξομοιώνονται με τους υπαλλήλους ως προς τις προϋποθέσεις και την αποζημίωση απόλυσης. Για τους σχετικούς υπολογισμούς, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη ορίζονται τα 22 ημερομίσθια.</p>
64	<p>Επιτρέπεται σε εργοδότες που κοινοποιούν την καταγγελία σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση να απαλλάσσουν τους εργαζομένους από την υποχρέωση παροχής της εργασίας</p>

	<p>τους. Κατά το χρονικό διάστημα αυτής της απαλλαγής καταβάλλονται κανονικά οι αποδοχές του εργαζομένου, ο οποίος αποκτά και το δικαίωμα παράλληλα να απασχοληθεί σε διαφορετικό εργοδότη.</p>
65	<p>Με τη διάταξη αυτή διακρίνονται, μεταξύ των ελαττωματικών απολύσεων, αυτές που απαγορεύονται ρητώς στον νόμο και οι λοιπές. Γίνεται ενδεικτική αναφορά όσων απαγορεύονται με ρητή νομοθετική διάταξη ήδη πριν την ισχύ του παρόντος νόμου, αλλά προστίθενται και λόγοι που σχετίζονται με την εφαρμογή του παρόντος νόμου (απόλυση για ενάσκηση δικαιώματος αποσύνδεσης, συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κ.λπ.). Πιο σημαντική, όμως, και πρωτοποριακή είναι η γενική πρόβλεψη ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε απόλυση που γίνεται για την άσκηση οποιουδήποτε νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου. Η προστασία των εργαζομένων ενισχύεται και από την πρόβλεψη της παρ. 2, σύμφωνα με την οποία, εάν κατ' αρχήν αποδειχθούν πραγματικά περιστατικά που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η απόλυση είναι απαγορευμένη, ο εργοδότης φέρει το βάρος να ανατρέψει αυτό το τεκμήριο. Με βάση τις διατάξεις αυτές είναι πλέον πολύ δύσκολο για τον εργοδότη να απειλήσει, αμέσως ή εμμέσως, τον εργαζόμενο με απόλυση, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ασκήσει νόμιμο δικαίωμά του καθώς, πλέον, όχι μόνον προβλέπεται ρητή ακυρότητα σε μία τέτοια περίπτωση (και δεν απαιτείται η πολύ λιγότερο βέβαιη κρίση μέσω του άρθρου 281 ΑΚ, στην οποία μπορεί να υπεισέρχονται και άλλα κριτήρια που μπορεί να καταλήξουν εις βάρος του εργαζομένου), αλλά και προβλέπεται ρητά η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως υπέρ του εργαζομένου. Για απολύσεις που δεν πάσχουν από τόσο σοβαρό ελάττωμα, όπως αυτές της παρ. 1, ακολουθείται η γαλλική ρύθμιση για τις αδικαιολόγητες απολύσεις, κατά την οποία, μετά από αίτημα είτε του εργοδότη, είτε του εργαζομένου, αντί για οποιαδήποτε άλλη συνέπεια ο εργοδότης καταβάλλει αυξημένη αποζημίωση στον εργαζόμενο. Η αποζημίωση αυτή αντιστοιχεί κατ' ελάχιστον στις τακτικές αποδοχές τριών μηνών και κατά μέγιστον οδηγεί σε τριπλασιασμό της αποζημίωσης καταγγελίας. Με την παρ. 5 τίθεται η δυνατότητα για διόρθωση τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας, ενώ με την παρ. 6 διευκρινίζεται ότι δικόγραφο που σωρεύει αίτημα για επαναπασχόληση με αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση είναι अपαράδεκτο.</p>
66	<p>Το άρθρο αυτό θέτει ένα συνεκτικό νομικό πλαίσιο για την τηλεργασία. Στην παρ. 1 ορίζεται ως τηλεργασία η παροχή εξαρτημένης εργασίας εξ αποστάσεως, με τη χρήση τεχνολογίας, όταν η εργασία αυτή θα μπορούσε να παρασχεθεί και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η παρ. 2 ορίζει ότι η συμφωνία περί τηλεργασίας υπόκειται στον</p>

	<p>έγγραφο τύπο, είτε όταν αυτή γίνεται κατά την πρόσληψη του εργαζομένου, είτε όταν γίνεται με έγγραφη τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Στην παρ. 3 ορίζονται οι περιπτώσεις μονομερούς επιβολής της τηλεργασίας, οι οποίες σχετίζονται σε κάθε περίπτωση με λόγους προστασίας της υγείας και, συγκεκριμένα, της δημόσιας υγείας (όταν η επιβολή γίνεται από τον εργοδότη) ή της υγείας του εργαζομένου (όταν η επιβολή γίνεται από τον εργαζόμενο). Η παρ. 4 ορίζει ότι το κόστος που σχετίζεται με την τηλεργασία (περιλαμβανομένης και της συντήρησης των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την τηλεργασία) επιβαρύνει τον εργοδότη. Ο ειδικότερος τρόπος κάλυψης ή χρηματικής αποκατάστασης του κόστους αυτού συμφωνείται στη σύμβαση εργασίας. Η χρηματική αποκατάσταση του κόστους καλύπτεται σε μηνιαία βάση από τον εργοδότη και αποτελεί εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση. Η παρ. 5 προβλέπει την ενημέρωση του εργαζομένου, σύμφωνα με το π.δ. 156/1994, για τους όρους της σύμβασης. Περιλαμβάνει και τα στοιχεία, πέραν των προβλεπομένων στο π.δ. 156/1994, που πρέπει να γνωστοποιούνται στον τηλεεργαζόμενο και είναι απολύτως συναφή με τις ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας, όπως τα λεπτομερή καθήκοντα του εργαζομένου, το ωράριό του και το δικαίωμα αποσύνδεσης, το πρόσθετο κόστος της τηλεργασίας και η κάλυψή του από τον εργοδότη, ο εξοπλισμός που είναι αναγκαίος για την τηλεργασία και οι περιορισμοί στη χρήση του, ζητήματα ιεραρχικής σχέσης εντός της επιχείρησης για τον τηλεεργαζόμενο, τυχόν συμφωνία περί τηλε-ετοιμότητας, όρους υγιεινής και ασφάλειας στην τηλεργασία και διαδικασία αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, υποχρέωση για προστασία επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων και τα στοιχεία επικοινωνίας των συνδιλιστικών εκπροσώπων των τηλεεργαζομένων. Ορίζεται επίσης ότι τα στοιχεία αυτά, στο βαθμό που δεν εξειδικεύονται ανά εργαζόμενο, μπορούν να γνωστοποιούνται μέσω κοινοποίησης της σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής. Με την παρ. 6 διευκρινίζεται ότι η συμφωνία περί τηλεργασίας παλώς μεταβάλλει τον τρόπο, με τον οποίον εκτελείται η εργασία και δεν θίγει, κατά τα λοιπά τους όρους της σύμβασης εργασίας. Η παραπάνω ρύθμιση επιβεβαιώνεται και στην παρ. 7, σύμφωνα με την οποία οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός της εγκατάστασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η παρ. 8 προβλέπει ότι ο έλεγχος της απόδοσης του εργαζομένου από τον εργοδότη γίνεται με τρόπο που σέβεται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου του και απαγορεύεται η χρήση webcam για το σκοπό αυτό. Σύμφωνα με την παρ. 9, η ευθύνη του εργοδότη για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας του εργαζομένου επεκτείνεται και στην τηλεργασία. Ο εργοδότης πληροφορεί τον εργαζόμενο για τη σχετική</p>
--	---

	<p>πολιτική της εταιρείας. Ο εργαζόμενος από την πλευρά του υποχρεούται να εφαρμόζει τις σχετικές διατάξεις και από την παροχή της τηλεργασίας τεκμαίρεται ότι ο χώρος της τηλεργασίας πληροί τις προϋποθέσεις που θέτει η εταιρική πολιτική. Η παρ. 10 καλύπτει το δικαίωμα διασύνδεσης: ο εργαζόμενος απέχει πλήρως από την εργασία του και δεν επικοινωνεί ούτε απαντά ψηφιακώς σε επικοινωνίες του εργοδότη που σχετίζονται με την εργασία μετά την πάροδο του ωραρίου του. Στη σύμβαση εργασίας καθορίζονται υποχρεωτικώς τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που είναι απαραίτητα για την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης. Στην παρ. 11 προβλέπεται ότι τα σχετικά με την τηλεργασία (ωράριο, αναλογία τηλεργασίας και παροχής εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη) δηλώνονται στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη. Τέλος, η παρ. 12 περιέχει εξουσιοδοτική διάταξη για την έκδοση διατάγματος που ρυθμίζει ζητήματα κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, τα τεχνικά μέσα που διασφαλίζουν το δικαίωμα αποσύνδεσης και τις διαδικασίες και τα μέσα για τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το διάταγμα εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από γνώμη των δύο ανεξάρτητων αρχών που έχουν ως καθήκον τη διασφάλιση του απορρήτου των επικοινωνιών και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.</p>
67	<p>Ορίζεται η έννοια της συνεργατικής ψηφιακής πλατφόρμας σύμφωνα με την από 2.6.2016 Ανακοίνωσης της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, με τίτλο «Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μια Συνεργατική Οικονομία» και διευκρινίζεται ότι οι πάροχοι υπηρεσιών προς αυτές χρησιμοποιούν από κοινού περιουσιακά στοιχεία, πόρους, χρόνο ή/ και δεξιότητες, ενώ μπορεί η απασχόλησή τους να είναι είτε ευκαιριακή, είτε η κύρια επαγγελματική τους ενασχόληση.</p>
68	<p>Στην παρ. 1 διευκρινίζεται ότι η σχέση των παρόχων υπηρεσιών προς τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες μπορεί να λάβει τη συμβατική μορφή είτε της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, είτε της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών/ έργου. Η παρ. 2 θέτει τα κριτήρια που έχει καθορίσει η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (υπόθεση C-692/19, <i>Yodel Delivery Network Ltd</i>) για τη διάκριση μεταξύ των περιπτώσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητων υπηρεσιών σε ψηφιακές συνεργατικές πλατφόρμες. Ο πάροχος που πληροί όλα τα σωρευτικώς απαριθμούμενα κριτήρια, τα οποία είναι ενδεικτικά της ανεξάρτητης δράσης του (χρήση υπεργολάβων, δικαίωμα να επιλέγει ποια έργα θα εκτελέσει, δυνατότητα για παροχή υπηρεσιών προς τρίτους, καθορισμός</p>

	από τον ίδιο του χρόνου παροχής των υπηρεσιών του) τεκμαίρεται ότι παρέχει τις υπηρεσίες του υπό καθεστώς παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Η παρ. 3 ορίζει ότι όποιος δεν πληροί κανένα από τα παραπάνω κριτήρια τεκμαίρεται ότι εργάζεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Εάν πληρούνται κάποια και όχι όλα από τα κριτήρια αυτά, δεν δημιουργείται κάποιο τεκμήριο, αλλά κατά περίπτωση κρίνεται από το αρμόδιο Δικαστήριο εάν ο πάροχος υπηρεσιών απασχολείται ως μισθωτός ή προσφέρει τις υπηρεσίες του ως ελεύθερος επαγγελματίας.
69	Ορίζεται ότι συνδικαλιστικά δικαιώματα, αντίστοιχα με αυτά των μισθωτών, έχουν και οι πάροχοι υπηρεσιών στις συνεργατικές πλατφόρμες και, ειδικότερα, μπορούν να συστήνουν οργανώσεις, μέσω των οποίων μπορούν ν' ασκούν απεργία και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες.
70	Προβλέπεται ότι οι υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας που έχουν οι εργοδότες προς τους εργαζομένους ισχύουν και για τις συνεργατικές πλατφόρμες έναντι των παρόχων που συνδέονται μαζί τους με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών/ έργου.
71	Η διάταξη αυτή υποχρεώνει τις ψηφιακές συνεργατικές πλατφόρμες να ενημερώνουν τους συνεργάτες τους για τα βασικά στοιχεία της σύμβασής τους, κατά τρόπο παρόμοιο με την ενημέρωση που προβλέπει το π.δ. 156/1994 για τους μισθωτούς.
72	Παρέχεται στον Υπουργό Εργασία και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετική εξουσιοδότηση ώστε, με απόφασή του, να ορίζει ειδικότερα τεχνικά και λεπτομερειακά μέτρα που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες.
73	Προβλέπεται η μετεξέλιξη και απλούστευση του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη» στο πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη II» και απαριθμούνται τα στοιχεία που υποβάλλονται στο σύστημα, καθώς και τα μητρώα που τηρούνται σ' αυτό.
74	Καθιερώνεται η ψηφιακή κάρτα εργασίας ως βασικό όργανο μέτρησης του ωραρίου και ελέγχου για την τήρηση του. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας διασυνδέεται ηλεκτρονικά με το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II και καταγράφει σε πραγματικό χρόνο κάθε μεταβολή του χρόνου εργασίας του εργαζομένου. Διασταυρώνεται με τις αναλυτικές περιοδικές δηλώσεις που υποβάλλει η επιχείρηση και μπορεί να αποτελέσει και τη βάση για την αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωση της ΑΠΔ. Η παρουσία, στο χώρο εργασίας, εργαζομένου που δεν έχει ενεργοποιημένη την ψηφιακή κάρτα εργασίας, η οποία διαπιστώνεται από έλεγχο που πραγματοποιούν τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, επισύρει σοβαρές διοικητικές κυρώσεις: πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο και, εάν επαναληφθεί δύο φορές εντός χρονικού

	διαστήματος 12 μηνών, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης.
75	Προβλέπεται η δυνατότητα εκπρόθεσμης υποβολής στοιχείων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη, καθώς και διόρθωσης στοιχείων που έχουν ήδη υποβληθεί.
76	Με σκοπό την απλούστευση των διαδικασιών και τη διαλειτουργικότητα των αντίστοιχων πληροφοριακών συστημάτων προβλέπεται ότι οι κωδικοί και τα μητρώα του ΣΕΠΕ, του e-ΕΦΚΑ και του ΟΑΕΔ ενοποιούνται, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται, όπως και οι κωδικοί ειδικοτήτων και επαγγελμάτων, με τους αντίστοιχους κωδικούς της ΑΑΔΕ.
77	Ορίζεται ότι όλα τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση, την εποπτεία και τον έλεγχο της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματιών προγραμμάτων, καθίστανται διαλειτουργικά μεταξύ τους.
78	Προβλέπεται ότι επιβάλλεται διοικητική κύρωση, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011, για τους εργοδότες που δεν καταχωρούν εγκαίρως τις αλλαγές ή τροποποιήσεις του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη.
79	Με τις παρ. 1 και 2 παρέχεται στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση τεχνικών ζητημάτων για τη λειτουργία του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη II και τη διαλειτουργικότητά του με άλλα συστήματα, καθώς και με την ψηφιακή κάρτα εργασίας. Με την παρ. 3 παρέχεται στους Υπουργούς Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η εξουσιοδότηση για την αναγωγή των αμοιβών (μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου) σε αμοιβή ανά ώρα. Η παρ. 4 παρέχει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων την εξουσιοδότηση για α. την ειδικότερη ρύθμιση στοιχείων που θα καταχωρίζονται στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, β. τον προσδιορισμό των επιχειρήσεων, στις οποίες θα αρχίσει κατά στάδια να εφαρμόζεται η ψηφιακή καταχώριση στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, γ. αντίστοιχο προσδιορισμό για την ψηφιακή κάρτα εργασίας, δ. τη δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της ΑΠΔ από την ψηφιακή κάρτα εργασίας, ε. τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της εκπρόθεσμης υποβολής στοιχείων στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, στ. τα στοιχεία από τα οποία θα μπορεί να διαπιστώνεται εάν ένας εργαζόμενος είναι διευθυντικό στέλεχος, ζ. τη διαδικασία για την καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών.

80	<p>Η παρ. 1 καταργεί την παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014, αφού η σχετική ρύθμιση υπάρχει ήδη στο άρθρο 80 του ν. 4144/2013 που τροποποιείται με το άρθρο 78 του παρόντος. Η παρ. 2 καταργεί τις διατάξεις περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων στο ΣΕΠΕ ή τον ΟΑΕΔ, δεδομένης της δυνατότητας εκπρόθεσμης ηλεκτρονικής υποβολής τους στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II. Η παρ. 3 ορίζει ότι οι διοικητικές κυρώσεις που σχετίζονται με την ψηφιακή κάρτα εργασίας επιβάλλονται στις επιχειρήσεις δύο μήνες μετά την υποχρέωσή τους για εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση της περ. γ της παρ. 4 του άρθρου 79 του παρόντος.</p>
81	<p>Δημιουργείται η υποχρέωση στις ενώσεις προσώπων που αντιμετωπίζονται ως συνδικαλιστικές οργανώσεις να εγγράφονται στο ΓΕΜΗΣΟΕ αντί σε ειδικό βιβλίο του αρμοδίου Δικαστηρίου, όπως συμβαίνει με όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.</p>
82	<p>Τα ειδικά βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων που τηρούνται στα εκάστοτε Ειρηνοδικεία, αντικαθίστανται σε ψηφιακή μορφή, κεντρικά, στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ) που τηρείται στην ΕΡΓΑΝΗ. Έτσι στην υποχρέωση εγγραφής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ που προβλέφθηκε με το άρθρο 54 του ν. 4635/2019, προστίθεται και η τήρηση των βιβλίων. Στην παρ. 3 προβλέπονται τα στοιχεία που πρέπει να προσκομίζουν για την εγγραφή τους και στην παρ. 4 τα στοιχεία που οφείλουν να τηρούν. Στην παρ. 6 ορίζονται οι έννομες συνέπειες από την καταχώριση των στοιχείων, συναρτώντας την ενημέρωση του συστήματος με τη δυνατότητα χρηματοδότησης, άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων όπως της κήρυξης απεργίας και της συμμετοχής της συνδικαλιστικής οργάνωσης σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά και την προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών.</p>
83	<p>Δημιουργείται η υποχρέωση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να τηρούν τα προβλεπόμενα βιβλία τους, ψηφιακά.</p>
84	<p>Προς αποφυγήν καταστρατήγησης της απαγόρευσης χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη ή κομματικούς οργανισμούς, απαλείφεται κάθε εξαίρεση που προβλεπόταν.</p>
85	<p>Επιβάλλεται η δυνατότητα της εξ αποστάσεως παρουσίας στις γενικές συνελεύσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων (παρ. 2) και συμμετοχής στις ψηφοφορίες (παρ. 3), ακόμα και όταν αυτές πρέπει να είναι μυστικές, ώστε οι αποφάσεις να έχουν την ευρύτερη δυνατή δημοκρατική νομιμοποίηση.</p>
86	<p>Εξασφαλίζεται και στις ψηφοφορίες των αιρετών οργάνων και εκπροσώπων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις η δυνατότητα της εξ αποστάσεως συμμετοχής. Όλες οι</p>

	<p>οργανώσεις οφείλουν να παρέχουν αυτή τη δυνατότητα στα μέλη τους με λογισμικό που μπορούν να λαμβάνουν δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Διευκολύνεται, έτσι η έκφραση των μελών, εμποδώνοντας τη δημοκρατία σε όλες ανεξαιρέτως τις οργανώσεις.</p>
87	<p>Επανακαθορίζεται ο αριθμός των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών ανά επιχείρηση (παρ. 6) και ειδικά ως προς τα επιχειρησιακά σωματεία τίθεται ένα πλαφόν που ορίζεται στο διπλάσιο του προβλεπόμενου αριθμού της παρ. 6 -η δε προστασία εξαρτάται από τη δυναμικότητα κάθε σωματείου- (παρ. 7), ώστε να εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων. Αναδιαμορφώνεται στην παρ. 10 η διατύπωση των λόγων απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς είχαν μια περιοριστική αναφορά, χωρίς ρητή πρόβλεψη ακόμη και για ιδιαιτέρως σοβαρά ποινικά αδικήματα, προβλέποντας αντί αυτού, την προστασία που παρέχει η διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, που αφορά τις εγκύους και νέες μητέρες. Τα συνδικαλιστικά στελέχη θα μπορούν να απολύονται μόνο για σπουδαίο λόγο που σε συνδυασμό με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης του άρθρου 65 παρ. 2 διασφαλίζεται ότι η τυχόν απόλυση δεν μπορεί να έχει ούτε ως απώτερη αφορμή τη συνδικαλιστική ιδιότητα.</p>
88	<p>Επιβάλλεται για τον εκσυγχρονισμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διατηρούν ισότοπο ώστε να υπάρχει αμεσότερη ενημέρωση των θέσεων και της δράσης τους (παρ.2). Οριοθετείται το δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων (παρ.6). Στην παρ. 7 διευκρινίζεται ποια είναι τα πρόσωπα που μπορούν να παραβρίσκονται στις επιθεωρήσεις και ελέγχους από τα αρμόδια όργανα εντός των επιχειρήσεων. Σε περίπτωση επιβολής προστίμου γίνεται παραπομπή στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 για τον προσδιορισμό αυτού και καταργείται η παρ.9 καθώς αυτή έχει περιέλθει προ πολλού σε αχρησία λόγω των αλλαγών που έχουν γίνει τόσο στην πολιτική όσο και την διοικητική Δικονομία.</p>
89	<p>Προστίθενται τα μέλη των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων στους δικαιούχους για τη λήψη συνδικαλιστικής άδειας για τη συμμετοχή τους σε συνέδρια (παρ.2). Αναμορφώνεται η παρ.5 ώστε η μόνη προϋπόθεση για να ληφθεί η συνδικαλιστική άδεια να είναι η έγκαιρη έγγραφη ενημέρωση προς τον εργοδότη. Δεν πρόκειται για αίτημα, αλλά για ανακοίνωση του συνδικαλιστικού στελέχους ότι θα απουσιάσει σε προβλεπόμενη συνδικαλιστική άδεια.</p>
90	<p>Διευκρινίζεται ότι η προηγούμενη προειδοποίηση των 24 ωρών για το έγκυρο της κήρυξης της απεργίας ισχύει για όλες τις μορφές απεργίας, ήτοι και για τις ολιγώρες στάσεις εργασίας.</p>
91	<p>Αποχαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ραδιοφωνίας και τηλεόρασης ως δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.</p>

92	Το δικαίωμα στην εργασία, όσο και στην απεργία κατοχυρώνονται συνταγματικά. Με τη διάταξη αυτή εξασφαλίζεται η δυνατότητα των εργαζομένων να παρέχουν εργασία, όταν έχει κηρυχθεί, ενώ στην στην περίπτωση που διαπιστώνονται φαινόμενα παρεμπόδισης της ενάσκησης του δικαιώματος αυτού είναι δυνατό με δικαστική απόφαση να διακοπεί η κηρυχθείσα απεργία (παρ. 2)
93	Αναμορφώνεται το άρθρο 3 του ν. 2224/1994, προκειμένου να περιγραφεί ορθά η υποχρέωση ή δυνατότητα να διεξαχθεί δημόσιος διάλογος μετά την κήρυξη απεργίας και αναλυτικά ορίζεται η διαδικασία ενώπιον του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και οι συνέπειες της υπαγωγής στο δημόσιο διάλογο.
94	Για λόγους προστασίας του κοινωνικού συνόλου στις περιοριστικά προσδιορισμένες επιχειρήσεις/δραστηριότητες κοινής ωφέλειας ορίζεται η υποχρέωση στις επιχειρήσεις αυτές, πέραν του προσωπικού ασφαλείας που οφείλουν να διαθέτουν, να εξασφαλίζεται και η ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία, ώστε οι υπηρεσίες που παρέχουν να ανταποκρίνονται στο 1/3 της συνήθους παρεχόμενης υπηρεσίας. Το προσωπικό αυτό προσδιορίζεται με συμφωνία κάθε Νοέμβριο, και αν δεν επιτευχθεί συμφωνία, τα μέρη προσφεύγουν στην Μεσολάβηση.
95	Καθιερώνεται προληπτική σύντομη δικαστική διαδικασία προκειμένου σε περίπτωση αμφισβήτησης να αναγνωρισθεί ποια είναι η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ικανότητα να συνάψει συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, με την ίδια διαδικασία μπορεί να αμφισβητηθεί η αντιπροσωπευτικότητα και μετά τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης. Η διαδικασία αυτή αντικαθιστά αποτελεσματικότερα την αντίστοιχη που προβλέπεται μέχρι σήμερα ενώπιον της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία καταργείται.
96	Προς άρση κάθε αμφιβολίας και για την ασφάλεια του δικαίου υποχρεώνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να κωδικοποιούν σε κάθε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τις κανονιστικές διατάξεις που διατηρούνται σε ισχύ από παλαιότερες συλλογικές συμβάσεις. Αν δεν το πράξει η ίδια η συνδικαλιστική οργάνωση, επιλαμβάνεται της κωδικοποίησης το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.
97	Η συμφιλιωτική διαδικασία σε συλλογικό επίπεδο, ανεξάρτητα εάν πρόκειται για ζητήματα που αφορούν συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή για θέματα που είναι υποχρεωτική η διαβούλευση, ή για κάθε άλλο θέμα συλλογικού ενδιαφέροντος, υπάγεται αποκλειστικά ενώπιον του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αποκλείοντας την αρμοδιότητα του από το ΣΕΠΕ. Υιοθετούνται οι συστάσεις του

	<p>Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO), καθώς ως συμφιλιωτής ορίζεται ένα ανεξάρτητο όργανο, διάφορο από τον επιθεωρητή που έχει ελεγκτικό έργο, σύμφωνα με το άρθρο 3 της 81 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας.</p>
98	<p>Όταν ασκείται αγωγή κατά της διαιτητικής απόφασης, αναστέλλονται τα αποτελέσματα της απόφασης αυτής μέχρι την τελεσιδικία, καθώς σε περίπτωση που ανατραπεί η διαιτητική απόφαση είναι πολύ δυσχερής η αναζήτηση των καταβληθέντων από ενός εκάστου των εργαζομένων.</p>
99	<p>Προβλέπεται ότι τόσο οι νέες προβλέψεις για τις απολύσεις όσο και η υποχρέωση εγγραφής νέων συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ αλλά και οι υποχρεώσεις και διαδικασίες που εισάγονται με το νομοσχέδιο αυτό εκκινούν μετά τη δημοσίευση του νόμου. Οι υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συμμορφωθούν σχετικά με την εγγραφή και καταχώρησή τους στο ΓΕΜΗΣΟΕ μέχρι την 1-1-2022, ενώ οι συμφιλιωτικές διαδικασίες που έχουν εκκινήσει ενώπιον του ΣΕΠΕ ολοκληρώνονται σε αυτό. Καταργείται η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών της οποίας το κύριο έργο ήταν να διαπιστώνει εάν συντρέχουν οι ειδικώς προσδιορισμένες παραβατικές περιπτώσεις για την απόλυση ή μη των συνδικαλιστικών στελεχών. Με την εισαγωγή του σπουδαίου λόγου ως προϋπόθεση απόλυσης συνδικαλιστικού στελέχους δεν συντρέχει πλέον ο διαπιστωτικός χαρακτήρας της Επιτροπής και αρμοδιότερος να κρίνει την ύπαρξη ή μη σπουδαίου λόγου είναι ο φυσικός δικαστής. Ομοίως, τα Δικαστήρια κρίνουν πλέον ποια η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ με την αναδιατύπωση της διάταξης περί συνδικαλιστικών αδειών δεν υπάρχει περιθώριο αμφισβήτησης, ώστε να επιλαμβάνεται κάποιο όργανο για τη χορήγηση ή μη της άδειας (παρ.5). Καταργείται το άρθρο 3α του ν. 3996/2011 που προβλέπει συμφιλιωτική διαδικασία ενώπιον του ΣΕΠΕ, καθώς αυτή η αρμοδιότητα της συμφιλιώσης μετακυλιέται στον ΟΜΕΔ.</p>

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

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤ Α	
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου		x	x		
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	x	x	x		
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	x	x	x		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	x	x	x		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	x	x			
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων	x				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Οι διατάξεις για το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II φέρνουν μείωση της γραφειοκρατίας, διαφάνεια, αξιοπιστία και αντικειμενικότητα των ελέγχων για την τήρηση του ωραρίου εργασίας.

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

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤ Α	
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	x	x			
		Υποδομή / εξοπλισμός	x	x	x		
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων	x				
	Άλλο						
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
Άλλο							

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Απαιτείται η υποδομή για τη διασύνδεση των ψηφιακών καρτών εργασίας με το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη II, καθώς και η αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη σε Εργάνη II.

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

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟ Σ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν προβλέπεται κάποιος ιδιαίτερος κίνδυνος, πέρα από την καθυστέρηση στη διασύνδεση μικρομεσαίων, ιδίως, επιχειρήσεων με την ψηφιακή κάρτα εργασίας.

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

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

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς		
	<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Έγινε διαβούλευση με τον e-ΕΦΚΑ.
	<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Έχει γίνει προκαταρκτική διαβούλευση με ΓΣΕΕ και ΣΕΒ.
	<input type="checkbox"/>	Διεθνής διαβούλευση	

ΕΝΟΤΗΤΑ ΣΤ: Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις		
	Άρθρα 22, 23 του Συντάγματος.		
25.	Ενωσιακό δίκαιο		
	<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
	<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
	<input type="checkbox"/>	Οδηγία	Οδηγία 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.
	<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών		
	<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
	<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών		
			Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης

	<input type="checkbox"/>	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
	<input type="checkbox"/>	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.		Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
			<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
	<input type="checkbox"/>	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	C-692/19, <i>Yodel Delivery Network Ltd</i> , καθορίζει τα κριτήρια για τη διάκριση μεταξύ μισθωτών και ανεξάρτητων παρόχων υπηρεσιών στις ψηφιακές πλατφόρμες.
	<input type="checkbox"/>	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
	<input type="checkbox"/>	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	

Z. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	<p align="center">Άρθρο 55 Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 4 π.δ. 88/1999</p> <p>1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α'94) τροποποιείται και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p align="center">«Άρθρο 4 (Άρθρο 4 της οδηγίας 93/104/ΕΚ) Διαλείμματα</p> <p>1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.</p> <p>2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [Ν. 1264/82 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (79/Α)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων [άρθρα 2 (παράγραφος 4) και 10 του Π.Δ. 17/96] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1)</p>	<p>Άρθρο 4 παρ. 1 π.δ. 88/1999</p> <p>1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους.</p> <p>Τα Διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.</p>

	του Π.Δ. 17/96), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.».	
	<p align="center">Άρθρο 56</p> <p align="center">Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 11 άρθρου 38 ν. 1892/1990</p> <p>Η παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101) τροποποιείται ως εξής:</p> <p>«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος, και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.».</p>	<p>Άρθρο 38 παρ. 11 ν. 1892/1990</p> <p>11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.</p> <p>Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.</p>
	<p align="center">Άρθρο 57</p> <p align="center">Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας – Προσθήκη τίτλου και τροποποίηση παρ. 3, 5, προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000</p>	<p>Άρθρο 4 ν. 2874/2000</p> <p>1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την</p>

<p>Στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α' 286) οι παρ. 3 και 5 τροποποιούνται, προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 4 Υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας</p> <p>1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).</p> <p>2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο</p>	<p>εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).</p> <p>2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.</p> <p>3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις</p>
--	---

	<p>εργασίας.</p> <p>3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, και έως 3 (τρεις) ώρες ημερησίως, και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).</p> <p>4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.</p> <p>5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%.</p> <p>6. Με αποφάσεις του Γενικού Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως της παρ. 3, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»</p>	<p>εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).</p> <p>4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία.</p> <p>5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).</p>
	<p>Άρθρο 58 Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990</p>	<p>Άρθρο 41 ν. 1892/1990 Διευθέτηση χρόνου εργασίας</p> <p>1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο</p>

	<p>1. Στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α 101) προστίθενται εδάφια ως εξής: «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος αρνήθηκε πρόταση του εργοδότη για συμφωνία διευθέτησης.»</p> <p>2. Στο τέλος του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 προστίθεται παρ. 12 ως εξής: «12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίسمατος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 1 του ν.3385/2005 (Α 210)».</p>	<p>εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).</p> <p>β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.</p> <p>γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο</p>
--	---	--

		<p>μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.</p> <p>2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.</p> <p>β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση</p>
--	--	--

		<p>να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.</p> <p>γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.</p> <p>3. Κατά τη Διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών</p>
--	--	---

		<p>αναπαύσεως ή ημερών αδειας.</p> <p>4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.</p> <p>5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).</p> <p>β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την</p>
--	--	---

	<p>παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).</p> <p>6. Η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.</p> <p>Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).</p> <p>7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.</p> <p>8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον</p>
--	---

		<p>παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.</p> <p>9. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.</p> <p>10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παραγράφου 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1876/1990.</p> <p>11. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α' 83) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.</p>
	<p align="center">Άρθρο 60 Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής</p> <p>1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1045 (Α' 229) τροποποιείται ως εξής: «1. Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεούμενου να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων άδειας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης</p>	<p>Άρθρο 4 παρ. 1 α.ν. 539/1945</p> <p>1. Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεούμενου να χορηγήσει την αιτηθείσαν άδειαν το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως.</p> <p>Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων άδειας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος.</p>

	<p>Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεί μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της αδείας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού. Η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους, υπό τον όρο του άρθρου 7 του πδ 99/1999.»</p>	<p>Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεί μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της αδείας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών δικαιώματος αυτού, του εργοδότη υποχρεουμένου όπως προ της λήξεως του ημερολογιακού έτους, παράσχη την άδειαν έστω και εάν δεν εξητήθη αύτη υπό του μισθωτού.</p>
	<p>Άρθρο 62 Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική άναπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση περ. ιστ και προσθήκη περ. ιζ-κβ στην παρ. 1 του άρθρου 7 του β.δ. 748/1966 και προσθήκη περ. η-ια στην παρ. 3 του άρθρου 7 του β.δ. 748/1966</p> <p>1. Οι περ. α και ιστ της παρ. 1 του άρθρου 7 του β.δ. 748/1966 (Α' 179) τροποποιούνται, προστίθενται περ. ιζ - κβ και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίας και εργασίας εν γένει: α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών συνδεομένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως, β) Επισκευής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοίχων τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργείων</p>	<p>Άρθρο 7 β.δ. 748/1966 Εξαιρέσεις εκ της καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας αναπαύσεως</p> <p>1. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίας και εργασίας εν γένει: α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών συνδεομένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως. β) Επισκευής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοίχων τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργείων</p>

<p>(υπηρεσίες courier).</p> <p>β) Επίσκεψης και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοίχων τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργείων συγκολλήσεως ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πρατηρίων διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων δι' αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαράζ), εξαιρέσει των εργασιών πλυσίματος και γρασαρίσματος.</p> <p>γ) Παραγωγής μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενεργείας.</p> <p>δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεοράσεως και λήψεως κινηματογραφικών ταινιών.</p> <p>ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκεδάσεως, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεομένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.</p> <p>στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.</p> <p>ζ) Ανθοπωλείων.</p> <p>η) Λουτρών.</p> <p>θ) Ξενοδοχείων.</p> <p>ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων.</p> <p>ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.</p>	<p>συγκολλήσεως ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πρατηρίων διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων δι' αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαράζ), εξαιρέσει των εργασιών πλυσίματος και γρασαρίσματος.</p> <p>γ) Παραγωγής μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενεργείας.</p> <p>δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεοράσεως και λήψεως κινηματογραφικών ταινιών.</p> <p>ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκεδάσεως, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεομένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.</p> <p>στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.</p> <p>ζ) Ανθοπωλείων.</p> <p>η) Λουτρών.</p> <p>θ) Ξενοδοχείων.</p> <p>ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων.</p> <p>ια) Γραφείων Κηδειών,</p>
--	--

<p>ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιουμένων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στιλβωτηρίων.</p> <p>ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.</p> <p>ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.</p> <p>ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως.</p> <p>ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.</p> <p>ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας (“logistics”), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων .</p> <p>ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών (“shared services centers”) ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.</p> <p>ιθ) Κέντρων δεδομένων (“data centers”) και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,</p> <p>κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.</p> <p>κα) Παροχής υπηρεσιών</p>	<p>νεκροταφείων και νεκροτομείων.</p> <p>ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιουμένων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στιλβωτηρίων.</p> <p>ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.</p> <p>ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.</p> <p>ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως.</p> <p>ιστ) Φαρμακαποθηκών. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.</p> <p>2. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπόσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις τας ακολούθως επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεις, η υπηρεσίας και εργασίας εν γένει, εφ' όσον αύται λειτουργούν κατά τα κύρια αυτών τμήματα καθ' όλον το 24ωρον δια τριών ομάδων εργασίας.</p> <p>α) οινοπνευματοποιίας, πυρηνελαιουργίας, υδρογονώσεως ελαίου, εφ' όσον η υδρογόνωσις ενεργείται δια πυροχημικών μεθόδων.</p>
---	---

<p>τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών. κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος κγ) Φύλαξης (security).».</p> <p>2. Στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966, οι περ. β και δ τροποποιούνται, μετά την περ. ζ προστίθενται περ. η - ια και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«3. Κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να επιτραπεί η λειτουργία των παρακάτω επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει ως και η απασχόλησις του προσωπικού τούτων κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας:</p> <p>α) παραλαβής και διανομής ξένου τύπου, β) τμημάτων αλλαγής ξένων νομισμάτων των Τραπεζών προς εξυπηρέτησιν περιηγητών, καθώς και ανταλλακτήρια που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών, γ) των λειτουργουσών εποχιακώς κατ' έτος ή χρησιμοποιουσών ύλες, υποκειμένες σε ταχεία φθορά, δ) σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων, ε) σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, μη δυνάμενης να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών εξ ης παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως ή υπηρεσίας.</p> <p>Στις περιπτώσεις αυτές, εάν είναι αδύνατον να ζητηθεί η άδεια πριν την έναρξη της εργασίας επιβάλλεται η αναγγελία της εργασίας εις την Αστυνομικήν</p>	<p>β) διθειούχου άνδρακος, διύλιστηρίων πετρελαίου και παρασκευής ορυκτελαίου εκ βαρέων πετρελαίων.</p> <p>γ) παραγωγής τσιμέντων, δ) παρασκευής γλυκερίνης και λιπαρών οξέων, ε) ζυμαρικών, εφ' όσον λειτουργούν δι' αυτοτελών μηχανολογικών συγκροτημάτων συγχρόνου παραγωγής και προξηράνσεως. στ) ζυθοποιίας, βυνοποιίας, παγοποιίας, ψυγείων και ζύμης, ζ) παραγωγής ναφθαλίνης. η) παστεριώσεως γάλακτος και παρασκευής εκ τούτου προϊόντων, θ) ασβεστοκαμίνων, ι) παραγωγής χωρίου δι' ηλεκτρολύσεως και υποχλωριώδους ασβεστίου, ια) παραγωγής οξυγόνου, ιβ) παραγωγής υάλου, ιγ) ξηραντηρίων τεχνητής ξηράνσεως ξύλου, ιδ) παρασκευής οστεοκόλλας και δερματοκόλλας εξ οστών και υπολειμμάτων δερμάτων, ιε) παρασκευής φυτικού άνθρακος, ιστ) παραγωγής οξέων και χημικών λιπασμάτων, ιζ) χαρτοποιίας, εφ' όσον ή ξήρανσις του χάρτου γίνεται εις τύμπανα θερμαινόμενα δι' ατμού.</p> <p>3.Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν</p>
---	---

<p>Αρχήν, ευθύς μετά την έναρξιν της εργασίας, στ) σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακοσμήσεως προθηκών, ζ) στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 7, καθ' όσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των Γραφείων εν γένει των εν αυταίς αναφερομένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών. Στις υπό στοιχ. α' και γ' περιπτώσεις ή άδεια δύναται να αφορά σε όλο το προσωπικό. Στις υπό στοιχ. ε' περιπτώσεις δύναται να επιταπεί η εργασία και κατά τις αναπληρωματικές ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία θα πρέπει να εξασφαλίζεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα. η) σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει. θ) σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικοί και άλλοι διαγωνισμοί, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών. ι) σε περιπτώσεις συντήρησης κτηρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών, ια) σε περιπτώσεις προσαρμογής</p>	<p>και ημέρας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις τμήματα ή εργασίας των ακολούθων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει εφ' όσον ταύτα λειτουργούν καθ' όλον το 24ωρον κατά τα κύρια αυτών τμήματα δια τριών ομάδων εργασίας. α) κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας και πυράς χαλυβουργικών εργοστασίων και μεταλλουργιών ως και των απαιτήτων δια την λειτουργίαν τούτων συναφών εργασιών, β) τμημάτων παραγωγής βισκόζης και κλωστοποιήσεως ταύτης μετά των συναφών συγκροτημάτων των εργοστασίων τεχνητής μετάξης, γ) εργασίας εψήσεως, ξηράνσεως και εκκαμινεύσεως κεραμουργικών προϊόντων, δ) εργασίας ξηράνσεως υποπροϊόντων επεξεργασμένων οστών και δερμάτων, ε) τμημάτων παρασκευής κόλλας και φίλτρων αλέσεως πρώτης ύλης, κυρίως χαρτοποιητικών μηχανών, ρολοκπτικών μηχανών και μηχανών λειάνσεως (καλανδρών) εργοστασίων χαρτοποιίας ως και των απαιτήτων δια την λειτουργίαν τούτων συναφών εργασιών, στ) τμημάτων θερμπλαστικών μηχανών παραγωγής συνθετικών ινών και φύλλων εκ πολυστερίνης εις εργοστάσια συνθετικών ινών και πλαστικών, ζ) συνεργείων, εργοστασίων</p>
---	--

	<p>και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων».</p>	<p>εκρηκτικών υλών, ξηραντηρίων πυρίτιδος και εγκιβωτισμού και συσκευασίας μαύρης πυρίτιδος,</p> <p>η) κλιβάνων συνεχούς λειτουργίας ή εργασίας επισκευών και συντηρήσεως μηχανολογικών συγκροτημάτων παραγωγής πολεμικού υλικού εργοστασίων καλυκποΐας και κατασκευής πολεμικού υλικού,</p> <p>θ) εργασίας μηχανικής παρασκευής και εμπλουτισμού μεταλλευμάτων,</p> <p>ι) εργασίας επιθωρήσεως, ελέγχου, συντηρήσεως, επισκευής και κατασκευής των εγκαταστάσεων (υπογείων, επιφανειακών και εναερίων) των μεταλλείων.</p> <p>4. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν κυριακήν και ημέρας αργίας δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις τας κάτωθι εργασίας, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως, υπηρεσίας εν γένει, ής τυγχάνουν μισθωτοί:</p> <p>α) φυλάξεως</p> <p>β) εργασίας παρεχομένης εν υπαίθρω</p> <p>γ) παροχής ενεργείας, κινητηρίου δυνάμεως και θερμάνσεως</p> <p>δ) εργασίας πωλήσεως άρτου και εψήσεως φαγητών μέχρι της 14.00 ώρας ως και προπαρασκευής της παραγωγής της επομένης ημεας επί 3ωρον, οριζόμενον υπό του αρμοδίου Νομάρχου εντός του από 19.00 μέχρι και 23.00 ώρας διαστήματος της Κυριακής,</p>
--	---	---

		<p>αναλόγως των κατά τόπους κλιματολογικών συνθηκών.</p> <p>5. Ως προς τα Φαρμακεία ισχύουν και κατά τας Κυριακάς και κατά τας ημεας αργίας αι εκάστοτε διατάξεις περί διημερεύσεως και διανυκτερεύσεως τούτων.</p> <p>6. Δι' αποφάσεων του Υπουργού Εργασίας εκδιδομένων μετά γνωμοδότησιν του Τμήματος Διακανονισμού Ορων Εργασίας του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής, λαμβανομένην μετά γνώμην του αρμοδίου Νομάρχου και των ενδιαφερομένων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών δύναται να επεκτείνεται η καθ' ημέραν Κυριακήν ή καθ' ημέρας αργίας ανάπαυσις ή να περιορίζονται αι ώραι λειτουργίας εις τας περιπτώσεις των προηγουμένων παραγράφων ή να ορίζηται εκ περιτροπής αργία κατά τας Κυριακάς, κατά Δήμους, Κοινότητας, ή Περιφερείας, γενικώς ή κατά κατηγορίας επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών, εις ας κατά τας προηγουμένας παραγράφους επιτρέπεται η εργασία κατά τας Κυριακάς, της σχετικής σειράς τούτων οριζομένης υπό της αρμοδίας Επιθεωρήσεως Εργασίας ή τέλος να εξαιρώνται της καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας αναπαύσεως έτεροι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίαι ή εργασίαι εν γένει ή έτεροι κατηγορίαι μισθωτών.</p>
--	--	---

		<p>Αι εν λόγω αποφάσεις δημοσιεύονται εις την Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.</p> <p>Προκειμένου περί εστιατορίων, ζαχαροπλασθειών, καφενείων, γαλακτοπωλείων, αναψυκτηρίων και λοιπών συναφών κέντρων δύναται δι' αποφάσεων του αρμοδίου Νομάρχου να εξαιρούνται της εκ περιτροπής Κυριακής αργίας τα εκ των ανωτέρω καταστημάτων, ονομαστί εν αυταίς εκάστοτε αναφερόμενα, λειτουργούντα ως εξοχικά.</p> <p>7. Αι κατά την προηγουμένην παράγραφον αποφάσεις εκδίδονται και άνευ γνωμοδοτήσεως των οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών, εαν παρέλθη 20ήμερον από της αποστολής σχετικής προσκλήσεως.</p> <p>8. Αι κείμεναι περί εκ περιτροπής Κυριακής αργίας ενίων καταστημάτων διατάξεις δεν θίγονται υπό του παρόντος, δύναται όμως να τροποποιηθούν ή καταργηθούν κατά τα ανωτέρω.</p>
	<p>Άρθρο 66 Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 Το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α 66), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής: «1. Τηλεργασία είναι η συστηματική εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης</p>	<p>Άρθρο 5 ν. 3846/2010 Τηλεργασία</p> <p>1. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους</p>

<p>μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.</p> <p>2. Η τηλεργασία συμφωνείται εγγράφως μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.</p> <p>3. Κατ' εξαίρεση, η τηλεργασία επιβάλλεται μονομερώς:</p> <p>α) Από τον εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και για όσο χρόνο διαρκεί η ανάγκη αυτή.</p> <p>β) Από τον εργαζόμενο, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και για όσο χρόνο διαρκεί η ανάγκη αυτή. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας καθορίζονται οι παθήσεις, νοσήματα ή αναπηρίες που μπορούν να τεκμηριώσουν κίνδυνο υγείας του εργαζομένου.</p> <p>4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής</p>	<p>προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλεετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.</p> <p>2. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.</p> <p>3. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών.</p> <p>Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν</p>
--	---

<p>αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες καλύπτονται σε μηνιαία βάση, δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, και δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου.</p> <p>5. Εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο εγγράφως, με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένης και της αποστολής με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τους όρους εργασίας σύμφωνα με το π.δ. 156/1994 (Α' 102). Στους όρους αυτούς, πέραν των αναφερομένων στην παρ. 2 του άρθρου 2 του π.δ. 156/1994, περιλαμβάνονται τουλάχιστον τα ακόλουθα:</p> <p>α) Τα λεπτομερή καθήκοντα του τηλεεργαζομένου.</p> <p>β) Το ωράριο εργασίας του τηλεεργαζομένου και το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9.</p> <p>γ) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του.</p> <p>δ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης, και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.</p> <p>ε) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή</p>	<p>στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος.</p> <p>4. Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.</p>
--	--

	<p>εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο, και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.</p> <p>στ) Την ιεραρχική σχέση του τηλεργαζομένου με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τις διαδικασίες αναφοράς και αξιολόγησης του τηλεργαζομένου.</p> <p>ζ) Τυχόν συμφωνία περί τηλεετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.</p> <p>η) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος οφείλει σε κάθε περίπτωση να τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 8.</p> <p>θ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής</p> <p>ι) Τα στοιχεία επικοινωνίας των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.</p> <p>Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα τον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.</p> <p>6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και εν γένει τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ</p>	
--	--	--

	<p>περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.</p> <p>7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.</p> <p>8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου,</p> <p>9. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζομένου, σύμφωνα τις ισχύουσες διατάξεις. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και</p>	
--	---	--

	<p>τεχνικά μέσα της παρ. 9 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Η παροχή τηλεεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο τεκμαίρει ότι ο χώρος τηλεεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος τηρεί όλους τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.</p> <p>10. Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης εργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.</p> <p>11. Το ωράριο τηλεεργασίας, καθώς και η αναλογία</p>	
--	--	--

	<p>τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.</p> <p>12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους του Σ.ΕΠ.Ε., και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του άρθρου αυτού. Ιδίως ορίζεται η πρόσβαση του Σ.ΕΠ.Ε. και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου/ μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων</p>	
	<p>Άρθρο 78 Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση περ. α και β παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013</p> <p>1. Οι περιπτώσεις α και β της παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88) τροποποιούνται και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να</p>	<p>Άρθρο 80</p> <p>1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και</p>

<p>καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και πριν την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.</p> <p>β. Ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων που διέπονται από τις διατάξεις των Κανονισμών (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014 υποχρεούται να καταχωρεί κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ μέχρι 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 μέχρι το τέλος κάθε εβδομαδιαίας</p>	<p>την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση πριν την έναρξη πραγματοποίησής της.</p> <p>β. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί, σύμφωνα με την περίπτωση α', πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011. Για κάθε εργαζόμενο, για τον οποίο διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα απασχόληση σε υπερωρία ή υπερεργασία χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, σύμφωνα με την περίπτωση α', επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.</p> <p>γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την</p>
---	---

	<p>περιόδου εργασίας, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.»</p> <p>2. Η ισχύς του παρόντος εκκινεί από την έκδοση της απόφασης της περ. στ) της παρ. 4 του άρθρου 79.</p>	<p>εφαρμογή του παρόντος.</p> <p>δ. Η παρ. 1 του άρθρου 55 του ν. 4310/2014 (Α΄ 258) καταργείται και οι υπόλοιπες παράγραφοι του άρθρου αναριθμούνται αντίστοιχα.</p> <p>ε. Η ισχύς της παρούσας παραγράφου αρχίζει από την έκδοση της απόφασης της περίπτωσης γ΄.</p>
	<p style="text-align: center;">Άρθρο 81 Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση περ. γγ παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982</p> <p>Η περ. γγ 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 και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.</p> <p>α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:</p> <p>αα) τα σωματεία,</p> <p>ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου,</p> <p>γγ) Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι, με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων</p>	<p style="text-align: center;">Άρθρο 1</p> <p>1. Με την επιφύλαξη της ισχύος των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί, ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Για την εφαρμογή αυτού του νόμου Εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.</p> <p>Ειδικά για τις οργανώσεις του νόμου αυτού οι διατάξεις του Α.Κ. και του Εισ. Ν.Α.Κ. ισχύουν όπως τροποποιούνται ή συμπληρώνονται με αυτόν.</p> <p>2. Δεν εφαρμόζεται ο νόμος αυτός:</p> <p>α) Για τις δημοσιογραφικές οργανώσεις, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 12, 14, 15, 19, 20 με εξαίρεση το εδάφιο γ΄ της παραγράφου 1 21,22, 23 και 26.</p> <p>β) Για τις ναυτεργατικές οργανώσεις. Γι αυτές, μέχρις ότου ψηφιστεί και δημοσιευτεί ειδικός νόμος θα εξακολουθήσει να εφαρμόζεται το ισχύον σήμερα νομικό καθεστώς.</p> <p>Δεν υπάγονται στις διατάξεις του νόμου αυτού επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο</p>

<p>Εργαζομένων του άρθρου 2 και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.</p> <p>Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από την παρ. 2 του άρθρου 54, εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 31, 32 παρ. 1 περ.α, 35 παρ. 1, 2, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού.</p> <p>Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.</p> <p>β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων. Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου, ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.</p> <p>γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και</p>	<p>ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.</p> <p>3. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.</p> <p>α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:</p> <p>αα) τα σωματεία,</p> <p>ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.</p> <p>γγ) Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστο εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστο ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις πιο πάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα το σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.</p> <p>Για τις ενώσεις προσώπων εκτός από το άρθρο 20 παρ. 1 εδάφ. γ' εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 3 παρ. 1α, 7 παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού.</p> <p>Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.</p> <p>β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές</p>
--	--

	<p>Εργατικών Κέντρων.»</p>	<p>οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματών.</p> <p>Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.</p> <p>γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.</p>
	<p>Άρθρο 82 Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων - Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982</p> <p>1. Το άρθρο 2 του ν. 1264/1982 αντικαθίσταται ως εξής: «1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) της περ. β της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27). 2. Το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ή σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού. 3. Για την εγγραφή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. απαιτείται να υποβληθούν ψηφιακά τα παρακάτω στοιχεία: α. Καταστατικό β. Διαταγή ή απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου, με την οποία εγκρίθηκε το Σωματείο γ. τα στοιχεία του άρθρου 81 του Αστικού Κώδικα. Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Αστικού Κώδικα</p>	<p>Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων. Άρθρο 2.</p> <p>1. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων στο οποίο καταχωρίζονται τα στοιχεία του άρθρου 81 Α.Κ., ο αριθμός της δικαστικής απόφασης που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό της οργάνωσης και σημειώνεται η ενδεχόμενη διάλυσή της. Μετά την εγγραφή στο παραπάνω βιβλίο επέρχονται τα αποτελέσματα του άρθρου 83Α.Κ.</p> <p>2. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται φάκελλος που περιέχει το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις τροποποιήσεις του καθώς και τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 13 παρ. 2 του νόμου αυτού.</p> <p>3. Αντίγραφα των παραπάνω εγγράφων και βεβαιώσεις για στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου αυτού χορηγούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου σε όποιον έχει έννομο συμφέρον.</p>

	<p>επέρχονται με την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.</p> <p>4. Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή τα ακόλουθα στοιχεία για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση:</p> <p>α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα, τα οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τη δημοσίευση και την εγγραφή που αναφέρονται στην εν λόγω διάταξη,</p> <p>β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, τα οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την ψήφιση των παραπάνω από τη γενική συνέλευση των μελών της,</p> <p>γ) οι δικαστικές αποφάσεις που εγκρίνουν ή τροποποιούν τις πράξεις της περ.β), τις οποίες η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την έκδοση της κάθε απόφασης,</p> <p>δ) 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 και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από</p>	
--	---	--

<p>υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από κάθε γενική συνέλευση των μελών της, καθώς και κάθε αλλαγή της σύνθεσης οργάνου διοίκησης αυτής,</p> <p>ε) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από κάθε αλλαγή των στοιχείων αυτών,</p> <p>στ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτή οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις, τις οποίες η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την επικύρωσή τους και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων (ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρατούνται υποχρεωτικά ή άλλες, λοιπά έσοδα) και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών (ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, λοιπά λειτουργικά έξοδα),</p>	
--	--

	<p>5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς.</p> <p>6. Η εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και η πλήρης, έγκαιρη και προσήκουσα επικαιροποίηση της εγγραφής αυτής με όλα τα κατά νόμο απαιτούμενα στοιχεία, αποτελούν αναγκαίες προϋποθέσεις για:</p> <p>α) οιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν οντότητας από κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές,</p> <p>β) την ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως ισχύει,</p> <p>γ) τη νόμιμη ενάσκηση του δικαιώματος της συνδικαλιστικής οργάνωσης να αποφασίζει την κήρυξη απεργίας, σύμφωνα με το άρθρο 19 του ν. 1876/1990,</p> <p>δ) τη νόμιμη ενάσκηση κάθε δικαιώματος και διευκόλυνσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και</p> <p>ε) την προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει.</p>	
	<p>Άρθρο 83 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982</p> <p>Η παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982 τροποποιείται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 3 διαμορφώνεται ως εξής:</p>	<p>Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων Άρθρο 3</p> <p>1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν τα ακόλουθα βιβλία, που αριθμούνται και θεωρούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται.</p>

<p>«1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία:</p> <p>α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα προκειμένου για μέλη-φυσικά πρόσωπα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο ΑΜΚΑ, και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για μέλη-νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, ο ΑΦΜ, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, εφόσον δε τα μέλη είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.</p> <p>β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.</p> <p>γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.</p> <p>δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.</p> <p>ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.</p> <p>2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.</p> <p>3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.</p> <p>4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών</p>	<p>α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοσή του ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το Ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός των γραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες Εκλογές.</p> <p>β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.</p> <p>γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.</p> <p>δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.</p> <p>ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.</p> <p>2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.</p> <p>3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.</p>
---	--

	<p>Υποθέσεων καθορίζεται η μορφή που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η ημερομηνία έναρξης εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.»</p>	
	<p>Άρθρο 84 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 5 του ν. 1264/1982 Η παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 τροποποιείται ως εξής: «4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.»</p>	<p>Άρθρο 5.</p> <p>1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:</p> <p>α) τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.</p> <p>β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης.</p> <p>γ) Τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών ως και διαφόρων εκδηλώσεων και εορτών.</p> <p>2. Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης.</p> <p>3. Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα.</p> <p>4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.</p> <p>Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν, ή, εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες.</p> <p>5. Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του, είναι ακατάσχετη.</p>
	<p>Άρθρο 85 Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982</p>	<p>Συνέλευση μελών - Απαρτία - Λήψη - Προσβολή αποφάσεων. Άρθρο 8.</p> <p>1. Η Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης</p>

<p>Οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 τροποποιούνται, ώστε να προβλέπεται και η εξ αποστάσεως συμμετοχή στη Γενική Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«1. Η Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Αστικού Κώδικα και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση, εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της.</p> <p>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 τις Γενικές Συνελεύσεις απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται νέα Γενική Συνέλευση εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών, κατά την οποία απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών τρίτη, κατά την οποία αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.</p>	<p>συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Α.Κ και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της.</p> <p>2 Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση, κατά τις Συνελεύσεις, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστο του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες κατά την οποία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστο του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη συνέλευση συγκαλείται μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες Τρίτη κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.</p> <p>Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.</p> <p>Απαγορεύεται η συμμετοχή στις Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση.</p> <p>3. Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ όμως δια βoής.</p> <p>Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε Εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για</p>
---	---

<p>Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως ψήφος τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.</p> <p>Απαγορεύεται η φυσική ή εξ αποστάσεως συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιοδήποτε είδους εξουσιοδότηση.</p> <p>3. Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ όμως δια βοής. Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας. Κάθε μέλος δικαιούται να συμμετέχει στη Γενική Συνέλευση εξ αποστάσεως, καθώς και να ψηφίζει εξ αποστάσεως, ιδίως σε περίπτωση λήψης απόφασης περί κήρυξης απεργίας. Το καταστατικό οφείλει να προβλέπει τους τρόπους της εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου κάθε μέλους που το επιθυμεί, οι οποίοι πρέπει να περιλαμβάνουν την ηλεκτρονική, διαδικτυακή ή δικτυακή, σύνδεση, με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα. Απαγορεύεται η λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη</p>	<p>αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας.</p> <p>Οι αποφάσεις της Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων.</p> <p>Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Συνέλευσης είναι αρκετή η παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των μελών, είναι δε παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, απαιτείται, πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.</p> <p>Απόφαση Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα.</p> <p>Σε περίπτωση που με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών της συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όσα καθορίζονται παραπάνω στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου αυτού. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περυσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.</p> <p>4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της Συνέλευσης στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που</p>
---	--

<p>Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.</p> <p>Οι αποφάσεις της Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντων.</p> <p>Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Γενικής Συνέλευσης αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, είναι δε φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, απαιτείται, πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.</p> <p>Απόφαση Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί, αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν φυσικώς ή εξ αποστάσεως πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα.</p> <p>Σε περίπτωση που, με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών της, συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν, χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όσα καθορίζονται παραπάνω στις παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου αυτού. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περιουσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.</p> <p>4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης</p>	<p>έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση.</p> <p>Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις από το 1/50 τουλάχιστο των οικονομικά τακτοποιημένων μελών και για τις λοιπές, αποκλειστικά από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικά τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης.</p> <p>Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο μέσα σε δέκα μέρες από την επίδοσή της.</p>
--	---

	<p>Συνέλευσης υποβάλλεται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της συνέλευσης, στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση.</p> <p>Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται, για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, από το 1/50 τουλάχιστον των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, και για τις λοιπές, αποκλειστικώς από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικώς τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης.</p> <p>Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο εντός δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της.»</p>	
	<p>Άρθρο 86 Ψηφοφορία – τροποποίηση άρθρου 13 ν. 1264/1982</p> <p>Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 αντικαθίσταται, προκειμένου να προβλέψει την υποχρεωτική παροχή δυνατότητας για ηλεκτρονική ψηφοφορία στις εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την καταχώρηση των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., και διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«1. Η ψηφοφορία γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση και στις δύο περιπτώσεις της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορία με διασφάλιση της μυστικότητας των</p>	<p>Ψηφοφορία - Πρακτικά διαλογής</p> <p>Άρθρο 13.</p> <p>1. Η ψηφοφορία γίνεται πάντοτε με την επίδειξη της αστυνομικής ταυτότητας ή άλλου δημοσίου εγγράφου και του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου. Στο βιβλιάριο σημειώνεται από το δικαστικό αντιπρόσωπο η χρονολογία άσκησης του εκλογικού δικαιώματος του μέλους, η διάρκεια της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισε καθώς και η διάρκεια της θητείας των οργάνων που θα ψηφίσουν οι αντιπρόσωποί του. Το γνήσιο των εγγραφών αυτών βεβαιώνει ο δικαστικός αντιπρόσωπος με την υπογραφή του και τη σφραγίδα της οργάνωσης.</p> <p>2 Με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 11, τα πρακτικά διαλογής των</p>

	<p>ψήφων. Σχετικό λογισμικό διατίθεται χωρίς αντάλλαγμα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αλλά η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.</p> <p>2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.».</p>	<p>ψηφοδελτίων και ανακηρύξεως των επιτυχόντων, καθώς και το πρωτόκολλο της ψηφοφορίας ως και απόσπασμα πρακτικών για την κατά το άρθρο 10 παρ. 2β απόφαση της Γενικής Συνέλευσης παραδίνονται την επόμενη μέρα μετά το τέλος της εκλογής από το δικαστικό αντιπρόσωπο στο γραμματέα του αρμόδιου Πρωτοδικείου και φυλάσσονται στο φάκελλο της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης.</p>
	<p>Άρθρο 87 Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση παρ. 5, 7, 9 και 10 του άρθρου 14 ν. 1264/1982</p> <p>Η παρ. 5 του άρθρου 14 ν. 1264/1982 αντικαθίσταται, η παρ. 6 τροποποιείται, η παρ. 7 τροποποιείται, η παρ. 9 τροποποιείται, η παρ. 10 καταργείται και το άρθρο 14 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.</p> <p>2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:</p> <p>α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,</p> <p>β) να επιβάλλουν ή να</p>	<p>Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης Άρθρο 14</p> <p>1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.</p> <p>2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:</p> <p>α) ν' ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,</p> <p>β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,</p> <p>γ) ν' απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,</p> <p>δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με άλλα μέσα,</p>

<p>παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσω την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,</p> <p>γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,</p> <p>δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, με οικονομικά ή με άλλα μέσα,</p> <p>ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,</p> <p>στ) να μεταχειρίζονται με ευμείνεια ή δυσμείνεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.</p> <p>3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες.</p> <p>4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.</p> <p>5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:</p> <p>α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 92 του Αστικού Κώδικα,</p> <p>β) των μελών της προσωρινής, σύμφωνα με το άρθρο 79 του Αστικού Κώδικα, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα και</p> <p>γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.</p> <p>Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής</p>	<p>ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,</p> <p>στ) να μεταχειρίζονται με ευμείνεια ή δυσμείνεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.</p> <p>3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες.</p> <p>4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.</p> <p>5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:</p> <p>α) των μελών της διοίκησης, σύμφωνα με το άρθρο 92 Α.Κ., της συνδικαλιστικής οργάνωσης.</p> <p>β) των μελών της προσωρινής, σύμφωνα με το άρθρο 79 Α.Κ. διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα και</p> <p>γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.</p> <p>Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός αν συντρέχει ένας από τους λόγους της παρ. 10 και διαπιστωθεί κατά τη διαδικασία του άρθρου 15.</p> <p>6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:</p> <p>α) Εάν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται επτά μέλη της διοίκησης.</p> <p>β) εάν η οργάνωση έχει ως 1000 μέλη προστατεύονται, εννέα μέλη και</p> <p>γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη προστατεύονται ένδεκα.</p> <p>7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν προβλέπει, προστατεύονται κατά</p>
---	---

<p>της παρ. 10.</p> <p>6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:</p> <p>α) Εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) μέλη, προστατεύονται πέντε (5) μέλη της διοίκησης.</p> <p>β) Εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης και</p> <p>γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της διοίκησης.</p> <p>7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπληρωτής Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής. Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, ο συνολικός αριθμός των προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το διπλάσιο του αντίστοιχου αριθμού που αναφέρεται στις περιπτώσεις α), β) και γ) της παρ.6. Στην περίπτωση αυτή, ο αριθμός των μελών της διοίκησης της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που προστατεύεται προκύπτει από τη διαίρεση του μέγιστου 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 οργανώσεων που ψήφισαν στις</p>	<p>σειρά ο Πρόεδρος, Αναπλ. Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Αναπλ. Γενικός Γραμματέας, Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής.</p> <p>8. Προστατεύονται επίσης:</p> <p>Τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζομένους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη εάν απασχολεί πάνω από 500. Εφόσον οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 40 και μέχρι 80, προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.</p> <p>Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.</p> <p>9. Με την επιφύλαξη του άρθρου 11 παρ. 3 του Ν. 1256/1982 "για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις", δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7 και 8 χωρίς τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 που αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης.</p>
---	---

<p>τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικοί αριθμοί, στρογγυλεύονται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.</p> <p>8. Προστατεύονται επίσης τα πρώτα είκοσι ένα (21) ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης, εφόσον στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι από ογδόντα (80) εργαζόμενοι. Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά εντός έξι (6) μηνών από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.</p> <p>9. Με την επιφύλαξη του άρθρου 11 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων που αναφέρονται στις παραγράφους 5, 6, 7, 8 αυτού του άρθρου, αν αυτή δεν είναι απολύτως αναγκαία για τη λειτουργία της επιχείρησης ή δεν επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας.</p> <p>10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, επιτρέπεται υπό τους όρους της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153).11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν στην Εκτελεστική</p>	<p>10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με όσα αναγράφονται στο άρθρο αυτό, επιτρέπεται μόνον:</p> <p>α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.</p> <p>β) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.</p> <p>γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.</p> <p>δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.</p> <p>ε) Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του.</p> <p>στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.</p> <p>Η συνδρομή κάποιου από τους παραπάνω σπουδαίους λόγους δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σχέσεως εργασίας.</p> <p>11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή και στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των</p>
--	---

	<p>Επιτροπή, στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων των ομίλων επιχειρήσεων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.».</p>	<p>προηγούμενων παραγράφων.</p>
	<p>Άρθρο 88 Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2, 4, 6, 7, 8, κατάργηση παρ. 9 άρθρου 16 ν. 1264/1982 Οι παρ. 2, 4, 6, 7 και 8 του άρθρου 16 του ν. 1264/1982 τροποποιούνται, η παρ. 9 καταργείται και το άρθρο 16 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 16 Δημοκρατία στους τόπους εργασίας 1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας. 2. Κάθε σωματείο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με τα εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστότοπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστότοπου αποφασίζεται αποκλειστικώς από το σωματείο, με σεβασμό στις κείμενες διατάξεις. Στον ιστότοπο έχουν ελεύθερη, ανεμπόδιστη και μυστική πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, τόσο από επαγγελματικούς όσο και από προσωπικούς Η/Υ. Αν ο</p>	<p>Δημοκρατία στους τόπους εργασίας Άρθρο 16.</p> <p>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. Τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του σωματείου. 3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστο ογδόντα εργαζομένους, ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας. 4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστο μια</p>

<p>εργοδότης δεν τους παρέχει τη δυνατότητα των προηγούμενων εδαφίων αυτής της παραγράφου, 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.</p> <p>3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζόμενους. Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.</p> <p>4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους. Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του Ν. 1767/1988 (Α' 63) εφαρμόζονται αναλόγως.</p> <p>5. Ο εργοδότης, του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100)</p>	<p>φορά το μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.</p> <p>5. Ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.</p> <p>6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6.</p> <p>7. Εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου της επιχείρησης και αν δεν υπάρχει σωματείο του εργατικού κέντρου της περιοχής, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους.</p> <p>8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφάινεται, αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2, 3, 5 και 7 του άρθρου αυτού, με αιτιολογημένη απόφασή του μέσα σε δέκα (10) μέρες από την προσφυγή σ' αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, αυτός του επιβάλλει για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης του εργοδότη πρόστιμο από δρχ. 5.000 μέχρις 100.000 υπέρ της Εργατικής Εστίας που εισπράττεται σύμφωνα με</p>
---	---

<p>εργαζομένους, έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη, για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της, εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.</p> <p>6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 34 αυτού του νόμου.</p> <p>7. Όταν αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διενεργούν επιθεώρηση ή έλεγχο, απαγορεύεται η παρουσία τρίτων προσώπων, πλην των εργαζομένων εκείνη την χρονική στιγμή στην επιχείρηση και των εκπροσώπων του εργοδότη. Επίσης, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής.</p> <p>8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται, αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2, 3, 5 και 7 του άρθρου αυτού, με αιτιολογημένη</p>	<p>τις διατάξεις του ΚΕΔΕ.</p> <p>9. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' ασκήσει ανακοπή στο ειρηνοδικείο του τόπου της εργασίας κατά της απόφασης επιβολής προστίμου από τον επιθεωρητή εργασίας το ειρηνοδικείο δικάζει με τη διαδικασία των άρθρων 663 και επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας.</p>
---	---

	<p>απόφασή του εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σ' 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, όπως ισχύει. 9. (καταργείται)»</p>	
	<p>Άρθρο 89 Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση περ. θ παρ. 2, παρ. 3, αντικατάσταση παρ. 5 άρθρου 17 ν. 1264/1982</p> <p>Η περ. θ της παρ. 2, και η παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 1264/1982 τροποποιούνται, η παρ. 5 αντικαθίσταται και το άρθρο 17 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 17 Συνδικαλιστικές άδειες</p> <p>1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.</p> <p>2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:</p> <p>α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο</p>	<p>Συνδικαλιστικές άδειες. Άρθρο 17</p> <p>«1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.</p> <p>2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:</p> <p>α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,</p> <p>β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,</p> <p>γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές</p>

<p>αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,</p> <p>β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν περισσότερα από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,</p> <p>γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,</p> <p>δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,</p> <p>ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,</p> <p>στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, εννέα (9) ημέρες το μήνα,</p> <p>ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, πέντε (5) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω,</p> <p>η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων τρεις (3) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από 500,</p> <p>θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν,</p> <p>ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.</p> <p>3. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) μέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων</p>	<p>οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,</p> <p>δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα, ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,</p> <p>στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων εννέα (9) ημέρες το μήνα,</p> <p>ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων πέντε (5) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω,</p> <p>η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων τρεις (3) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από 500,</p> <p>θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν,</p> <p>ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.</p> <p>3. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) μέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων</p>
--	---

<p>θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν,</p> <p>ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.</p> <p>3. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη, όσα αναφέρονται στις περ. β και γ της παρ. 2, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περιπτώσεις δ, ε, στ, ζ και η της παρ. 2 χρόνου για τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές συνδικαλιστικά στελέχη της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.</p> <p>4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που αναφέρονται στις περιπτώσεις α, β, γ και δ της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που</p>	<p>οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη όσα αναφέρονται στις περιπτώσεις β' και γ', και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περιπτώσεις δ', ε' στ', ζ' και η' χρόνου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση για τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά στελέχη.</p> <p>4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις α', β', γ' και δ' της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε', στ', ζ', η', θ' και ι' της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3 είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.</p> <p>5. Για κάθε διαφωνία σχετική με την εφαρμογή των διατάξεων αυτού του άρθρου αποφασίζει, ύστερα από αίτηση της μιας ή της άλλης πλευράς, η Επιτροπή του άρθρου 15.</p> <p>6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και</p>
---	---

<p>αναφέρονται στις περιπτώσεις ε, στ, ζ, η, θ και ι της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3, είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.</p> <p>5. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με κάθε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό και πάντως το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Σε επείγουσες περιπτώσεις, ο χρόνος πρότερης ενημέρωσης μπορεί να περιοριστεί σε 48 ώρες. Μόνο σε εντελώς εξαιρετικές περιπτώσεις, η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικώς αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο.</p> <p>Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο περιορίζεται στην ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.</p> <p>6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30 του Ν. 1264/1982.</p>	<p>τα νομαρχιακά τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.».</p>
--	--

	<p>Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και τα νομαρχιακά τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.»</p>	
	<p>Άρθρο 90 Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 19 ν. 1264/1982</p> <p>Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 τροποποιείται και η παρ. 1 του άρθρου 19 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.</p> <p>Η απεργία στην περίπτωση β) κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.</p> <p>Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των ολιγόωρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον</p>	<p>Δικαίωμα απεργίας.</p> <p>Άρθρο 19</p> <p>1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών εργασιακών συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους 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 έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.</p> <p>Η απεργία στην περίπτωση β) κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.</p> <p>Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της.</p>

	<p>ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.»</p>	
	<p>Άρθρο 91 Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση περ. στ παρ. 2 άρθρου 19 ν. 1264/1982</p> <p>Η περ. στ της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 τροποποιείται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες ανήκουν σε έναν από τους ακόλουθους κλάδους:</p> <p>α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου. δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα. στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων. ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής</p>	<p>Άρθρο 19</p> <p>2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας των άρθρων 20 παρ. 2 και 21 του παρόντος.</p> <p>Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις:</p> <p>α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου. δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά τη θάλασσα και τον αέρα. στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης.</p>

	<p>ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων. η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια. θ) Τραπεζής της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού τού κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα.»</p>	<p>ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων. η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια. θ) Τραπεζής της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε και είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα.</p>
	<p>Άρθρο 93 Δημόσιος διάλογος - Αντικατάσταση άρθρου 3 ν. 2224/1994</p> <p>Το άρθρο 3 του ν. 2224/1994 (Α' 112) αντικαθίσταται ως εξής: «1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ΝΠΔΔ, καθώς και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 49 αυτού του νόμου, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή στον τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., επιδίδεται στον εργοδότη με δικαστικό επιμελητή,</p>	<p>Ν. 2224/1994 Άρθρο 3 Δημόσιος Διάλογος</p> <p>1. α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής. β) Στις λοιπές επιχειρήσεις η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου πριν ή</p>

<p>με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο συγχρόνως με τις επιδόσεις που προβλέπονται στις παραγράφους 2 και 4 του άρθρου 52 αυτού του νόμου.</p> <p>Στους λοιπούς φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.</p> <p>Σε όλους τους φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.</p> <p>2. Εάν δεν εμφανισθούν αμφότερα τα μέρη στον τόπο και χρόνο που ορίζει η πρόσκληση, ο Ο.ΜΕ.Δ. κηρύσσει άκαρπο τον δημόσιο διάλογο. Αν τα μέρη εμφανιστούν, επιλέγουν με συμφωνία τους μεσολαβητή από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ.. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου δικαιούται να ζητήσει από τον Ο.ΜΕ.Δ. την άμεση ανάδειξη μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης.</p> <p>3. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από την ανάδειξή του και ο δημόσιος</p>	<p>και κατά τη διάρκεια της απεργίας.</p> <p>γ) Ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας, ή την κήρυξη απεργίας, ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.</p> <p>2. Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης.</p> <p>Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.</p> <p>Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου με αίτηση της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητεί μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες τον ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά.</p> <p>Σε κάθε περίπτωση ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή.</p> <p>3. Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α΄).</p> <p>Εάν μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη</p>
--	--

<p>διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή. Ο μεσολαβητής διευθύνει τον δημόσιο διάλογο, προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά τον συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγράφου 5.3 του άρθρου 79. 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.</p> <p>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.</p> <p>5. Αν, μετά από την έναρξη του δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με την παράγραφο 3 αυτού του άρθρου, αποχωρήσει από τον δημόσιο διάλογο η μία από τις πλευρές ή η προσέγγιση των απόψεων δεν επιτευχθεί εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών, η μεσολάβηση θεωρείται ότι έληξε και ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση, σύμφωνα με την παράγραφο 10 του άρθρου 79 αυτού του νόμου. Η έκθεση του</p>	<p>έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση.</p> <p>Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από το μεσολαβητή έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.</p> <p>4. 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 δημοσίων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.</p> <p>5. Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.</p> <p>6. Η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 19 έως 22 του ν. 1264/1982, όπως τροποποιούνται από τις διατάξεις αυτού του νόμου, και σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του νόμου αυτού, δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου.</p> <p>7. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειας του δημόσιου διαλόγου, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας.</p>
---	---

	<p>μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατό να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από τον μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου, ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.</p> <p>6. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειάς του και της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή.»</p>	
	<p style="text-align: center;">Άρθρο 94 Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας - Τροποποίηση άρθρου 21 ν. 1264/1982</p> <p>Ο τίτλος, η παρ. 2 και οι παρ. 5-8 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982 τροποποιούνται, η παρ. 9 αναριθμείται σε παρ. 11, προστίθενται παρ. 9 και 10, και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής: «Προσωπικό Ασφαλείας και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας</p> <p>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).</p> <p>2. Στις υπηρεσίες οργανισμούς, τις</p>	<p style="text-align: center;">Ν. 1264/1982 Άρθρο 21</p> <p style="text-align: center;">Προσωπικό ασφαλείας</p> <p>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.</p> <p>2. Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 και του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990 των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέραν του προσωπικού ασφαλείας της προηγούμενης παραγράφου διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών</p>

<p>επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 , πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο ($\frac{1}{3}$) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας, ανάλογα με τους κινδύνους που προκύπτουν για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια των πολιτών.</p> <p>3. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία γνωστοποιεί εγγράφως στον εργοδότη, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή πριν από την έναρξη της απεργίας, τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως προσωπικό ασφαλείας και, αν απαιτείται, ως προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας. Με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το διατιθέμενο προσωπικό των παρ. 1 και 2 παρέχει τις υπηρεσίες του υπό τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.</p> <p>4. Το προσωπικό των παρ. 1 και 2 καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και του εργοδότη. Πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ως μέλη τους εργαζόμενους που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις,</p>	<p>του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας.</p> <p>3. Το διατιθέμενο προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.</p> <p>4. Το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης. Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη τους εργαζόμενους, που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης.</p> <p>Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες Εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της.</p> <p>Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.</p> <p>5. Για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας 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 η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.</p>
---	--

<p>αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της. Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.</p> <p>5. Η συμφωνία της προηγούμενης παραγράφου αυτού του άρθρου αναφέρει τουλάχιστον:</p> <p>α) τα συμβαλλόμενα μέρη,</p> <p>β) την εκμετάλλευση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται,</p> <p>γ) τις υπηρεσίες και τμήματα της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που θα λειτουργούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, αναλόγως με τη διάρκειά της και τις επιπτώσεις στο δημόσιο συμφέρον και την οικονομία συγκεκριμένης ή ευρύτερης περιοχής ή όλης της χώρας,</p> <p>δ) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που απαιτείται για τη στελέχωση των υπηρεσιών και τμημάτων της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων με προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού, όπου απαιτείται</p> <p>ε) διαδικαστικά θέματα ορισμού των εργαζομένων των παραγράφων 1 και 2 και</p> <p>στ) τη διάρκεια αυτής, που μπορεί να είναι ορισμένη, αλλά τουλάχιστον ενός (1) έτους, ή αόριστη.</p> <p>6. Στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του</p>	<p>6. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Εως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας.</p> <p>7. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί.</p> <p>8. Εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της παρ. 5 αυτού του άρθρου ή αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στην προθεσμία που ορίζεται στην παρ. 5 του άρθρου αυτού τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').</p> <p>Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή.</p> <p>Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 25 του ν. 1545/1985.</p> <p>9. Όλα τα ζητήματα των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 αυτού του άρθρου μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας</p>
--	--

<p>άρθρου 19, πέραν του προσωπικού της παραγράφου 2, με την ίδια συμφωνία είναι δυνατό να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, πάντοτε εντός του πλαισίου που καθορίζει η παράγραφος 2 του άρθρου αυτού και ιδίως το τελευταίο εδάφιο αυτής.</p> <p>7. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Έως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους, ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο μέρος σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παραγράφων 1 και 2. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.</p> <p>8. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία είναι έγκυρη, ακόμη κι αν ο διάλογος ξεκινήσει σε ημερομηνία διαφορετική της προβλεπόμενης στην</p>	<p>για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.</p>
---	--

	<p>προηγούμενη παράγραφο, εφόσον καταρτιστεί με απευθείας διαπραγματεύσεις μέχρι την 25η Νοεμβρίου και κατατεθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί και, σε περίπτωση μη καταγγελίας ή τροποποίησής της, ισχύει και για τα επόμενα ημερολογιακά έτη.</p> <p>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 παράγραφο 8 του άρθρου αυτού, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην επιτροπή του άρθρου 44 του νόμου αυτού.</p> <p>10. Δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το προσωπικό ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο παρόν, ή χωρίς να τεθεί πραγματικώς στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία.</p> <p>11. Τα ζητήματα των</p>	
--	--	--

	<p>παραγράφων 1, 2, 3 και 4 μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως του δημόσιου ή μη χαρακτήρα τους και του χαρακτηρισμού τους ή μη ως κοινής ωφέλειας.»</p>	
	<p>Άρθρο 95 Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση παρ. 1, αντικατάσταση παρ. 2 και κατάργηση παρ. 5 του ν. 1876/1990</p> <p>Η παρ. 1 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 τροποποιείται, η παρ. 2 αντικαθίσταται, η παρ. 5 καταργείται και το άρθρο 6 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«Άρθρο 6</p> <p>Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων</p> <p>1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:</p> <p>α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4. Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων,</p>	<p>Ν. 1876/1990 Άρθρο 6</p> <p>Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων</p> <p>1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:</p> <p>α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού. Ειδικότερα για την παράγραφο 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.</p> <p>β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.</p> <p>γ. Για τους εργαζόμενους σε δικηγорικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική</p>

<p>ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας. β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του. γ. Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες. 2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. Η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, μπορούν να αμφισβητηθούν με την κατάθεση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου, η οποία εκδικάζεται σύμφωνα με τα άρθρα 591 επ. ΚΠολΔ και τις ειδικότερες</p>	<p>συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες. 2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας, μέσα σε προθεσμία (10) ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται από το άρθρο 4 παράγραφος 2 στην επιθεώρηση εργασίας, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις. Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία δέκα (10) ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες. Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως. Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και όταν προκύψει περίπτωση αμφισβήτησης της αρμοδιότητας εργοδοτικής οργάνωσης κατά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας. 3. α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους. β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων</p>
--	--

<p>προβλέψεις του παρόντος. Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών, ανάλογα με την περίπτωση</p> <p>Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Η δικάσιμος ορίζεται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η αγωγή, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο 48 ώρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση.</p> <p>Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος για τη συζήτηση της έφεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την άσκησή της. Η έφεση, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο επτά (7) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Σε κάθε περίπτωση η αγωγή μπορεί να κατατεθεί και εντός 10 ημερών από τη θέση σε</p>	<p>της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.</p> <p>4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.</p> <p>β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.</p> <p>γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων</p>
--	---

<p>ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς να αναστέλλει την ισχύ της, με τις ίδιες ως ανωτέρω δικονομικές προθεσμίες.</p> <p>Στοιχεία των δικαστικών αποφάσεων, που εκδίδονται συμφώνως προς το παρόν άρθρο, καταχωρούνται στις μερίδες του ενάγοντος, του εναγομένου και του τυχόν προσεπικαλουμένου στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.</p> <p>3.α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.</p> <p>β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.</p> <p>4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.</p> <p>β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο</p>	<p>δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.</p> <p>δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.</p> <p>5. Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των</p>
--	--

<p>Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.</p> <p>γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την</p>	<p>αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών.</p> <p>Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης.</p>
--	--

	<p>οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες. δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών. 5. Καταργείται».</p>	
	<p style="text-align: center;">Άρθρο 96 Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση παρ. 1, 2 και προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 8 ν. 1876/1990</p> <p>Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 τροποποιούνται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 8 Δέσμευση</p> <p>1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς</p>	<p style="text-align: center;">Άρθρο 8 Δέσμευση</p> <p>1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.</p> <p>2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες</p>

	<p>τοπικής αυτοδιοίκησης.</p> <p>2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά 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</p> <p>3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.</p> <p>4. Οι όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της και εφαρμόζονται τα οριζόμενα στις παραγράφους 3-6 του άρθρου 5 αυτού του νόμου. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας</p>	<p>που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ.4 του άρθρου 43 του παρόντος.</p> <p>3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.</p>
--	---	---

	<p>εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις.</p> <p>Σε όλες τις λοιπές περιπτώσεις, για να είναι έγκυρη, η συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση πρέπει να εμπεριέχει κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων της συλλογικής ρύθμισης, συμπεριλαμβανομένων τόσων των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών αντίστοιχων παλαιότερων συλλογικών ρυθμίσεων οι οποίοι τυχόν διατηρούνται σε ισχύ.».</p>	
	<p style="text-align: center;">Άρθρο 97 Συμφιλίωση - Αντικατάσταση άρθρου 13 του ν. 1876/1990</p> <p>Το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 13 Συμφιλίωση</p> <p>1. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών.</p> <p>2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι:</p> <p>α) κάθε θέμα που έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, και</p> <p>β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με</p>	<p style="text-align: center;">Άρθρο 13 Συμφιλίωση</p> <p>Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή.</p> <p>Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.</p> <p>Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Υπουργός</p>

<p>την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για την διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων.</p> <p>3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών, ομάδα εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα που ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή για διαφωνία ή διαφορά μεταξύ αυτών με αφορμή την ατομική σύμβαση εργασίας. Σε μια τέτοια περίπτωση, ακολουθείται η διαδικασία του παρόντος άρθρου.</p> <p>4. Η διαδικασία της συμφιλίωσης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από κοινού από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή χωριστά με κοινοποίηση της αίτησης στο άλλο μέρος.</p> <p>5. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με συμφωνία των μερών. Αν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, ο συμφιλιωτής ατομικής διαφοράς ορίζεται με κλήρωση από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ.. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.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 αναπληρωματικός συμφιλιωτής.</p>	<p>Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.</p>
--	--

	<p>6. Ο συμφιλιωτής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό του, οπότε συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.</p> <p>7. Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να πετύχει την προσέγγιση των απόψεων το συντομότερο δυνατό με κάθε πρόσφορο μέσο για τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης.</p> <p>8. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Αν θεωρείται αναγκαίο μπορεί να παρίσταται διερμηνέας για την μετάφραση σε αλλοδαπό μέρος ή διερμηνέας νοηματικής γλώσσας για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου. Η διαδικασία λαμβάνει χώρα σε χρόνο και τόπο που ορίζει ο συμφιλιωτής. Επιτρέπεται και η εξ αποστάσεως με ηλεκτρονικά μέσα συμμετοχή των ανωτέρω προσώπων.</p> <p>9. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται Πρακτικό Συμφιλίωσης, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών, αφού προηγουμένως έχουν καταχωρηθεί</p>	
--	---	--

	<p>συνοπτικά οι προτάσεις και αντιπροτάσεις των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα συμφιλιωτή. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης.</p> <p>10. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5 του παρόντος νόμου.</p> <p>11. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη, που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Στην περίπτωση διαβούλευσης με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις του άρθρου 3 του Ν. 1387/1983 (Α 110) και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του άρθρου 71 αυτού του νόμου, το Πόρισμα Συμφιλίωσης κοινοποιείται και στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας από τον συμφιλιωτή, μέσω της γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ.».</p>	
	<p style="text-align: center;">Άρθρο 98</p> <p style="text-align: center;">Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων – Προσθήκη παρ. 3 στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990</p> <p>Στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990 προστίθεται παρ. 3 και το άρθρο</p>	<p>Άρθρο 16B Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων</p> <p>1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν</p>

	<p>16B διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 16B Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων</p> <p>1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.</p> <p>2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση</p>	<p>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 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.</p> <p>2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση</p>
--	---	---

	<p>του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16.</p> <p>3. Η άσκηση της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.».</p>	<p>της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16</p>
30.	Κατάργηση διατάξεων	
	<p><i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i></p>	<p><i>Καταργούμενες διατάξεις</i></p>
	<p>Άρθρο 99</p> <p>Μεταβατικές - Καταργητικές Διατάξεις</p> <p>1. Οι διατάξεις των άρθρων 63 και 64 ισχύουν από την 1η.1.2022.</p> <p>2. Η διάταξη του άρθρου 65 εφαρμόζεται για καταγγελίες που γίνονται μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου.</p>	<p>N. 1264/1982 Άρθρο 15.</p> <p>"Επιτροπές Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.</p> <p>"1. Για την ύπαρξη ενός από τους λόγους του άρθρου 14 παρ. 10 πριν από την καταγγελία της σχέσης εργασίας αποφασίζει, κατά πλειοψηφία, επιτροπή, της οποίας η απόφαση υπόκειται σε έφεση και η οποία αποτελείται:</p>

<p>3. Οι διατάξεις των παρ. 2 και 6 του άρθρου 2 του ν. 1264/1982, όπως διαμορφώνονται με τον παρόντα νόμο, ισχύουν για συνδικαλιστικές οργανώσεις, των οποίων η διαδικασία σύστασης εκκινεί μετά τη δημοσίευση της απόφασης της παρ. 7 του άρθρου 2 του ν. 1264/1982. Για τις υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις, η διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 1264/1982, όπως διαμορφώνεται με τον παρόντα νόμο, ισχύει από την 1η.1.2022</p> <p>4. Οι διατάξεις των άρθρων 90-96 εφαρμόζονται για απεργίες που κηρύσσονται μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου.5. Οι συμφιλιωτικές διαδικασίες που έχουν εκκινήσει προ της δημοσίευσης του παρόντος νόμου ενώπιον Επιθεωρητή Εργασίας, ολοκληρώνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3Α του ν. 3996/2011.</p> <p>6. Καταργείται το άρθρο 15 του ν. 1264/1982.</p> <p>7. Καταργείται το άρθρο 3Α του ν. 3996/2011.</p>	<p>α) Από τον πρόεδρο πρωτοδικών της περιφέρειας που παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, εφόσον στο Πρωτοδικείο υπηρετούν δύο τουλάχιστον πρόεδροι, ή άλλως από πρωτοδίκη που ορίζεται από τον πρόεδρο με τη σειρά του άρθρου 11 παρ. 3 εδάφ. β` του νόμου αυτού και για ένα χρόνο.</p> <p>β) Από έναν αντιπρόσωπο του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου της περιφέρειας και αν δεν λειτουργεί επιμελητήριο του εμπορικού συλλόγου. Όταν εκδικάζεται υπόθεση που αφορά μισθωτό βιομηχανίας, ο σύνδεσμος βιομηχάνων, όπου υπάρχει, υποδεικνύει έναν εκπρόσωπό του που συμμετέχει στην επιτροπή αντί του εκπροσώπου του επιμελητηρίου.</p> <p>γ) Από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων που υποδεικνύει η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση.</p> <p>2. Η έφεση απευθύνεται σε δευτεροβάθμια επιτροπή που είναι και αυτή τριμελής και αποτελείται:</p> <p>α) Από τον αρχαιότερο πρόεδρο πρωτοδικών, αναπληρούμενο από άλλον Πρόεδρο, σε περίπτωση απουσίας, ελλείψεως ή κωλύματός του και μόνο σε περίπτωση που δεν υπηρετεί άλλος Πρόεδρος προεδρεύει ο αρχαιότερος πρωτοδίκης, που δεν συμμετέσχε στην πρωτοβάθμια επιτροπή, όταν αυτή έλαβε την προσβαλλόμενη απόφαση.</p> <p>β) Από έναν αντιπρόσωπο του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου με τις πιο πάνω διακρίσεις, υποδεικνυόμενο όπως και στην παρ. 1 εδάφ. β` του άρθρου αυτού.</p> <p>γ) Από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, υποδεικνυόμενο όπως και στην παρ. 1 εδάφ. γ του άρθρου αυτού.</p> <p>3. Τακτικά ή αναπληρωματικά</p>
---	--

		<p>μέλη της πρωτοβάθμιας επιτροπής δεν μπορούν, για τον ίδιο χρόνο, να ορίζονται ή να συμμετέχουν στη δευτεροβάθμια επιτροπή. Κατά τα λοιπά και για τις δύο επιτροπές εφαρμόζεται το άρθρο 11 παρ. 3 εδάφ. β' του νόμου αυτού, και στην πρώτη εφαρμογή της διάταξης αυτής, η θητεία και των δευτεροβαθμίων επιτροπών λήγει ταυτόχρονα με τις πρωτοβάθμιες. Η απαρτία και στις δύο επιτροπές σχηματίζεται από τον πρόεδρό της και ένα τουλάχιστο μέλος της επιτροπής.</p> <p>4. Η δευτεροβάθμια επιτροπή επιλαμβάνεται ύστερα από έφεση διαδίκου, που ασκείται μέσα σε πέντε εργάσιμες μέρες από την κοινοποίηση σ' αυτόν της πρωτοβάθμιας απόφασης.</p> <p>5. Το πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου, κάθε χρόνο, ο πρόεδρος κάθε πρωτοδικείου που θ' αναλάβει τη δευτεροβάθμια επιτροπή καλεί τις παραπάνω οργανώσεις να υποδείξουν μέσα στον Ιανουάριο έναν τακτικό και έναν αναπληρωματικό εκπρόσωπο για το ερχόμενο ημερολογιακό έτος και για κάθε μια επιτροπή.</p> <p>Εάν οι παραπάνω οργανώσεις δεν υποδείξουν εκπροσώπους, ο πρόεδρος ορίζει μέσα στο πρώτο 10ήμερο του Φεβρουαρίου έναν εργοδότη και έναν αναπληρωματικό του καθώς και έναν εργαζόμενο και έναν αναπληρωτικό του και με απόφασή του συγκροτεί και τις δύο Επιτροπές Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών της περιφέρειάς του. Ένας από τους υπαλλήλους της δικαστικής γραμματείας ορίζεται γραμματέας για κάθε επιτροπή.</p> <p>Η κάθε επιτροπή συγκαλείται από τον πρόεδρό της, ύστερα από αίτηση του εργοδότη ή έφεση του ενδιαφερόμενου που κατατίθεται στη</p>
--	--	---

		<p>γραμματεία της, μέσα σε οκτώ (8) μέρες από την υποβολή της αίτησης ή της έφεσης και συζητεί την υπόθεση, εφαρμόζοντας ανάλογα τις διατάξεις των άρθρων 739, έως 759, του κώδικα Πολιτικής Δικονομίας.</p> <p>Οι επιτροπές έχουν υποχρέωση να εκδώσουν την απόφασή τους μέσα σε δέκα (10) ημέρες από τη μέρα της συζήτησης της υπόθεσης</p>
		<p align="center">N. 3996/2011 Άρθρο 3 A. Συμφιλιωτική διαδικασία</p> <p>1. Το ΣΕΠΕ παρεμβαίνει συμφιλιωτικά μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή τις οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), όπως αυτές καθορίζονται στο ν. 1876/1990.</p> <p>2. Η συμφιλιωτική διαδικασία αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από το ενδιαφερόμενο μέρος και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα αιτήματα τους.</p> <p>3. Η συμφιλίωση διενεργείται σε τοπικό ή περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο. Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος ή του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από αυτόν. Σε περιφερειακό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται, είτε ενώπιον του</p>

		<p>αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης, είτε ενώπιον του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης σε εθνικό επίπεδο, κατ εφαρμογή του άρθρου 13 του ν. 1876/1990.</p> <p>4. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκμέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.</p> <p>5. Η συμφιλιωτική διαδικασία αποσκοπεί στην προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν με κάθε πρόσφορο μέσο και με απώτερο σκοπό τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα</p>
--	--	--

		<p>μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.</p> <p>Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό καθίσταται εφικτό.</p> <p>Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να μορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.</p>

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων				
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς		Αντικείμενο συναρμοδιότητας	
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)

	<p>Άρθρο 66 – Παρ. 12 του τροποποιούμενου υ άρθρου 5 ν. 3846/2010</p>	<p>Π.δ.</p>	<p>Πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα</p>	<p>Οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους του Σ.ΕΠ.Ε., και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του άρθρου αυτού. Ιδίως ορίζεται η πρόσβαση του Σ.ΕΠ.Ε. και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου/ μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των</p>	
--	---	-------------	--	---	--

				εργαζομένων.	
Άρθρο 72	Υπουργική απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	Ειδικότερα τεχνικά και λεπτομερειακά μέτρα που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες		
Άρθρο 79 παρ. 1	Κοινή υπουργική ή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Κάθε τεχνικό ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και τη διαλειτουργικότητά του με άλλα πληροφοριακά συστήματα.		
Άρθρο 79 παρ. 2	Κοινή υπουργική ή απόφαση	Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης	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.		
Άρθρο 79 παρ. 3	Κοινή υπουργική ή απόφαση	Υπουργοί Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	Προϋποθέσεις και κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 5 του άρθρου 73		
Άρθρο 79 παρ. 4	Υπουργική απόφαση	Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	α) τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τα οποία θα καταχωρίζονται ψηφιακά στο Π.Σ.		

				<p>ΕΡΓΑΝΗ II, πέρα από τα αναφερόμενα στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 73,</p> <p>β) οι επιχειρήσεις προσδιοριζόμενες κατά κλάδο, αριθμό προσωπικού, γεωγραφική περιφέρεια ή οποιοδήποτε άλλο κριτήριο, οι οποίες θα υποχρεούνται να καταχωρίζουν ψηφιακά στοιχεία στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, καθώς και η έναρξη της υποχρέωσης αυτής,</p> <p>γ) οι κλάδοι, το μέγεθος και το είδος των επιχειρήσεων στις οποίες θα εφαρμοστεί το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας και θα ενταχθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ρύθμισης, οι όροι, οι προϋποθέσεις, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της,</p> <p>δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (ΑΠΔ) βάσει των καταχωρήσεων που θα γίνονται με χρήση της</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, ε) η διαδικασία και οι προϋποθέσεις εκπρόθεσμης υποβολής των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και κάθε λεπτομέρεια που απαιτείται για την εφαρμογή του άρθρου 3, στ) τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασιγκτόνους που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920, ζ) η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 78.</p>	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας;
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;
35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.

	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού
40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου

