

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

**«Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Ρυθμίσεις για την αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας.»**

**ΜΕΡΟΣ Α΄**  
**Σκοπός – Αντικείμενο**

**Άρθρο 1**  
**Σκοπός**

Σκοπός του παρόντος είναι:

- A. Η ενίσχυση της εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης, με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας.
- B. Η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας, η θέσπιση νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζόμενους, η καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

**Άρθρο 2**  
**Αντικείμενο**

Αντικείμενο του παρόντος αποτελεί:

- A. Η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186).
- B. Η απλοποίηση των διαδικασιών εντός του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

**ΜΕΡΟΣ Β΄**  
**Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

**Άρθρο 3**  
**Σκοπός – Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής – Απαγόρευση υποβάθμισης της προστασίας που παρέχεται στους εργαζόμενους– Αντικατάσταση άρθρου 69 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**  
**(Άρθρα 1, 2 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Το άρθρο 69 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί του σκοπού και του πεδίου εφαρμογής του Τμήματος Ι του Μέρους Γ' του κώδικα, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 69

Σκοπός – Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής – Ορισμοί

1. Με τα άρθρα 1Α, 69 έως 74Γ, 182Α, 189 και 339 ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186).
2. Τα άρθρα 1Α, 69 έως 74Γ, 182Α, 189 και 339 α) δεν θίγουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων διατάξεων για τους εργαζόμενους που προβλέπονται από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία και β) εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων δανεισμού εργαζομένου, με την επιφύλαξη των οικείων διατάξεων και ιδίως του άρθρου 118.
3. Τα άρθρα 1Α, 69Α, 69Β, 70Α, 182Α και 189 δεν εφαρμόζονται σε εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), εφόσον ισχύουν για τα ζητήματα αυτά ειδικές διατάξεις.
4. Οι υποχρεώσεις των άρθρων 69Α και 70Α δεν εφαρμόζονται σε εργοδότες οικιακών μισθωτών.
5. Στους ναυτικούς και στους θαλάσσιους αλιείς: α) τα άρθρα 70, 71, 72 και 73 εφαρμόζονται με την επιφύλαξη του π.δ. 171/2014 (Α' 268) και του π.δ. 49/2020 (Α' 107), αντιστοίχως, β) δεν εφαρμόζονται οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στις περ. ιγ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 70 και στα άρθρα 69Α, 182Α εκτός της παρ. 4 και στο άρθρο 189.
6. Για την εφαρμογή των άρθρων 69 έως 74Γ, 182Α και 189 ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:
  - α) Ως «ωράριο εργασίας» νοείται το χρονοδιάγραμμα που καθορίζει τις ώρες και ημέρες έναρξης και λήξης της εκτέλεσης της εργασίας.
  - β) Ως «ώρες και ημέρες αναφοράς» νοούνται χρονικές περιόδους σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη.
  - γ) Ως «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας» νοούνται η μορφή οργάνωσης του χρόνου εργασίας και η κατανομή της σύμφωνα με ορισμένο τρόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη.».

#### **Άρθρο 4**

#### **Δοκιμαστική περίοδος – Δόκιμος εργαζόμενος – Προσθήκη άρθρου 1Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά το άρθρο 1, προστίθεται άρθρο 1Α, ως εξής:

«Άρθρο 1Α

Δοκιμαστική περίοδος – Δόκιμος εργαζόμενος

1. Ο εργοδότης δύναται, κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.
2. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζόμενου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του.
3. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζόμενου δεν είναι επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως, και ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.
4. Σε περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, η δοκιμαστική περίοδος που συμφωνείται είναι ανάλογη του συνολικού προβλεπόμενου χρόνου που ορίζει η σύμβαση και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τέταρτο (1/4) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Αν ανανεωθεί η σύμβαση για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν επιτρέπεται πρόβλεψη για νέα δοκιμαστική περίοδο.
5. Αν η σχέση εργασίας ανασταλεί για οποιονδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, παρατείνεται αναλόγως η διάρκειά της.
6. Σε κάθε περίπτωση και κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, όπως αυτές αποτυπώνονται ιδίως στα άρθρα 162 έως 179 και στην παρ. 1 του άρθρου 339.».

## **Άρθρο 5**

### **Παροχή πληροφοριών – Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης – Αντικατάσταση άρθρου 71 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Το άρθρο 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί των τρόπων ενημέρωσης του εργαζόμενου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, αντικαθίσταται ως εξής:

#### **«Άρθρο 71**

**Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης**

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζόμενους όλες τις πληροφορίες των άρθρων 70, 72 και 73 με έναν από τους παρακάτω τρόπους:
  - α) με παράδοση εντύπου ή
  - β) σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη παραλαβής.
2. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. α), β), γ), δ), ε), ζ), ια), ιβ) και ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική

μορφή, μία (1) εβδομάδα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. στ), η), θ), ι), ιδ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, έναν (1) μήνα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.

4. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο όλες τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που έχουν εφαρμογή και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας, δωρεάν, με σαφήνεια, διαφάνεια, λεπτομερή και εύκολα προσβάσιμο από απόσταση τρόπο, μέσω έντυπης ή ηλεκτρονικής μορφής, μεταξύ άλλων και μέσω υφιστάμενων επιγραμμικών πυλών.».

## **Άρθρο 6**

### **Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης – Αντικατάσταση άρθρου 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Το άρθρο 70 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργαζόμενου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 70

Υποχρέωση ενημέρωσης

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

α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών,

β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη η δυνατότητας επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη,

γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και συνοπτική περιγραφή του αντικειμένου της εργασίας του,

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

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

στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 118,

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

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

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

ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως η

υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της τυχόν αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται,

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

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

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

i) η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών,

ii) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 6 του άρθρου 69,

iii) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 182Α,

ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν,

ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης, στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.

2. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περ. ζ), η), θ), ι), ια), ιβ) και ιε) της παρ. 1 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

3. Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) ή με σύμβαση δανεισμού, πέραν των υποχρεώσεων του άμεσου εργοδότη που απορρέουν από την παρ. 1, ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να του γνωστοποιεί τα στοιχεία των περ. ιβ) και ιγ) της παρ. 1.».

## **Άρθρο 7**

**Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή – Αντικατάσταση άρθρου 73 Κώδικα Ατομικού Εργατικού**

**Δικαίου**

**(Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Το άρθρο 73 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 73

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

1. Όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 70 και στο άρθρο 72, επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης

συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.

2. Το έγγραφο της παρ. 1 δεν απαιτείται σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σε αυτές τα έγγραφα της παρ. 2 του άρθρου 71 και, κατά περίπτωση, της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 72.».

## **Άρθρο 8**

### **Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή – Αντικατάσταση άρθρου 72 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Το άρθρο 72 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της εργασίας στην αλλοδαπή, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 72

Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή

1. Αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα του άρθρου 71 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

- α) τη χώρα ή τις χώρες όπου θα παρέχεται η εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,
- β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του,
- γ) τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας και
- δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατριsmός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατριsmό του.

2. Αν ο εργαζόμενος αποσπασθεί σε κράτος μέλος στο πλαίσιο της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 18), όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 173), με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα των παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν, πέραν των στοιχείων της παρ. 1 του παρόντος:

- α) τις αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους όπου θα παρέχει την εργασία του,
- β) αν προβλέπονται, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τις ρυθμίσεις για την επιστροφή των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης και
- γ) τον επίσημο εθνικό διαδικτυακό τόπο του κράτους μέλους υποδοχής, στο οποίο θα παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, μέσω του οποίου μπορεί να ενημερώνεται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 259.

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας του κράτους στο οποίο θα παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος.».

### **Άρθρο 9**

#### **Παράλληλη απασχόληση – Αντικατάσταση άρθρου 189 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Το άρθρο 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί απαγόρευσης της απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 189

Απαγόρευση απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης - Παράλληλη απασχόληση

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να θέτει στη διάθεση των εργαζόμενων επαρκή και υγιεινό χώρο για λήψη τροφής και ανάπαυση. Οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται από τους εργοδότες ή τους επιτετραμμένους τους εντός ή εκτός του χώρου εργασίας κατά τις ώρες του γεύματος ή της ανάπαυσης.

2. Δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη. Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες θεωρούνται άκυρες, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.

3. Η παράλληλη απασχόληση της παρ. 2 επιτρέπεται με την επιφύλαξη των κείμενων διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του παρόντος.

3. Κάθε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου από τον εργοδότη λόγω παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες απαγορεύεται.».

### **Άρθρο 10**

#### **Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας – Προστατευτικά μέτρα – Προσθήκη άρθρου 182Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 182, προστίθεται άρθρο 182Α, ως εξής:

«Άρθρο 182Α

Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας – Προστατευτικά μέτρα

1. Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχτεί να

απασχοληθεί από τον εργοδότη, μόνο όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις:

α) Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. ii) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70.

β) Ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, πλην περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την υποπερ. iii) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70.

2. Αν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 δεν πληρούνται σωρευτικά, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του εργαζόμενου από τον εργοδότη.

3. Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή και πάντως πριν από την ανάληψη της εργασίας ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεσή της, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στο ημερομίσθιο της εργασίας που δεν του ανατέθηκε.

4. Σε περίπτωση σύναψης σύμβασης σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3, τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν έναν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας, άλλως η σύμβαση είναι άκυρη.

5. Σε κάθε περίπτωση σύναψης σύμβασης κατά το παρόν άρθρο, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, όπως αυτές αποτυπώνονται ιδίως στα άρθρα 162 έως 179 και στην παρ. 1 του άρθρου 339.».

## **Άρθρο 11**

### **Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης – Προσθήκη άρθρου 69Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 69, προστίθεται άρθρο 69Α, ως εξής:

«Άρθρο 69Α

Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

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

2. Ο εργοδότης υποχρεούται να παράσχει στον εργαζόμενο γραπτή αιτιολογημένη απάντηση επί του αιτήματος της παρ. 1, το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή του. Αν ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο ή πολύ μικρή ή μικρή ή μεσαία επιχείρηση, όπως αυτές



ορίζονται στην υπ' αρ. 2003/361/ΕΚ Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων (L 124), η προθεσμία του πρώτου εδαφίου είναι τρεις (3) μήνες και ο εργοδότης δύναται να απαντά προφορικά σε επόμενο παρόμοιο αίτημα του ίδιου εργαζόμενου, εφόσον η αιτιολόγηση της απάντησης παραμένει η ίδια.».

#### **Άρθρο 12**

### **Υποχρεωτική κατάρτιση – Προσθήκη άρθρου 70Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 70, προστίθεται άρθρο 70Α, ως εξής:

«Άρθρο 70Α  
Υποχρεωτική κατάρτιση

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

#### **Άρθρο 13**

### **Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Προσθήκη άρθρου 69Β στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 69Α, προστίθεται άρθρο 69Β, ως εξής:

«Άρθρο 69Β  
Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας δύνανται να περιλαμβάνουν όρους εργασίας για τους εργαζόμενους ευνοϊκότερους από αυτούς που προβλέπονται στα άρθρα 1Α, 69Α, 70Α, 182Α και 189.».

#### **Άρθρο 14**

### **Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων – Αντικατάσταση άρθρου 74 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Το άρθρο 74 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί των συνεπειών της παράλειψης του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα αναγκαία έγγραφα, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 74

Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων

1. Αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης όλων των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 και τα άρθρα 72 και 73, και δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του εργαζόμενου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

2. Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα των παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.».

#### **Άρθρο 15**

### **Δικαίωμα επανόρθωσης – Προσθήκη άρθρου 74Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 74, προστίθεται άρθρο 74Α ως εξής:

«Άρθρο 74Α

Δικαίωμα επανόρθωσης

Σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων του εργαζόμενου λόγω μη τήρησης των άρθρων 1Α, 69 έως 74, 74Β και των άρθρων 182Α και 189, κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170) και να προσφύγει στα αρμόδια δικαστήρια, για τη διασφάλιση της επανόρθωσης της ζημίας του. Το δικαίωμα αυτό ή οποιαδήποτε άλλη νόμιμη ενέργεια μπορούν να ασκηθούν ακόμη και μετά από τη λήξη ή λύση της σχέσης εργασίας.».

#### **Άρθρο 16**

### **Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες - Προσθήκη άρθρου 74Β στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 74Α προστίθεται άρθρο 74Β, ως εξής:

«Άρθρο 74Β

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση σε βάρος εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι άλλων εργαζομένων, λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν στον εργοδότη ή λόγω κίνησης διαδικασιών με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 1Α, 69 έως 74Α,

182Α και 189. Σε περίπτωση παράβασης του πρώτου εδαφίου, επιβάλλονται στον εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).».

### **Άρθρο 17**

#### **Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης – Τροποποίηση άρθρου 339**

#### **Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στο άρθρο 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), περί της προστασίας από τις απολύσεις, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην υποπερ. γιγ) της περ. γ) της παρ. 1 η φράση «δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση» αντικαθίσταται από τη φράση «δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας», β) μετά από την παρ. 1 προστίθεται παρ. 1Α, γ) στην παρ. 2, στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 και στην παρ. 4, προς εναρμόνιση με την προηγούμενη τροποποίηση, επικαιροποιείται η νομοθετική παραπομπή με αναφορά και στην παρ. 1Α, και το άρθρο 339 διαμορφώνεται ως εξής:

#### **«Άρθρο 339**

Προστασία από τις απολύσεις

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

α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή

β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή

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

γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 15 ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 24,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 65,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 281, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 217 - 243 σύμφωνα με το άρθρο 240, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 224,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 216,

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το Τμήμα ΙΙ του Μέρους Γ', όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 85,

γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 310,

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

γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 346,

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

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

γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 106,

γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 και την περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 192, καθώς και των εργαζομένων που δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 123.

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

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

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

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

5. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων.».

### **Άρθρο 18**

#### **Κυρώσεις – Προσθήκη άρθρου 74Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 74B προστίθεται άρθρο 74Γ, ως εξής:

«Άρθρο 74Γ  
Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των άρθρων 1Α, 69 έως 74Β και των άρθρων 182Α και 189, επιβάλλονται στον εργοδότη κυρώσεις, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).».

### **ΜΕΡΟΣ Γ'**

#### **ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

### **Άρθρο 19**

#### **Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης – Προσθήκη άρθρου 325Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 88/2020, Α' 222), μετά από το άρθρο 325 προστίθεται άρθρο 325Α, ως εξής:

«Άρθρο 325Α

Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς αποζημίωση απόλυσης

Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη. Σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο του άρθρου 1Α και πληρούνται οι όροι της παρ. 2 του άρθρου αυτού, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών του πρώτου εδαφίου του παρόντος.».

**ΜΕΡΟΣ Δ΄**  
**ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄**  
**ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΚΑΙ ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ», ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Άρθρο 20**

**Δημιουργία ψηφιακής πλατφόρμας REBRAIN GREECE για τη διασύνδεση επιστημόνων – εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων που διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος με την εγχώρια αγορά εργασίας**

Δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων – εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η ψηφιακή πλατφόρμα του πρώτου εδαφίου διασυνδέεται και διαλειτουργεί μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Η καταχώριση των ζητούμενων, εκ μέρους των επιχειρήσεων, προσόντων και δεξιοτήτων διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες/ικανότητες, τα προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).

**Άρθρο 21**

**Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» - Ηλεκτρονική υπογραφή - Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας**

1. α) Κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζόμενου, άλλως την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει.  
β) Για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας της περ. α) και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο ιδιοχέρως ή με ηλεκτρονική υπογραφή ή με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr – ΕΨΠ), ή με αποδοχή αυτών από τον εργαζόμενο μέσω του πληροφοριακού συστήματος «My Ergani» που λειτουργεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
2. Για κάθε μεταβολή των βασικών όρων εργασίας εφαρμόζεται η διαδικασία της παρ. 1.

3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

## **Άρθρο 22**

### **Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013**

Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88), περί καταχώρισης αλλαγής ωραρίου και υπερωριών, επέρχονται οι εξής τροποποιήσεις:

1. Προστίθεται περ. βα ως εξής:

«βα. Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Εφόσον τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα διαπιστώσουν ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας δεν ταυτοποιείται με την αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του πρώτου εδαφίου, στον εργοδότη επιβάλλεται πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500€) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.».

2. Στην περ. δ α) προστίθεται η φράση «, η διαδικασία επιβολής του προστίμου, καθώς», β) οι λέξεις «του παρόντος» αντικαθίστανται με τις λέξεις «της παρούσας παραγράφου» και η περ. δ διαμορφώνεται ως εξής:

«δ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται, η διαδικασία επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.».

## **Άρθρο 23**

### **Διαδικασία υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού – Τροποποίηση άρθρου 320 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**

Στο άρθρο 320 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και στο κωδικοποιηθέν άρθρο 38 του ν. 4488/2017 (Α' 137), περί της αναγγελίας λύσης της σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1 επικαιροποιείται η αναφορά στο πληροφοριακό σύστημα, β) αντικαθίσταται η παρ. 2, γ) προστίθενται παρ. 3 και 4, και το άρθρο 320 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 320

Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 3520) στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα.
2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο και από τους δύο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr – ΕΨΠ), σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 4727/2020 (Α' 184), περί της έκδοσης εγγράφων μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης.
3. Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία, για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία συμβάσεως εκ μέρους αυτού, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.
4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.».

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄**

### **ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **Άρθρο 24**

#### **Επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία της εργασίας– Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 103 ν. 4808/2021**

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 103 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, προστίθεται η φράση «, καθώς και των ερμηνευτικών εγκυκλίων των κατά περίπτωση αρμοδίων οργάνων» και το πρώτο εδάφιο της παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και των ερμηνευτικών εγκυκλίων των κατά περίπτωση αρμοδίων οργάνων, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους, η επίλυση των ατομικών εργατικών



διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.».

#### **Άρθρο 25**

##### **Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας – Προσθήκη άρθρου 182Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 182Β, προστίθεται άρθρο 182Γ ως εξής:

«Άρθρο 182Γ

Κατ' εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας

1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, δύναται να επιτρέπεται, η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.
2. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της έκτης (6<sup>ης</sup>) ημέρας, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).
3. Η απασχόληση σύμφωνα με την παρ. 1 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του παρόντος.
4. Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.
5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης της πρόσθετης ημέρας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.».

#### **Άρθρο 26**

##### **Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας – Προσθήκη άρθρου 182Β στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**

Στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), μετά από το άρθρο 182Α, προστίθεται άρθρο 182Β ως εξής:

«Άρθρο 182Β

Κατ' εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας

1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος. Η ειδική αυτή συνθήκη δηλώνεται από τον εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο και υπόκειται σε έλεγχο σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
2. Η απασχόληση κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.
3. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).
4. Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.
5. Η απασχόληση σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του παρόντος.
6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης της πρόσθετης ημέρας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» και δήλωσης στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.».

### **Άρθρο 27**

**Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων σε εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας - Προσθήκη περ. κε) στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**

Στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και στην παρ. 1 του κωδικοποιηθέντος άρθρου 7 του β.δ. 748/1966 (Α' 179), περί των εξαιρέσεων από την ανάπαυση της Κυριακής και από την ανάπαυση σε ημέρες αργίας, προστίθεται περ. κε) ως εξής:

«κε) Εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.».

### **Άρθρο 28**

**Δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου – Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 192 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου**

Στην παρ. 6 του άρθρου 192 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και στην παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), περί της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τέταρτο εδάφιο: αα) διαγράφεται η φράση «, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου,» και αβ) μετά από τη φράση «μετά από έγγραφη συμφωνία» προστίθεται η φράση «του εργοδότη με τον εργαζόμενο», β) στο πέμπτο εδάφιο, προς εναρμόνιση με την προηγούμενη τροποποίηση, η φράση «δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση» αντικαθίσταται από τη φράση «δεν συναίνεσε σε διευθέτηση», και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παρ. 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη της υποπερ. γγ' της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79). Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν συναίνεσε σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας.».

## **Άρθρο 29**

### **Καταβολή ειδικού εποχιακού βοηθήματος στους εργαζόμενους που έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 22 ν. 1836/1989**

Στην παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 1836/1989 (Α' 79), περί του καθορισμού των επαγγελματιών που δικαιούνται ειδικού εποχιακού βοηθήματος, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο η φράση «μισθωτού τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου» αντικαθίσταται από τη φράση «εργαζομένου τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου», και β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Άτομα που παρέχουν την εργασία τους στην Ελλάδα δικαιούνται από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης ειδικό εποχιακό βοήθημα, εφόσον υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης και ασκούν ένα από τα παρακάτω επαγγέλματα:

Οικοδόμου, λατόμου, ασβεστοποιού, κεραμοποιού, πλινθοποιού, αγγειοπλάστη, δασεργάτη, ρητινοσυλλέκτη, καπνεργάτη, μουσικού - μέλους του οικείου επαγγελματικού σωματίου, υποδηματεργάτη, μισθωτού ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, χειριστή εκσκαπτικών, ανυψωτικών, οδοποιητικών, γεωτρητικών μηχανημάτων, ηθοποιού, τεχνικού κινηματογράφου και τηλεόρασης χειριστή και βοηθού χειριστή κινηματογράφου, ελεγκτή

κινηματογράφου και θεάτρου, ταμιά κινηματογράφου και θεάτρου, εργαζομένου τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, σμυριδεργάτη, το επάγγελμα του ταξιθέτου θεάτρου - κινηματογράφου, του χορευτή - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων, καθώς και του τεχνικού απασχολούμενου σε ζωντανές οπτικοακουστικές εκδηλώσεις - μέλους των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων. Στην κατηγορία των εργαζομένων τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, περιλαμβάνονται και όσα άτομα έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης για να εργαστούν σε έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο, όπως αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με τον εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 124 του ν. 4052/2012 (Α' 41), περί των όρων και προϋποθέσεων για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.».

### **Άρθρο 30**

#### **Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων άσκησης καθηκόντων ιατρών εργασίας – Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 16 του ν. 3850/2010 – Εξουσιοδοτική διάταξη**

Στο άρθρο 16 του Κώδικα νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ν. 3850/2010, Α' 84), περί των προσόντων των ιατρών εργασίας, προστίθεται παρ. 4 ως εξής:

«4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Σ.Υ.Α.Ε.) και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), δύναται να ορίζονται και πέραν των προβλεπόμενων στην παρ. 1 του παρόντος κατηγορίες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου καθορίζονται οι ειδικότητες, οι όροι και προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας.».

### **Άρθρο 31**

#### **Προστασία δικαιώματος στην εργασία – Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 93 του ν. 4808/2021**

Στο άρθρο 93 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της προστασίας του δικαιώματος στην εργασία, προστίθεται παρ. 4 ως εξής:

«4. Όποιος α) εμποδίζει την ελεύθερη και ανεμπόδιστη προσέλευση ή αποχώρηση από την εργασία ή την παροχή της εργασίας από εργαζομένους οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία και επιθυμούν να εργαστούν ή ασκεί σωματική ή ψυχολογική βία σε βάρος τους ή β) συμμετέχει σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανεξαρτήτως αυτής, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών και χρηματική ποινή τουλάχιστον διακοσίων (200) ημερησίων μονάδων, οριζομένης της τιμής εκάστης ημερησίας μονάδας σε είκοσι πέντε (25) ευρώ, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη. Σε περίπτωση υποτροπής τα ανωτέρω ελάχιστα όρια διπλασιάζονται.».

### **Άρθρο 32**

#### **Προστασία εργαζομένων σε περιπτώσεις φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών και έκτακτων καιρικών φαινομένων**

Σε περίπτωση φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές, ιδίως μέτρα που αφορούν στην υποχρεωτική εκκένωση ή την προληπτική απομάκρυνση πολιτών από συγκεκριμένες περιοχές, οι εργοδότες των επιχειρήσεων που λειτουργούν σε αυτές υποχρεούνται να συμμορφώνονται με αυτά. Σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης του πρώτου εδαφίου επιβάλλονται οι κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

## **ΜΕΡΟΣ Ε΄** **ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

### **Άρθρο 33** **Εξουσιοδοτικές διατάξεις**

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης και του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, καθορίζονται το περιεχόμενο, η δομή, η διαδικασία οργάνωσης και λειτουργίας της ψηφιακής πλατφόρμας με την επωνυμία «REBRAIN GREECE», η διασύνδεση και διαλειτουργικότητά της με άλλους φορείς, ο τρόπος επιλογής των επαγγελματιών και δεξιοτήτων που συμπεριλαμβάνονται στην ψηφιακή πλατφόρμα, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 20.
2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται κάθε όρος και προϋπόθεση, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 21.
3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 32, ιδίως ο τρόπος συμμόρφωσης του εργοδότη προς τα μέτρα που έχουν λάβει οι αρμόδιες αρχές και ο τρόπος ενημέρωσης των εργαζόμενων για αυτά.

### **Άρθρο 34** **Καταργούμενες διατάξεις**

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:

- α) το π.δ. 156/1994 (Α' 102), περί της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, και
- β) η περ. Α της παρ. 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115), περί της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

## **ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄** **ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ**

### **Άρθρο 35** **Έναρξη ισχύος**

Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.