



Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας.»



Σεπτέμβριος 2023



Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) είναι το ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της ελληνικής Πολιτείας και ο Εθνικός Θεσμός σε θέματα προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Έχει ιδρυθεί με το Ν 2667/1998 βάσει κανόνων των Ηνωμένων Εθνών (Αρχές των Παρισίων) όπως αυτός αντικαταστάθηκε με τον Ν 4780/2021. Σε αυτήν μετέχουν πρόσωπα οριζόμενα από είκοσι φορείς (ανεξάρτητες Αρχές, συνδικαλιστικές οργανώσεις, οργανώσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και ερευνητικά ιδρύματα).

Νεοφύτου Βάμβα 6, 106 74 Αθήνα

T: 210 72 33 221-2, W: www.nchr.gr, E: info@nchr.gr



Περιεχόμενα

A. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	5
Γενική Νομοτεχνική Παρατήρηση	7
I. Σύντομη περιγραφή των προωθούμενων με το Σχέδιο Νόμου ρυθμίσεων.....	7
II. Επί της διαδικασίας.....	8
<i>Παράλειψη κοινοποίησης στην ΕΕΔΑ</i>	<i>8</i>
<i>Μη επαρκής και κατάλληλος χρόνος διαβούλευσης.....</i>	<i>9</i>
B. Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 της 20ής Ιουνίου 2019 «για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (άρθρα 1-19 ΣχΝ).....	12
I. Γενικές Παρατηρήσεις.....	12
<i>Καθυστέρηση ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152</i>	<i>12</i>
<i>Ισχύον κανονιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα.....</i>	<i>13</i>
<i>Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152.....</i>	<i>16</i>
II. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.....	20
1. Διατάξεις σχετικές με το σκοπό, το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152.	20
[Σχετικές ρυθμίσεις: άρθρα 1, 2, 20 Οδηγίας, άρθρα 1, 2, 3 ΣχΝ]	20
Υποχρέωση παροχής πληροφοριών: χρόνος, περιεχόμενο και μέσα ενημέρωσης	24
[Σχετικά: άρθρα 3, 4, 5, 6,7 Οδηγίας, άρθρα 5, 6, 7, 8 ΣχΝ]	24
Δοκιμαστική περίοδος: μέγιστη διάρκεια, προστασία, μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης	30
[Σχετικές ρυθμίσεις: άρθρα 8, 12 Οδηγίας, άρθρα 4, 11 ΣχΝ].....	30
[Συναφείς ρυθμίσεις: άρθρο 4 Οδηγίας, άρθρα 5, 6, 19, 23 ΣχΝ]	30
Χρόνος εργασίας.....	35
[Σχετικές διατάξεις: άρθρα 9, 10, 11 της Οδηγίας, άρθρα 9, 10 του ΣχΝ].....	35
Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα (άρθρα 25, 26 του ΣχΝ).....	41
Νέες εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας (άρθρο 27 ΣχΝ)	44
Διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρα 17 και 28 ΣχΝ).....	44



Κάρτα εργασίας (άρθρο 22 ΣχΝ).....	46
Έννομη προστασία, προστασία από αντίποινα, δικαίωμα επανόρθωσης, κυρώσεις.....	47
[Σχετικά: άρθρα 15,16,17,18 Οδηγίας, άρθρα 14,15,16, 17, 18 ΣχΝ).....	47
Ως προς τις λοιπές ρυθμίσεις του Σχεδίου Νόμου, η ΕΕΔΑ διατυπώνει τις ακόλουθες παρατηρήσεις.....	51
Επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 24 ΣχΝ)	51
Ιατροί Εργασίας (άρθρο 30 ΣχΝ)	53
Ποινικοποίηση απεργιακού δικαιώματος (άρθρο 31 ΣχΝ).....	55
Υποχρέωση τήρησης των μέτρων αντιμετώπισης φυσικών & τεχνολογικών καταστροφών και έκτακτων καιρικών φαινομένων (άρθρο 32 ΣχΝ)	60

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

A. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η Εθνική Επιτροπή Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), το ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της Ελληνικής Πολιτείας σε θέματα προστασίας των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, και ο Εθνικός Θεσμός Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΘΑΔ) στην Ελλάδα, στο πλαίσιο του διττού της ρόλου, από την ίδρυσή της, παρακολουθεί στενά, αποδίδοντας ύψιστη σημασία τα ζητήματα που άπτονται της προώθησης και προστασίας των ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και των συναφών δικαιωμάτων που σχετίζονται με την προστασία των όρων εργασίας των εργαζόμενων, συμπεριλαμβανομένης και της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις του ευρωπαϊκού δικαίου για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου.

Αποστολή της ΕΕΔΑ, μεταξύ των άλλων, είναι η επεξεργασία και διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής και συγκεκριμένων συστάσεων προς τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας, και εν προκειμένω προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που θα συμβάλουν αποτελεσματικά και χωρίς καθυστέρηση στην ουσιαστική συμμόρφωση της ελληνικής κυβέρνησης με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από τις ευρωπαϊκές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει.

Το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της ΕΕΔΑ για την κατάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα (ατομικών και συλλογικών) ιδιαίτερα στο πλαίσιο διαδοχικών κρίσεων (οικονομική, υγειονομική) και λήψης εκτεταμένων περιοριστικών μέτρων αποδίδεται στις επανειλημμένες Εκθέσεις, Δηλώσεις και λοιπές παρεμβάσεις της,¹ στις οποίες

* Το παρόν κείμενο Παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 19 Σεπτεμβρίου 2023. Εισηγητές: Έλλη Βαρχαλαμά, Β' Αντιπρόεδρος της ΕΕΔΑ (Μέλος ορισθέν από τη ΓΣΕΕ), Γιάννης Λυμβαίος, (Μέλος ορισθέν από την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με Α.)) και το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό της ΕΕΔΑ: Κατερίνα Χαροκόπου και Εύα Τζαβαλά. Ευχαριστίες για τη συμβολή τους στην Δρ. Μαρία-Ανδριανή Κωστοπούλου (Μέλος ορισθέν από το Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου), στην Καθ. Ευγενία Πρεβεδούρου (Μέλος ορισθέν από την Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνοηθικής) και στον Καθ. Νικόλαο Λίβο (Μέλος ορισθέν από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα).

¹ Βλ. [Δήλωση της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου \(ΕΕΔΑ\) για την επίδραση των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου](#), 9 Ιουνίου 2017, [Επίγουσα](#)

επαναλαμβάνεται σταθερά η υποχρέωση της Πολιτείας να αξιολογεί και να αποτιμά, ιδιαίτερα πριν τη λήψη νέων νομοθετικών μέτρων, το σωρευτικό αντίκτυπο στα εργασιακά δικαιώματα των περιοριστικών μέτρων που ήδη έχουν ληφθεί και της προώθησης περαιτέρω ευέλικτων και επισφαλών εργασιακών σχέσεων, υπό το φως των θεμελιωδών αρχών της προστασίας της αξιοπρεπούς εργασίας και της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Εξίσου η Πολιτεία πρέπει κατά προτεραιότητα και έμπρακτα να αφυπνιστεί από τη δραματική αύξηση των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων λόγω επικίνδυνων ή επισφαλών συνθηκών εργασίας² και την απειλή στην ανθρώπινη ζωή από τα ακραία καιρικά φαινόμενα και τις φυσικές καταστροφές.³

Παράλληλα, η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει, την επείγουσα υποχρέωση συμμόρφωσης της Χώρας με τις αποφάσεις των ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και τις αποφάσεις και συστάσεις εθνικών, Ευρωπαϊκών και διεθνών ελεγκτικών οργάνων, με τις οποίες έχει διαπιστωθεί για εργασιακά (ατομικά και συλλογικά) και κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα, η παραβίαση του ελληνικού Συντάγματος και δεσμευτικών για την Ελλάδα διεθνών κανόνων προστασίας των δικαιωμάτων αυτών, ενώ έχει επανειλημμένα ζητηθεί η αναθεώρηση των σχετικών περιοριστικών τους μέτρων, και η οποία δεν έχει μέχρι στιγμής πραγματοποιηθεί.⁴

[Δήλωση ΕΕΔΑ σχετικά με τα εργασιακά και κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα στην Ελλάδα](#), 28 Απριλίου 2017.

² [Στοιχεία Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδας](#)

³ Βλ. ΕΕΔΑ, [Θεματικό δελτίο](#) για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2019), ΕΕΔΑ, [Έκθεση](#) για την ανάγκη προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κατά τη λήψη των μέτρων αντιμετώπισης της πανδημίας COVID -19 και συστάσεις προς την Πολιτεία. Αποτύπωση των θεμάτων που συζητήθηκαν στην Ολομέλεια κατά την περίοδο εφαρμογής των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εξάπλωσης της πανδημίας. Συνεδριάσεις της 8ης, 22ης, 29ης Απριλίου και 6ης Μαΐου 2020, Ιούνιος 2020, σελ. 6, ΕΕΔΑ, [Έκθεση αναφοράς](#) για τις επιπτώσεις της πανδημίας και των μέτρων για την αντιμετώπισή της στα δικαιώματα του ανθρώπου και συστάσεις προς την Πολιτεία. Οι εξαιρετικοί καιροί απαιτούν εξαιρετικές απαντήσεις, 19 Μαΐου 2021, σελ. 60 επ., [Επείγουσα Δήλωση ΕΕΔΑ σχετικά με τις προωθούμενες ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου στο «Αναπτυξιακό Πολυνομοσχέδιο»](#), [Επείγουσα Δήλωση ΕΕΔΑ σχετικά με τα εργασιακά και κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα στην Ελλάδα](#), [Παρατηρήσεις](#) επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτων φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνια ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και άλλες διατάξεις», 20 Σεπτεμβρίου 2016.

⁴ [ΔΗΛΩΣΗ ΕΕΔΑ](#) για την επίδραση των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου, 2015.

Γενική Νομοτεχνική Παρατήρηση

Η ΕΕΔΑ θα ήθελε να υπογραμμίσει τα εξής:

Στο ΣχΝ γίνεται λόγος για τροποποίηση ή/και αντικατάσταση διατάξεων του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (δηλ. του ΠΔ 80/2022, εφεξής ΚΑΕΔ). Όπως αναφέρεται στην πρώτη σελίδα του ΠΔ «Κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο με τον τίτλο «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» οι διατάξεις του ατομικού εργατικού δικαίου». Το δε Υπουργείο Εργασίας, σε ανακοίνωσή του της 1.12.2022 με τίτλο «Ολοκληρώθηκε η κωδικοποίηση του ατομικού εργατικού δικαίου»,⁵ ανέφερε, μεταξύ άλλων, ότι: «Η κωδικοποίηση δεν επιφέρει καμία τροποποίηση, προσθήκη ή κατάργηση διατάξεων, αλλά συγκεντρώνει τις υφιστάμενες διατάξεις όπως ισχύουν, με λογική και θεματική συνέχεια προκειμένου να διευκολύνεται η αναζήτηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου. Σε περίπτωση που υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο κείμενο του Κώδικα και στην αρχική διάταξη που έχει κωδικοποιηθεί, αυτή που θα εφαρμοσθεί θα είναι η αρχική διάταξη.»

Επιπρόσθετα, από το περιεχόμενο του Π.Δ. προκύπτει ότι πρόκειται περί διοικητικής κωδικοποίησης. Σύμφωνα με το άρθρο 65 παρ. 2 του Ν. 4622/19 η διοικητική κωδικοποίηση δεν συνεπάγεται ένταξη των κωδικοποιούμενων διατάξεων σε ενιαίο κείμενο και κατάργησή τους. Συνεπώς τίθενται ζητήματα εάν με το νέο νόμο καταργούνται σιωπηρά ή όχι διατάξεις νόμων.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, η ΕΕΔΑ διατυπώνει τον προβληματισμό, ότι το ΣχΝ θα έπρεπε να επιφέρει τροποποιήσεις ή/και αντικαταστάσεις των νομοθετημάτων που περιελήφθησαν στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και όχι στα άρθρα του Κώδικα.

I. Σύντομη περιγραφή των προωθούμενων με το Σχέδιο Νόμου ρυθμίσεων

Στις 12 Σεπτεμβρίου 2023 κατατέθηκε στη Βουλή το Σχέδιο Νόμου (εφεξής ΣχΝ) με τίτλο «Για την ενίσχυση της εργασίας - 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». Με το ΣχΝ αυτό, το οποίο περιλαμβάνει 35 άρθρα, προωθούνται εθνικά εφαρμοστικά μέτρα του Ενωσιακού δικαίου στον τομέα της εργασίας, παράλληλα ωστόσο

⁵ Βλ. σχετική ανάρτηση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με ημερομηνία 1.12.2022 [Σημεία συνέντευξης](#) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Άδωνι Γεωργιάδη στην εκπομπή «Καλημέρα» με τον Γιώργο Αυτιά, στον ΣΚΑΪ.

προωθούνται σημαντικές μεταβολές σε επιμέρους διατάξεις και κρίσιμα πεδία ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου, όπως ο χρόνος εργασίας. Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Μέρους Α' (άρθρα 1-2) και Β' (άρθρα 3-18) υιοθετούνται ρυθμίσεις για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ (εφεξής Οδηγία) για το πλαίσιο της υποχρέωσης των εργοδοτών και του αντίστοιχου δικαιώματος των εργαζομένων για πληροφόρηση ως προς τους ουσιώδεις όρους παροχής της εργασίας τους, το περιεχόμενο των οποίων ωστόσο συνδέεται και με τις προωθούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Γ' (άρθρο 19) και του Μέρους Δ' (άρθρα 21-23, 24-28).

Περαιτέρω, στο Μέρος Δ' (άρθρα 21, 22, 25-28) εισάγονται σημαντικές μεταβολές στην εθνική νομοθεσία σε επιμέρους διατάξεις και πεδία ρυθμίσεων που αφορούν ή σχετίζονται με την αύξηση του χρόνου εργασίας και των επιτρεπόμενων χρονικών ορίων απασχόλησης των εργαζομένων, καθώς και τον περιορισμό της έκτασης της υποχρέωσης των εργοδοτών για αναγγελία στο κεντρικό ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ των στοιχείων της ατομικής σύμβασης των εργαζομένων που αφορούν στο ωράριό τους, την υπέρβασή του ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ σχετίζονται και ειδικότερες ρυθμίσεις για την αναγγελία όρων εργασίας ή λύσης/λήξης αυτής (άρθρα 21-23) και με τη δημιουργία σε αυτό ειδικής ψηφιακής πλατφόρμας για την ενίσχυση της ένταξης επιστημόνων – εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων σε θέσεις εργασίας στην Ελλάδα (άρθρο 20).

Στο Μέρος Δ' περιλαμβάνεται επίσης η διάταξη για την ποινικοποίηση του απεργιακού δικαιώματος (άρθρο 31), ενώ προωθούνται ρυθμίσεις για την καταβολή του ειδικού εποχικού επιδόματος (άρθρο 29), τους όρους και προϋποθέσεις άσκησης καθηκόντων ιατρού εργασίας (άρθρο 30) και τη γενική υποχρέωση των εργοδοτών να συμμορφώνονται στα έκτακτα μέτρα αντιμετώπισης φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων (άρθρο 32).

II. Επί της διαδικασίας

Παράλειψη κοινοποίησης στην ΕΕΔΑ

Η ΕΕΔΑ θα ήθελε να επιστήσει για ακόμη μια φορά, την προσοχή της Πολιτείας στην ανάγκη πρωθύστερης κοινοποίησης σε αυτήν των υπό επεξεργασία νομοσχεδίων με αντίκτυπο στα ανθρώπινα δικαιώματα, προκειμένου να γνωμοδοτήσει έγκαιρα, ως οφείλει στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου και ως απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση τόσο των

συμβουλευτικών (consulting) όσο και των ελεγκτικών (monitoring) αρμοδιοτήτων της.⁶

Παράλειψη κοινοποίησης του ΣχΝ στην ΕΕΔΑ για τις Παρατηρήσεις της, παρά τις κατευθυντήριες γραμμές του Εγχειριδίου Ανάλυσης Συνεπειών Ρύθμισης της ΓΓ Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων, όπου ρητά αναφέρεται, ως καλή πρακτική για την ανάλυση των συνεπειών της ρύθμισης, η Γνώμη της Εθνικής Επιτροπής των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου,⁷ συνεπάγεται στην πράξη μη αξιοποίηση της εμπειρίας και τεχνογνωσίας των μελών της Επιτροπής κατά το στάδιο της προετοιμασίας της νομοθετικής πρωτοβουλίας με γνώμονα την πρόληψη τυχόν αστοχιών και τη διασφάλιση της συμβατότητας των προωθούμενων ρυθμίσεων με τις διεθνείς και ευρωπαϊκές υποχρεώσεις της Ελλάδας.

Η ΕΕΔΑ, με πλήρη συναίσθηση της αποστολής της που καλείται να επιτελέσει υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, και λόγω της σπουδαιότητας των ζητημάτων που ρυθμίζει το παρόν ΣχΝ, υποβάλλει τις παρούσες παρατηρήσεις και συστάσεις, προωθώντας την υιοθέτηση μιας όσο το δυνατόν περισσότερο ανθρωποκεντρικής και συνεπούς, ως προς την οφειλόμενη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου, προσέγγισης, αναδεικνύοντας ταυτόχρονα τη σημασία της υποχρέωσης της Πολιτείας να παρέχει προς τους εργαζόμενους στην Ελλάδα ένα κατάλληλο, συνεκτικό, αποτελεσματικό και προσβάσιμο κανονιστικό πλαίσιο προστασίας του δικαιώματός τους να γνωρίζουν τους ουσιώδεις όρους παροχής της εργασίας τους σε όποιον τομέα και εάν αυτή παρέχεται, διασφαλίζοντας παράλληλα με αυτόν τον τρόπο ένα σταθερό πλαίσιο αναφοράς για την εργοδοσία (δημόσια και ιδιωτική) ως προς την αντίστοιχη υποχρέωσή της.

Μη επαρκής και κατάλληλος χρόνος διαβούλευσης

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι δεν δόθηκε επαρκής χρόνος στη δημόσια διαβούλευση ενός τόσο σημαντικού νομοθετήματος, όπως είναι το παρόν ΣχΝ και το οποίο, εφόσον ψηφιστεί, θα έχει άμεσο αντίκτυπο στα εργασιακά δικαιώματα και τους όρους εργασίας των απασχολούμενων στη χώρα. Εν προκειμένω, να μεν το ΣχΝ αναρτήθηκε στις 25 Αυγούστου 2023, 3:00 και παρέμεινε ανοικτό σε σχόλια έως

⁶ Βλ. άρθρο 12, παρ. (β) και (γ) του Ν. 4780/2021 Εθνική Αρχή Προσβασιμότητας, Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνηθικής. Βλ. και Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου "Βελτίωση Μεταναστευτικής Νομοθεσίας, τροποποίηση διατάξεων των νόμων 4636/2019 (Α'169), 4375/2016 (Α' 51), 4251/2014 (Α' 80) και άλλες διατάξεις, Απρίλιος 2020.

⁷ Εγχειρίδιο Ανάλυσης Συνεπειών Ρύθμισης της Γ.Γ. Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων, Αθήνα 2020, σελ. 22.

11 Σεπτεμβρίου 2023, 09:00, και άρα η διάρκεια της διαβούλευσης στον ιστότοπο www.opengov.gr ευθυγραμμίζεται με τις προβλέψεις του Εγχειριδίου Νομοπαρασκευαστικής Μεθοδολογίας, όπου προβλέπεται ότι διαρκεί 2 εβδομάδες. Ωστόσο, δεν λήφθηκε ουδόλως υπόψη η ανάγκη μεγαλύτερου χρόνου δημόσιας διαβούλευσης ώστε να επιτευχθεί η μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή σε αυτή. καθώς μεγάλο κομμάτι του πληθυσμού της χώρας έχει αποκοπεί από την επαφή του με τα κοινά, λόγω του ότι η χώρα διατέλεσε και συνεχίζει να διατελεί σε κατάσταση απόλυτης έκτακτης ανάγκης τόσο λόγω των πρωτόγνωρων και καταστροφικών πυρκαγιών όσο και λόγω του πρωτοφανούς για τη χώρα ακραίου καιρικού φαινομένου Daniel.⁸

Υπενθυμίζεται εδώ, ότι η Επιτροπή Δημοσίων Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων (LIBE) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κατά την ολοκλήρωση της πρόσφατης αποστολής της στην Ελλάδα κάλεσε τις ελληνικές Αρχές να διασφαλίσουν πραγματικές και ουσιαστικές διαδικασίες διαβούλευσης.⁹

Λαμβανομένων υπόψη των παραπάνω, καθώς και της σπουδαιότητας και του σοβαρού αντικτύπου της εν λόγω νομοθετικής πρωτοβουλίας στα εργασιακά δικαιώματα, η ΕΕΔΑ επισημαίνει με απογοήτευση ότι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διήρκεσε η διαβούλευση δεν συνιστά αποτελεσματικό χρόνο διαβούλευσης, μη δίνοντας έτσι την δυνατότητα στους πολίτες να συμμετάσχουν ουσιαστικά με σχόλια και προτάσεις, μειώνοντας το κίνητρο για συμμετοχή σε επόμενες διαβουλεύσεις, αλλά ούτε και στην Πολιτεία την δυνατότητα για ανατροφοδότηση και πλήρους αξιοποίησης των συμβολών πολιτών και φορέων.

Παράλληλα, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει, στο πλαίσιο ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο της νομοθεσίας της ΕΕ και ειδικότερα σε ό,τι αφορά σε ρυθμίσεις που σχετίζονται με την εργασία, την υποχρέωση έγκαιρης θεσμικής ενημέρωσης και διαβούλευσης του Υπουργείου Εργασίας με τους «κοινωνικούς εταίρους (social partners)», δηλαδή τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, η οποία εντάσσεται στον πυρήνα του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου και

⁸ Βλ. την υπ' αριθμ. 3638/6.9.2023 Απόφαση του Γενικού Γραμματέα Πολιτικής Προστασίας για την κήρυξη σε κατάσταση Έκτακτης Ανάγκης Πολιτικής Προστασίας του Δήμου Λαρισαίων της Περιφερειακής Ενότητας Λάρισας, της Περιφέρειας Θεσσαλίας και την παράταση κήρυξης κατάστασης Έκτακτης Ανάγκης Πολιτικής Προστασίας των Δήμων Φαρσάλων, Τεμπών, Κιλελέρ και Αγιάς που είναι ήδη κηρυγμένοι σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης πολιτικής προστασίας εξαιτίας πλημμυρικών φαινομένων έως και 04 Μαρτίου 2024 και την υπ' αριθμ. 3121/19.8.2023 Απόφαση του Γενικού Γραμματέα Πολιτικής Προστασίας για την κήρυξη σε κατάσταση Έκτακτης Ανάγκης Πολιτικής Προστασίας του Δήμου Αλεξανδρούπολης της Περιφερειακής Ενότητας Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης, για την αντιμετώπιση των εκτάκτων αναγκών και τη διαχείριση των συνεπειών που προέκυψαν από καπό καταστροφική δασική πυρκαγιά έως και 19 Φεβρουαρίου 2024.

⁹ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, MEPs concerned by threats to EU values in Greece, 8 Μαρτίου 2023.

προστατεύεται και ενθαρρύνεται από το Ενωσιακό δίκαιο, προβλέπεται δε και στην Οδηγία 2019/1152/ΕΕ (άρθρο 21 παρ. 3).

Περαιτέρω, η ΕΕΔΑ, με βάση τις πληροφορίες των εκπροσώπων του Υπουργείου Εργασίας που συμμετείχαν στις εργασίες της από την ίδρυσή της, ενθαρρύνει την αποκατάσταση της καλής πρακτικής στο πλαίσιο του Υπουργείου αυτού, να συγκροτεί έγκαιρα ομάδες εργασίας τριμερούς εκπροσώπησης στο πλαίσιο των διαδικασιών ενσωμάτωσης του δικαίου της ΕΕ. Επιπρόσθετα η Επιτροπή δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός της απόσχισης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της μετατροπής της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή (άρθρο 102 επ. Ν. 4808/2021), και με σκοπό την ορθή ενσωμάτωση του δικαίου της ΕΕ ύστερα από τη βέλτιστη δυνατή επισκόπηση και αξιολόγηση του εθνικού κανονιστικού πλαισίου και των στοιχείων επί της εφαρμογής του, επαναλαμβάνει την αδιαμφισβήτητη ανάγκη για διασφάλιση της συμμετοχής εκπροσώπων της (Επιθεώρησης Εργασίας) στις εργασίες των επιτροπών αυτών. Η Επιθεώρηση Εργασίας με τη σειρά της οφείλει να παράσχει τη συμβολή της προς την Πολιτεία ως προς την ανάγκη συνοχής και ασφάλειας δικαίου κατά την εφαρμογή και τον έλεγχο της εργατικής νομοθεσίας και την προστασία των εργαζομένων από παράνομες και καταχρηστικές πρακτικές και συμπεριφορές σε βάρος τους.

Η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας, στο σημείο αυτό, να διατυπώσει τη γενική παρατήρηση και σύσταση ότι η προτεινόμενη προώθηση αυτοτελούς ρύθμισης για τη θεσμική συμμετοχή εκπροσώπων της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τις εργασίες ενσωμάτωσης του δικαίου της ΕΕ, αλλά και εν γένει στα συλλογικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας, η οποία ήδη προβλεπόταν αλλά *de facto* καταργήθηκε, θα μπορούσε να αντικαταστήσει την αμφισβητούμενης νομιμότητας τροποποίηση του άρθρου 103 για τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας του Ν. 4808/2021, που εισάγεται με το άρθρο 24 του ΣχΝ.¹⁰

Αναφορικά με τα παραπάνω, η ΕΕΔΑ έχει τη βεβαιότητα ότι θα διασφαλισθεί ο ορισμός και η απρόσκοπτη συμμετοχή των συνδέσμων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στις εργασίες της, σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν. 4780/2021, που αντικατέστησε το άρθρο 2 παρ. 5 του Ν. 2667/1998. Η παρουσία των λειτουργικών συνδέσμων όλων των Υπουργείων στις συνεδριάσεις της ΕΕΔΑ είναι κρίσιμη ειδικά κατά την προώθηση διατάξεων με ευρύ πεδίο εφαρμογής, το οποίο εκτείνεται στην αρμοδιότητα περισσότερων Υπουργείων, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Ασφάλισης (επισπεύδον Υπουργείο), το

¹⁰ Βλ. παρακάτω σελ. 51-53 του παρόντος.

Υπουργείο Εσωτερικών (για την εφαρμογή στους εργαζόμενους στο δημόσιο Τομέα), το Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου (για την εφαρμογή στους αλλοδαπούς εργαζόμενους στην Ελλάδα), το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (για την εφαρμογή στους ναυτικούς) κλπ.

Η ΕΕΔΑ καλεί τις αρμόδιες κρατικές αρχές να επιδιώκουν και να ακολουθούν τις διαδικασίες δημόσιας και θεσμικής διαβούλευσης στο πλαίσιο νομοθετικών πρωτοβουλιών, συνεκτιμώντας τις έκτακτες συνθήκες ή τα αντικειμενικά εμπόδια συμμετοχής σε αυτή, ώστε να διασφαλίζεται η αναγκαία και έγκαιρη προώθηση των σχολίων από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και την ΕΕΔΑ, στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου, με στόχο την πληρότητα και την ποιότητα των προωθούμενων ρυθμίσεων, αλλά και την πρόληψη αστοχιών, που θα δημιουργήσουν ή ενδέχεται να δημιουργήσουν πρόσθετα εμπόδια στην προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

B. Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 της 20ής Ιουνίου 2019 «για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (άρθρα 1-19 ΣχΝ)

I. Γενικές Παρατηρήσεις¹¹

Καθυστέρηση ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ

Υπό το πρίσμα της παρούσας νομικής και πραγματικής κατάστασης, η ΕΕΔΑ καλωσορίζει την νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας, για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, «για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», εκφράζοντας ωστόσο τον προβληματισμό της για την **μη εμπρόθεσμη μεταφορά της στην εθνική νομοθεσία**, κατόπιν της απαιτούμενης θεσμικής ενημέρωσης και διαβούλευσης και με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, η οποία προβλέπεται και ενθαρρύνεται από τις ρυθμίσεις της Οδηγίας. Η Ελλάδα καθυστέρησε σημαντικά να ενσωματώσει στην εθνική νομοθεσία την Οδηγία 2019/1152/ΕΕ, καθώς η **σχετική προθεσμία λήψης εθνικών μέτρων μεταφοράς έληξε στις 1.8.2022**. Ήδη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ξεκινήσει διαδικασίες ελέγχου της Ελλάδας και παραπομπής στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ)

¹¹ Βλ. και Εισηγήσεις στην [εκδήλωση της 12ης.9.2023](#) της Επιστημονική Επιτροπή Νομικού Βήματος ΔΣΑ και Εταιρεία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΔΕΚΑ) με θέμα «Νέος Εργασιακός Νόμος - Εκσυγχρονισμός ή Οπισθοδρόμηση» <https://www.youtube.com/watch?v=7vstpO-jlTw>

για παράβαση του ενωσιακού δικαίου, αποστέλλοντας αρχικά τον Σεπτέμβριο του 2022 Προειδοποιητική Επιστολή, με προθεσμία δύο μηνών για τη λήψη μέτρων και ακολούθως τον Ιούνιο του 2023 Αιτιολογημένη Γνώμη στην Ελλάδα, λόγω της μη ενημέρωσης και κυρίως λήψης μέτρων ενσωμάτωσης αυτής της Οδηγίας.¹² Αντίθετα, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, παρά την επίσημη προειδοποιητική επιστολή, το ίδιο κρίσιμο διάστημα προχώρησε στην ένταξη του ΠΔ 156/1994, το οποίο όφειλε να επικαιροποιηθεί μέσω των διατάξεων της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 80/2022, ΦΕΚ Α' 222, άρθρα 69-74, εφεξής ΚΑΕΔ), ο οποίος δημοσιεύθηκε τον Δεκέμβριο του 2022.

Η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ επικαιροποιεί και αντικαθιστά την Οδηγία 91/533/ΕΕ «*σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας*», η οποία είχε ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία με το ΠΔ 156/1994 (Α'102) ως προς την «*Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας*».

Ισχύον κανονιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα

Η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ επικαιροποιεί και αντικαθιστά την Οδηγία 91/533/ΕΕ «*σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας*», η οποία είχε ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία με το ΠΔ 156/1994 (Α'102) ως προς την «*Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας*». Το ΠΔ 156/1994 προέβλεπε την υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους «ουσιώδεις» όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, έως και 2 μήνες (το αργότερο) μετά τη ανάληψη της εργασίας. Ως «ουσιώδεις», σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, θεωρούνται οι όροι για την ταυτότητα εργοδότη/εργαζόμενου, τον τόπο παροχής εργασίας, τη θέση/ειδικότητα του εργαζόμενου, τις αποδοχές και την περιοδικότητα καταβολής τους, το χρόνο εργασίας (ημερήσιο και εβδομαδιαίο), τη διάρκεια άδειας αναψυχής, το ύψος αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης/λύσης της σχέσης εργασίας, την αναφορά της ΣΣΕ βάσει της οποίας αμείβεται ο εργαζόμενος. Επίσης, βάσει του ΠΔ 156/1994 αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί σε άλλη χώρα με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

¹² INFR(2022)0352, 20/09/2022 Προειδοποιητική επιστολή άρθρα 258 - 260 παρ. 3 ΣΛΕΕ, 1/06/2023 Αιτιολογημένη γνώμη άρθρα 258 - 260 παρ. 3 ΣΛΕΕ.

τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του. Η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει, ότι το ΠΔ 156/1994 δεν εφαρμόζεται για τους εργαζόμενους, των οποίων η διάρκεια της απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα και στους εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η παραβίαση των διατάξεων αυτών αποτελεί αντικείμενο ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας και επισύρει σημαντικές κυρώσεις.

Στο σημείο αυτό πρέπει να υπομνησθεί, ότι την δεκαετία του 1990, η ενσωμάτωση της Οδηγίας 91/533/ΕΕ στο εθνικό νομοθετικό πλαίσιο και η θέσπιση της υποχρέωσης του εργοδότη και του αντίστοιχου δικαιώματος των εργαζομένων για την έγγραφη γνωστοποίηση των όρων εργασίας τους αποτελούσε βασικό και σχεδόν αποκλειστικό στοιχείο διαφάνειας στον τρόπο λειτουργίας και ελέγχου της λεγόμενης «αγοράς εργασίας», καθώς η ψηφιακή της μετάβαση ακολούθησε σταδιακά πολύ αργότερα. Συνεπώς, η υποχρέωση του εργοδότη και το αντίστοιχο δικαίωμα των εργαζομένων για τη γραπτή ενημέρωση ως προς τους όρους εργασίας τους ήταν κρίσιμα, ειδικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης.

Την επόμενη δεκαετία, οι εξελίξεις στις πολιτικές απασχόλησης ως προς τα είδη και τον τρόπο παροχής της εργασίας τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, οδήγησαν, κυρίως ως αντιστάθμισμα στην προωθούμενη ευελιξία, στην υιοθέτηση ρυθμίσεων για τον υποχρεωτικό έγγραφο τύπο συγκεκριμένων συμβάσεων εργασίας, όπως στη συμφωνία παροχής εργασίας με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση (άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, άρθρο 106 ΚΑΕΔ), στην παροχή εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ), όπου απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου (άρθρο 124 του Ν. 4052/2012, άρθρο 118 ΚΑΕΔ), στην ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου, εφόσον η εργασία κατά την ανανέωση διαρκεί πάνω από δέκα (10) ημέρες (άρθρο 41 του Ν. 3986/2011, άρθρο 100 ΚΑΕΔ). Επίσης υποχρεωτικά έγγραφη είναι η ατομική σύμβαση εργασίας στη διαδικασία μετάκλησης για παροχή εξαρτημένης εργασίας πολιτών τρίτων χωρών (άρθρο 12 του Ν. 4251/2014).¹³ Με ρυθμίσεις από το 2010 και μετά και κυρίως από το 2013, ενισχύθηκε θεσμικά και επιχειρησιακά η λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος (ΠΣ) ΕΡΓΑΝΗ, στο οποίο είναι υποχρεωτική η ηλεκτρονική ανάρτηση από τους εργοδότες των βασικών στοιχείων και όρων παροχής της εργασίας. Σήμερα και λαμβάνοντας υπόψη ότι η ατομική σύμβαση δεν είναι υποχρεωτικά έγγραφη (εκτός από τις ρητές εξαιρέσεις), οι βασικοί όροι εργασίας, ανάμεσα στους οποίους ο χρόνος εργασίας, η ειδικότητα, οι αποδοχές, η ΣΣΕ που

¹³ Άρθρα 61-62 του Ν. 5038/2023, «Κώδικας Μετανάστευσης».

καλύπτει τη συγκεκριμένη εργασία, οφείλουν να αναρτηθούν από τους εργοδότες υποχρεωτικά στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ μέσω του Έντυπου Ε3 το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο (ιδ. σχετικά βασική ΥΑ 40331/Δ1.13521 (ΦΕΚ Β'3520/2019).¹⁴ **Το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, στο οποίο έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι μέσω των κωδικών τους TAXIS, ανταποκρίνεται σημαντικό βαθμό στο ρυθμιστικό πλαίσιο της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, η οποία απαιτεί οι όροι εργασίας που αποτελούν το αντικείμενο της υποχρέωσης γνωστοποίησης να είναι διαθέσιμα σε «ενιαίο, επίσημο, εθνικό διαδικτυακό τόπο» και «με κατάλληλα μέσα».** Σημειώνεται, ότι και το προωθούμενο άρθρο 21 του ΣχΝ επιβεβαιώνει τα ισχύοντα αυτή τη στιγμή, καθώς επαναλαμβάνει με μια γενική διατύπωση την υποχρέωση ανάρτησης των «βασικών» όρων εργασίας του εργαζόμενου στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II πριν από την έναρξη της εργασίας του.¹⁵

Με βάση τα ανωτέρω η ΕΕΔΑ επισημαίνει εισαγωγικά ότι:

α) στο εθνικό κανονιστικό πλαίσιο δεν προβλέπεται ούτε είναι νόμιμη η απασχόληση εργαζομένων χωρίς να είναι εξαρχής σαφείς οι βασικοί όροι εργασίας, με την απειλή κυρώσεων στους εργοδότες που απασχολούν αδήλωτους ή ψευδώς δηλωμένους εργαζόμενους,

β) οι εργαζόμενοι έχουν σήμερα και οι ίδιοι πρόσβαση μέσω των κωδικών τους TAXIS i) στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (my ERGANI), όπου μπορούν να δουν κρίσιμα στοιχεία της εργασιακής τους σχέσης, τους εργοδότες στους οποίους έχουν απασχοληθεί, καθώς και όλες τις δηλώσεις (έντυπα) που έχουν υποβληθεί στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ από τους εργοδότες και ii) στον e-ΕΦΚΑ, όπου φαίνονται τα ατομικά στοιχεία της ασφάλισής τους μέσω της ηλεκτρονικής υπηρεσίας Ατομικός Λογαριασμός Ασφάλισης,

¹⁴ Σχετικά με τις αναφορές στο Έντυπο Ε3, για πολλά χρόνια αποτελούσε ΥΑ αναφοράς η ΥΑ 28153/126/28.08.2013/ΦΕΚ Β'2163. Αυτή αντικαταστάθηκε από τη νυν ισχύουσα ΥΑ 40331/Δ1.13521 (ΦΕΚ Β'3520/19.9.2019) για τον «Επανακαθορισμό όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)», η οποία πλέον θεωρείται η ΥΑ αναφοράς. Τελευταία μερική τροποποίησή της έγινε με την ΥΑ Β 5474/2020, με την οποία εισήχθη ένα ακόμα Έντυπο, το Ε13 για την υποχρεωτική προ-δήλωση χρήσης μηχανής στους διανομείς, μια μία ΥΑ του 2022 για τη διόρθωση των αναφορών στον ΟΑΕΔ σε ΔΥΠΑ, αλλά και με την **ΥΑ 49758/2022 (ΦΕΚ Β'2668/31.5.2022)** για την «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II κλπ». Αυτή η ΥΑ για την κάρτα εργασίας είναι σημαντική για τις θέσεις μας ως προς τις προωθούμενες ρυθμίσεις για την κάρτα εργασίας.

Η ρύθμιση για το κρίσιμο (για τα επιχειρήματά μας) Έντυπο Ε3 (Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης - Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης) παραμένει ίδια από το 2019, όπως και το αντίστοιχο πρότυπο, που περιέχεται ως παράρτημα στην ΥΑ (του 2019).

¹⁵ Βλ. και σελ. 26 επ. του παρόντος.

γ) το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης θα μπορούσε από καιρού να γνωστοποιήσει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα ήδη ισχύοντα στην Ελλάδα ως προς την ενημέρωση των εργαζομένων για τους όρους εργασίας τους, τα οποία συνιστούν συμμόρφωση με τις ουσιαστικές υποχρεώσεις της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ και να προχωρήσουν στην ενσωμάτωση μόνο των διατάξεων που ενισχύουν την προστασία των εργαζομένων στην Ελλάδα, Ελλήνων και αλλοδαπών, όπως και των εργαζομένων στην αλλοδαπή που διέπονται από το ελληνικό δίκαιο.

Η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ

Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει ως θετική εξέλιξη την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, η οποία υιοθετήθηκε βάσει των αρχών του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (άρθρο 31) και του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (αρχές Νο 5 και 7) και βασική της, διακηρυσσόμενη, εξέλιξη στο Ενωσιακό δίκαιο είναι η μετάβαση από μια Οδηγία που παρέχει πληροφορίες (91/533/ΕΕ) σε μία Οδηγία, εφόσον ενσωματωθεί ορθά στα εθνικά δίκαια, που προσφέρει προστασία υπέρ των εργαζομένων, όπως και των σωματείων τους, στο δικαίωμά για ενημέρωση ως προς τις πραγματικές συνθήκες και όρους εργασίας τους, χωρίς αντίποινα από τον εργοδότη στην περίπτωση που ασκήσουν το δικαίωμά τους αυτό.

Η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ κατοχυρώνει πλέον κοινά για όλα τα Κράτη Μέλη σημαντικά δικαιώματα, τα οποία χαρακτηρίζει ως «ελάχιστα»¹⁶ για όλους τους εργαζόμενους στην ΕΕ που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας (άρθρο 1 παρ. 2 Οδηγίας), όπως το δικαίωμά τους για γραπτή ενημέρωση ως προς τους ουσιώδεις όρους εργασίας τους είτε πριν αναλάβουν εργασία, είτε από την πρώτη ημέρα εργασίας τους, είτε το αργότερο στις σύντομες προθεσμίες που αυτή ορίζει, περιέχει ρυθμίσεις για τον περιορισμό των πρακτικών εργοδοτικής εκμετάλλευσης, όπως η οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων για την κατάρτιση που χρειάζονται να λάβουν για την εργασία και η ρύθμιση της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου κατ' ανώτατο όριο στους 6 μήνες, καθώς ρυθμίσεις για την υποχρέωση των Κρατών Μελών να εισαγάγουν συγκεκριμένες διατάξεις για την έννομη προστασία των εργαζομένων στην περίπτωση μη τήρησης των προστατευόμενων από την Οδηγία δικαιωμάτων τους ή/και εργοδοτικών αντιποίνων σε περίπτωση οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία που

¹⁶ Τα «ελάχιστα δικαιώματα» πρέπει να ευθυγραμμίζονται με το σύστημα διεθνών προτύπων εργασίας που διατήρησε και ανέπτυξε από το 1919, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας με στόχο την προώθηση ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες να αποκτήσουν αξιοπρεπή και παραγωγική εργασία, σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και αξιοπρέπειας. Βλ. σελ. ΔΟΕ [Εισαγωγή](#) στα παγκόσμια πρότυπα εργασίας.

τους εκπροσωπούν διεκδικήσουν ενημέρωση για τους όρους που παρέχεται η εργασία.

Η ΕΕΔΑ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 20 της Οδηγίας που περιέχει τη **γενική αρχή του Ενωσιακού δικαίου περί απαγόρευσης υποβάθμισης της προστασίας που παρέχεται ήδη στο εθνικό δίκαιο κάθε Κράτους Μέλους και της ισχύος ευνοϊκότερων διατάξεων (non regression principle)** και η οποία αναφέρει ότι **«1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών»**. Προς τον σκοπό αυτό, η ΕΕΔΑ τονίζει, ότι η ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τους όρους εργασίας τους, μπορεί και πρέπει να αποκτήσει συνοχή και να ενισχυθεί μόνο ως προς την προστασία που παρέχει στους εργαζόμενους στην Ελλάδα και όχι να απορρυθμίσει περαιτέρω τα εναπομείναντα, δυστυχώς, εργασιακά δικαιώματα, με πρόσχημα την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ.

Η ΕΕΔΑ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 20 της Οδηγίας που περιέχει τη **γενική αρχή του Ενωσιακού δικαίου περί απαγόρευσης υποβάθμισης της προστασίας που παρέχεται ήδη στο εθνικό δίκαιο κάθε Κράτους Μέλους και της ισχύος ευνοϊκότερων διατάξεων (non regression principle)** και η οποία αναφέρει ότι **«1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών»**, όπως και στο στοιχείο 47 του Προοιμίου της Οδηγίας που ορίζει ρητά ότι **«η εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή Ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία. Ειδικότερα, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας»**. Η θεμελιώδης αυτή αρχή απορρέει από τα άρθρα 19 ΣΛΕΕ και 47 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,¹⁷ περιέχεται στις περισσότερες Ενωσιακές Οδηγίες εργατικού δικαίου

¹⁷ ΔΕΕ, C-896/19, *Repubblika*, σκ. 63 σχετικά με την υποχρέωση μη οπισθοδρόμησης όσον αφορά το επίπεδο προστασίας των αξιών της Ε.Ε.

(και δη είτε στο σώμα τους,¹⁸ είτε στο προοίμιό τους¹⁹) και έχει τύχει ερμηνείας και εφαρμογής και από τη νομολογία του ΔΕΕ.²⁰

Προς τον σκοπό αυτό, η ΕΕΔΑ τονίζει, ότι η ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τους όρους εργασίας τους, μπορεί και πρέπει να αποκτήσει συνοχή και να ενισχυθεί μόνο ως προς την προστασία που παρέχει στους εργαζόμενους στην Ελλάδα και όχι να απορρυθμίσει περαιτέρω τα εναπομείναντα, δυστυχώς, εργασιακά δικαιώματα, με πρόσχημα την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ.

Με βάση τα παραπάνω και σε ό,τι αφορά στην Ελλάδα, **η ΕΕΔΑ εκτιμά ότι μπορεί και πρέπει να εξετασθεί και να συνεκτιμηθεί το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο για τη γνωστοποίηση των όρων εργασίας στο σύνολό του, όπως έχει εξελιχθεί²¹ και αφού διαπιστωθεί σε ποια σημεία πρέπει να επικαιροποιηθεί βάσει των υποχρεωτικών διατάξεων της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, τότε να προωθηθούν οι κατάλληλες ρυθμίσεις ενσωμάτωσης τους.** Τόσο από το περιεχόμενο των προωθούμενων διατάξεων, όσο και από την Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης που συνοδεύει το Σχέδιο Νόμου,

¹⁸ Βλ. για παράδειγμα, το άρθρο 16 παρ. 2 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΚ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, το άρθρο 27 παρ.2 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, το άρθρο 18 παρ. 3 της οδηγίας 93/104/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το άρθρο 16 της οδηγίας 94/33/ΕΚ για την προστασία των νέων κατά την εργασία, το άρθρο 6 της οδηγίας 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος απόδοσης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, τη ρήτρα 6 σημείο 2 της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, το άρθρο 6 παρ. 2 της οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, το άρθρο 8 παρ. 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, το άρθρο 9 παρ. 4 της οδηγίας 2002/14/ΕΚ περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλευσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, το άρθρο 23 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

¹⁹ Βλ. για παράδειγμα, δεύτερη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, την τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2002/44/ΕΕ περί των ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφαλείας όσον αφορά την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (κραδασμοί), την πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2004/40/ΕΕ περί των ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφαλείας όσον αφορά στην έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (ηλεκτρομαγνητικά πεδία).

²⁰ ΔΕΕ, απόφ. 22.11.2005, Mangold, σκ. 50-51, C-144/04, ΔΕΕ, απόφ. 23.4.2009, Angelidaki, C-378-380/07, σκ.130 και ΔΕΕ Sorge, υπόθ. C-98/09, 24.6.2010, σκ. 35, σχετικά με τη ρήτρα μη οπισθοδρόμησης στην Οδηγία για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου καθώς και τις σχετικές διατάξεις του ΔΕΕ C-519/08 Koukou, 24.04.2009 και C-162/08 έως 164/08 Lagoudakis, 23.11.2009). ΔΕΕ Bulicke, C-246/09, απόφ. 8.7.2010, σχετικά με τη ρήτρα μη οπισθοδρόμησης της Οδηγίας 2000/78 για την ισότητα στην απασχόληση.

²¹ Βλ. παραπάνω σελ. 13-16 του παρόντος.

δεν προκύπτει ότι έχει προηγηθεί η διαδικασία αξιολόγησης του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου στην Ελλάδα αναφορικά με το δικαίωμα και τα μέσα που τίθενται ήδη στη διάθεση των εργαζομένων να πληροφορούνται τους όρους εργασίας τους. Συνεπώς, και όπως προκύπτει από τις παρατηρήσεις που περιέχονται στην παρούσα έκθεση της ΕΕΔΑ, η διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 69 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, όπως αυτή περιέχεται στο άρθρο 3 του ΣχΝ και αποδίδει τη γενική αρχή μη υποβάθμισης του εθνικού προστατευτικού πλαισίου,²² δεν ανταποκρίνεται στο περιεχόμενο και συνακόλουθα τις συνέπειες από την εφαρμογή προωθούμενων διατάξεων. Κι αυτό γιατί, σε αρκετά πεδία, απομειώνεται ή καταργείται η ήδη παρεχόμενη προστασία από το εθνικό πλαίσιο, μέσω της ενσωμάτωσης διατάξεων, που καταρχήν δεν έχουν εφαρμογή στην Ελλάδα, γιατί η νομική βάση, το νομοθετικό πλαίσιο αναφοράς τους δεν ισχύει στην χώρα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι ρυθμίσεις για την υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου σε περίπτωση που το πρόγραμμα εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη γνωστό και μη προβλέψιμο (άρθρο 6 ΣχΝ) και οι νέες συμβάσεις «κατά παραγγελία» (άρθρο 10 ΣχΝ), ενώ με τα μέχρι σήμερα ισχύοντα ο χρόνος εργασίας αποτελεί βασικό όρο εργασίας που δηλώνεται πριν ο εργαζόμενος αναλάβει την εργασία του.²³

Στην Έκθεση²⁴ της Ομάδας Εμπειρογνομώνων για τη μεταφορά της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, επισημαίνεται ότι για την ερμηνεία της παρ. 1 του άρθρου 20, είναι κρίσιμο το στοιχείο 47 του Προοιμίου, το οποίο αναφέρει ότι «47. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία. Ειδικότερα, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας».

Υπό το φως των ανωτέρω, η ΕΕΔΑ υποβάλλει τις παρακάτω ειδικότερες παρατηρήσεις, που εφιστούν την προσοχή σε προωθούμενες διατάξεις, οι οποίες υποβαθμίζουν το παρεχόμενο στην Ελλάδα επίπεδο προστασίας

²² Βλ. σελ. 17 και 31 του παρόντος.

²³ Βλ. παραπάνω, σελ. 17 και 31 του παρόντος.

²⁴ Έκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομώνων για τη μεταφορά της Οδηγίας ΕΕ 2019/1152, Ιούνιος 2021, σελ. 18, 54, 75.

των εργαζομένων και απομειώνουν το ουσιαστικό περιεχόμενο θεμελιωδών αρχών του εργατικού δικαίου, όπως η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

II. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

1. Διατάξεις σχετικές με το σκοπό, το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ.

[Σχετικές ρυθμίσεις: άρθρα 1, 2, 20 Οδηγίας, άρθρα 1, 2, 3 ΣχΝ]

Η προς ενσωμάτωση Οδηγία 2019/1152/ΕΕ, η οποία ερμηνεύεται, όπως αναφέρθηκε, υπό το φως θεμελιωδών αρχών του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, έχει πρωταρχικό της σκοπό τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων (άρθρο 1 παρ. 1 της Οδηγίας), μέσω της κατοχύρωσης του δικαιώματός τους, και της αντίστοιχης υποχρέωσης των εργοδοτών, να γνωρίζουν έγκαιρα και με ακρίβεια τους όρους με τους οποίους παρέχουν την εργασία τους. Η ΕΕΔΑ επισημαίνει με έμφαση, ότι οι σχετικές με το σκοπό των προωθούμενων ρυθμίσεων διατυπώσεις, που περιέχονται στο άρθρο 1 του Μέρους Α' του ΣχΝ (πχ «η ενίσχυση της εργασίας», «απλοποίηση διοικητικών διαδικασιών»), εκτός του ότι βρίσκονται εκτός του Μέρους Β' που περιέχονται οι διατάξεις ενσωμάτωσης της Οδηγίας, δεν αποδίδουν τον πρωταρχικό σκοπό της, αλλά αιτιολογούν περισσότερο το σκοπό των προωθούμενων συνολικά με το ΣχΝ ρυθμίσεων, που εισάγουν σημαντικές τροποποιήσεις στο ισχύον πλαίσιο κανόνων για το χρόνο εργασίας των εργαζομένων.

Σε ό,τι αφορά στο πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων της Οδηγίας, **οι ρυθμίσεις για την ενσωμάτωσή τους πρέπει να είναι κατάλληλες και να επικουρούν το βασικό σκοπό της Οδηγίας, ώστε να προστατεύονται οι εργαζόμενοι με κάθε σύμβαση ή σχέση εργασίας, ιδίως οι πιο ευάλωτοι, ως προς το δικαίωμα για ενημέρωση ως προς τους όρους εργασίας τους.** Αυτό προκύπτει και από τις σχετικές ρυθμίσεις του άρθρου 1 της Οδηγίας, όπου αναφέρεται ρητά η δυνατότητα και όχι η υποχρέωση των Κρατών Μελών να εισάγουν εξαιρέσεις στο εθνικό τους δίκαιο. Στο άρθρο 3 του ΣχΝ, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 69 ΚΑΕΔ, περιέχονται εξαιρέσεις από τις προστατευτικές ρυθμίσεις της Οδηγίας για κατηγορίες εργαζομένων.

Σε ό,τι αφορά τους «**εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα**» (άρθρο 3 ΣχΝ για την τροποποίηση του άρθρου 69 ΚΑΕΔ) και τη μη εφαρμογή σε αυτούς των άρθρων των άρθρων 1Α (δοκιμαστική περίοδος), 69Β (μετάβαση σε άλλη απασχόληση),

70Α (κατάρτιση) 182Α (μη καθορισθέν ωράριο) 189 (πολλαπλή απασχόληση), εφόσον ισχύουν ειδικές διατάξεις, σημειώνονται από πλευράς της ΕΕΔΑ τα εξής: Η γενική και ασαφής διατύπωση της διάταξης αυτής, θα προκαλέσει σοβαρά πρακτικά προβλήματα και παραβιάσεις σε βάρος των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου, κυρίως ορισμένου χρόνου στο σύνολο του δημόσιου Τομέα (κεντρική Διοίκηση, ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού, εποπτευόμενοι φορείς κλπ). Υπενθυμίζεται επίσης ότι η υποχρέωση αναγγελίας των όρων εργασίας (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου/ωραρίου εργασίας) στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ πριν αναλάβουν οι εργαζόμενοι την εργασία τους αφορά ρητά και το δημόσιο Τομέα για τους εργαζόμενους που απασχολεί με σχέση εξαρτημένης εργασίας,²⁵ υποχρέωση που ήδη ισχύει στην Ελλάδα και επικουρεί σημαντικά την ουσιώδη επιδίωξη της Οδηγίας για κατάλληλες και συνεκτικές εθνικές ρυθμίσεις ως προς το δικαίωμα ενημέρωσης των εργαζομένων τόσο του δημοσίου, όσο και του ιδιωτικού τομέα για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας τους.

Η διάταξη της παρ. 4 του (νέου) άρθρου 69 αφορά στην εξαίρεση των εργοδοτών **οικιακών μισθωτών** ως προς κάποιες υποχρεώσεις τους (69 Α μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης ύστερα από τη δοκιμαστική περίοδο, 70Α μη οικονομική επιβάρυνση εργαζομένου λόγω υποχρεωτικής κατάρτισης). Η διατύπωση της διάταξης αυτής θα επιτείνει περισσότερο την επισφάλεια ως προς τους όρους εργασίας των οικιακών μισθωτών και ειδικά για τις προωθούμενες ρυθμίσεις ως προς τη δοκιμαστική περίοδο και τη σύμβαση υπό δοκιμή (άρθρο 4 ΣχΝ) ή τις συμβάσεις κατά παραγγελία (άρθρο 10 ΣχΝ), λαμβάνοντας υπόψη ότι **α)** σημαντικό μέρος από αυτούς αμείβεται με εργόσημο, το οποίο αποτελεί μέθοδο αμοιβής και ασφάλισης χωρίς ρυθμιστικό πλαίσιο ως προς τους όρους εργασίας, ενώ παράλληλα από το 2019 δεν έχει εκδοθεί η προβλεπόμενη ΥΑ για την ανάρτηση των εργοσήμων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (άρθρο 60 παρ. 2 του Ν. 4635/2019) και **β)** πολλοί οικιακοί εργαζόμενοι είναι αλλοδαποί, με μη ή ελλιπή γνώση της ελληνικής γλώσσας, που παρέχουν εργασία στο πλαίσιο μετάκλησης, όπου είναι υποχρεωτική η σύναψη σύμβασης εργασίας με συγκεκριμένο περιεχόμενο (άρθρο 27 και 61 του Ν. 5038/2023). Σε κάθε περίπτωση, η ΕΕΔΑ θα ήθελε να υπενθυμίσει, ότι η Ελληνική Κυβέρνηση είχε δεσμευθεί και ενώπιον της ελληνικής Βουλής ότι θα κυρώσει τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 189 του 2011 για

²⁵ Βλ. άρθρο 1 ΥΑ 40331/Δ1.13521 (ΦΕΚ Β΄3520/19.9.2019) *Κάθε εργοδότης, συμπεριλαμβανομένων των αναφερομένων στο «Μητρώο Δημοσίων Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» του Υπουργείου Εσωτερικών, ο οποίος απασχολεί εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να υποβάλλει ηλεκτρονικά, με την επιφύλαξη του άρθ. 14 της παρούσας, στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων [ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΕΦΚΑ] (ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ) στοιχεία των αναφερόμενων στο άρθ. 2 εντύπων (Ε3, Ε4, Ε5, Ε6, Ε7, Ε8, Ε9, Ε10, Ε11, Ε12), σύμφωνα με την οριζόμενη στην παρούσα απόφαση διαδικασία».*

την προστασία των κατ' οίκον εργαζομένων,²⁶ με λήψη των απαιτούμενων μέτρων κατάλληλης εφαρμογής της και άρσης των εμποδίων στην εθνική νομοθεσία.

Η διάταξη της παρ. 5 του (νέου) άρθρου 69 **για τους ναυτικούς και τους θαλάσσιους αλιείς**, όπως τελικά αναμορφώθηκε στο άρθρο 3 του κατατεθέντος στη Βουλή ΣχΝ, αποτυπώνει σε επαρκέστερο βαθμό τις ειδικές διατάξεις που διέπουν την εργασία τους, στο πλαίσιο και των αντίστοιχων του διεθνούς και ενωσιακού δικαίου. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι η ναυτική εργασία, διέπεται από ιδιαίτερο πλαίσιο και ως προς την αρμοδιότητα των φορέων ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας που διέπει τη ναυτική εργασία, της επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παραβάσεων και παρακολούθησης της συμμόρφωσης σε αυτές. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι τα άρθρα της Οδηγίας που αφορούν στην πρόσβαση των εργαζομένων σε μηχανισμούς και μέσα έννομης προστασίας λόγω της παραβίασης των δικαιωμάτων τους (άρθρα 15, 16, 18), ενσωματώνονται εσφαλμένα ως προς τους ναυτικούς, καθώς τα άρθρα 14, 15 του ΣχΝ παραπέμπουν στην Επιθεώρηση Εργασίας, ενώ για την ναυτική εργασία η αρμοδιότητα ελέγχου εφαρμογής διατάξεων που την αφορούν ανατίθεται στις Λιμενικές Αρχές, ενώ ως προς τη διαδικασία επιβολής κυρώσεων εφαρμόζονται διατάξεις του Κώδικα Δημόσιου Ναυτικού Δικαίου και η αντίστοιχη εποπτεία ασκείται από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.

Η ΕΕΔΑ περαιτέρω παρατηρεί ότι ιδιαίτερα εκτεθειμένες στην ανασφάλεια ως προς το περιεχόμενο των όρων εργασίας τους και συνακόλουθα σε καταχρηστικές συμπεριφορές και εργοδοτική παραβατικότητα είναι κατηγορίες εργαζομένων, όπως **οι ψευδο-αυτοαπασχολούμενοι με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών σε περισσότερους εργοδότες**, για τους οποίους εξίσου εκκρεμεί η έκδοση Υπουργικής Απόφασης για τους όρους εργασίας τους και την αναγγελία αυτών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (άρθρο 60 Ν. 4635/2019), **οι ψευδο-απασχολούμενοι με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου στις ψηφιακές πλατφόρμες** του άρθρου 69 παρ. 2 του Ν. 4808/2021. Η υφιστάμενη ανασφάλεια ως προς τους όρους παροχής της εργασίας αυτών των κατηγοριών θα επιταθεί περισσότερο, καθώς οι διατάξεις ενσωμάτωσης της Οδηγίας ως προς το χρόνο ενημέρωσης για τους όρους εργασίας (άρθρο 5 ΣχΝ) είναι δυσμενέστερες, ως προς τα ισχύοντα πχ για τις ψηφιακές πλατφόρμες, όπου η υποχρέωση γραπτής ή ψηφιακής ενημέρωσης οφείλει να γίνεται σε έγγραφη ή ψηφιακή μορφή, πριν την έναρξη παροχής των υπηρεσιών τους (άρθρο 72 Ν. 4808/2021, άρθρο 128 ΚΑΕΔ).

²⁶ ΔΟΕ [Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 189](#) του 2011 για την προστασία των κατ' οίκον εργαζομένων.

Σημειώνεται ότι στην Έκθεση²⁷ της Ομάδας Εμπειρογνομόνων για τη μεταφορά της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ επισημαίνεται ότι για την ερμηνεία της παρ. 2 του άρθρου 1 ως προς την έννοια του εργαζόμενου είναι κρίσιμο το σημείο 8 του Προοιμίου, το οποίο αναφέρει ότι «Στη νομολογία του, το ΔΕΕ έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου (με περαιτέρω παραπομπές). Η ερμηνεία των κριτηρίων αυτών από το Δικαστήριο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια, οι οικιακοί βοηθοί, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι θα μπορούσαν να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολούμενου, όπως αυτό ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης είναι ψευδές όταν ένα πρόσωπο έχει δηλωθεί ως αυτοαπασχολούμενος ενώ πληροί τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μια σχέση μισθωτής απασχόλησης, προκειμένου να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις. Τα πρόσωπα αυτά δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ο καθορισμός ύπαρξης σχέσης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά που συνδέονται με την πραγματική εκτέλεση των εργασιών και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη». Επιπλέον, το ΔΕΕ έχει επισημάνει (βλ. υπόθεση C-393/10²⁸) ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εφαρμόζουν κανόνες που ενδέχεται να θέσουν σε κίνδυνο την επίτευξη των στόχων που επιδιώκει μια Οδηγία και, ως εκ τούτου, να της στερήσουν την αποτελεσματικότητά της.

Ως προς το ζήτημα των «ορισμών» του άρθρου 2 της Οδηγίας που περιέχονται στην παρ. 6 του άρθρου 69, όπως αυτό τροποποιείται με το άρθρο 3 του ΣχΝ, η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι εξυπηρετούν και διατάξεις μη υποχρεωτικής ενσωμάτωσης για τα Κράτη Μέλη, όπως η Ελλάδα, που δεν περιέχουν στο κανονιστικό τους πλαίσιο ρύθμιση επί του κύριου ρυθμιζόμενου πεδίου, όπως πχ υφιστάμενη ρύθμιση για τη νομιμότητα σύναψης σύμβασης χωρίς συγκεκριμένο, εν όλω ή εν μέρει, χρόνο παροχής της εργασίας, βάσει της οποίας ακολούθως η Οδηγία αναγνωρίζει στον εργαζόμενο συγκεκριμένα δικαιώματα ενημέρωσης κλπ. Υπενθυμίζεται ότι ορισμοί στο εθνικό δίκαιο για το χρόνο εργασίας, στους

²⁷ Έκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων για τη μεταφορά της Οδηγίας ΕΕ 2019/1152, Ιούνιος 2021, σελ. 15-16.

²⁸ ΔΕΕ υπόθεση C-393/10.

οποίους θα μπορούσε να γίνει παραπομπή και για λόγους ενότητας και ασφάλειας δικαίου, **περιέχονται και στο ΠΔ 88/1999** (άρθρο 2 και άρθρο 163 ΚΑΕΔ), όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 76/2005 (ενσωμάτωση Οδηγίας 2000/34/ΕΚ για την οργάνωση του χρόνου εργασίας).²⁹

Υποχρέωση παροχής πληροφοριών: χρόνος, περιεχόμενο και μέσα ενημέρωσης

[Σχετικά: άρθρα 3, 4, 5, 6, 7 Οδηγίας, άρθρα 5, 6, 7, 8 ΣχΝ]

Το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα προβλέπει και ρυθμίζει με εκτενείς διατάξεις το **σύστημα ηλεκτρονικής (προ)αναγγελίας των όρων εργασίας μέσω της συμπλήρωσης και ανάρτησης των σχετικών Εντύπων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ** (τώρα ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II) τα οποία πρωτοκολλώνται και εκτυπώνονται ως μέσο απόδειξης για τον εργοδότη.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω,³⁰ εκτός από τις συμβάσεις εργασίας που υποχρεωτικά καταρτίζονται εγγράφως και αναρτώνται υποχρεωτικά και αυτές στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, οι περισσότεροι από τους αναφερόμενους ως «ουσιώδεις» όρους εργασίας, βάσει του ισχύοντος μέχρι σήμερα ΠΔ 156/1997, ανάμεσα στους οποίους η διάρκεια και το είδος της σύμβασης, ο χρόνος εργασίας, η ειδικότητα, οι αποδοχές, η οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο του εργαζόμενου, η ΣΣΕ που καλύπτει τη συγκεκριμένη εργασία **οφείλουν να γνωστοποιηθούν και να αναρτηθούν από τους εργοδότες υποχρεωτικά στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ μέσω του Εντύπου Ε3 το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο**. Σημειώνεται ότι κατά την επικαιροποίηση των σχετικών υποχρεώσεων των εργοδοτών με βάση και τις εξελίξεις στα ψηφιακά μέσα και εφαρμογές έχουν εισαχθεί περαιτέρω δυνατότητες για τους εργοδότες, όπως η δυνατότητα δήλωσης μεταβολής του ωραρίου/χρόνου εργασίας μέσω κινητού τηλεφώνου (βλ. παρ.4.10 του άρθρου 4 της ΥΑ 40331/Δ1.13521-Β' 3520/2019). Στο πλαίσιο αυτό έχει αξία η διαπίστωση ότι έχει διαμορφωθεί μια μακρόχρονη και σταθερά εφαρμοζόμενη εθνική πρακτική, βάσει της οποίας οι όροι που περιλαμβάνονται στο έντυπο Ε3, ανάμεσα στους οποίους και ο χρόνος εργασίας, να θεωρούνται και να αναφέρονται ως «βασικοί».

²⁹ Οδηγία 2000/34/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 2000, για την τροποποίηση της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω Οδηγία.

³⁰ Βλ. και σελ. 8-9, 13, 16, 29 και 37 του παρόντος.

Στην έννοια των «βασικών» όρων εργασίας, για τους οποίους υπάρχει υποχρέωση προηγούμενης ενημέρωσης των εργαζομένων, έχουν ενταχθεί και άλλοι όροι εργασίας μέσω ειδικών νομοθετημάτων. Παραδείγματος χάριν, βάσει του Ν. 4961/2022 για τις «Αναδυόμενες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, ενίσχυση της ψηφιακής διακυβέρνησης και άλλες διατάξεις», εισάγεται υποχρέωση της εργοδοσίας είτε αυτή εντάσσεται στο δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό Τομέα, για ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τη χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης. Συγκεκριμένα, α) στα άρθρα 4-8 προβλέπεται η υποχρέωση διαφάνειας κάθε φορέα του δημόσιου τομέα που χρησιμοποιεί σύστημα τεχνητής νοημοσύνης ως προς το πλαίσιο εργασίας και το αντίκτυπο σε αυτό στους εργαζομένους του και β) στο άρθρο 9 προβλέπεται η υποχρέωση κάθε επιχείρησης του ιδιωτικού τομέα που χρησιμοποιεί σύστημα τεχνητής νοημοσύνης, «το οποίο επηρεάζει οποιαδήποτε διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τους εργαζομένους ή τους υποψήφιους εργαζομένους και έχει αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας, την επιλογή, την πρόσληψη ή την αξιολόγησή τους, σε κάθε περίπτωση πριν την πρώτη χρήση του, παρέχει επαρκή και σαφή πληροφόρηση σε κάθε εργαζόμενο ή υποψήφιο εργαζόμενο, η οποία περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τις παραμέτρους στις οποίες στηρίζεται η λήψη της απόφασης, με την επιφύλαξη των περιπτώσεων που προϋποθέτουν προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση και διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου». Η υποχρέωση αυτή, βάσει ρητής διάταξης, καταλαμβάνει και τις ψηφιακές πλατφόρμες κατά την έννοια του άρθρου 68 του Ν. 4808/2021, ως προς τα φυσικά πρόσωπα που συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Επίσης, ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, η υποχρέωση προηγούμενης γνωστοποίησης των όρων και η έγγραφη σύμβαση εργασία στο πλαίσιο μετάκλησης προς εργασία υπηκόων τρίτων χωρών και εισδοχής πολιτών τρίτων χωρών με σκοπό την εποχιακή εργασία (άρθρα 61 και 63 Κώδικα Μετανάστευσης Ν. 5038/2023). Συνεπώς, στις προωθούμενες με το ΣχΝ διατάξεις και ιδίως στο άρθρο 5, θα ήταν κρίσιμο να τεθεί η επιφύλαξη ισχύος ειδικών διατάξεων, που επιβάλλουν την προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων.

Στα στοιχεία αυτά που (προ) δηλώνονται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ έχουν ατομική πρόσβαση οι εργαζόμενοι μέσω της εφαρμογής my ΕΡΓΑΝΗ, με τη χρήση των κωδικών τους στο TAXIS. Η πρόσβαση αυτή κατοχυρώνεται ως δικαίωμα ρητά από το νόμο βάσει του άρθρου 54 του Ν. 4611/2019, στην παρ.1 του οποίου

αναφέρεται ότι «1. Οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» για την ανάκτηση δεδομένων που αφορούν την εργασιακή τους σχέση». Λόγω της ιδιαίτερης νομικής και πρακτικής σημασίας του δικαιώματος αυτού, η ΕΕΔΑ συστήνει στην Πολιτεία και τα (συν)αρμόδια Υπουργεία την άμεση λήψη όλων των απαιτούμενων νομοθετικών και διοικητικών μέτρων απρόσκοπτης πρόσβασης στο my ΕΡΓΑΝΗ, πχ μέσω της άρσης των εμποδίων απόκτησης κωδικών TAXIS που συναντάται σε κατηγορίες εργαζομένων, πχ αιτούντες άσυλο ή αναγνωρισμένοι πρόσφυγες, μετανάστες (επιπλέον των εμποδίων λόγω γλώσσας) και των λειτουργικών εμποδίων πρόσβασης, που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία. Η μέριμνα για τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων μπορεί να αποτυπωθεί με ειδική νομοθετική διάταξη στο ΣχΝ και να εξειδικευθεί με την έκδοση Κοινής Υπουργικής Απόφασης.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, διαφαίνεται ότι η ουσιαστική συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής με σημαντικό μέρος των διατάξεων της Οδηγίας για το χρόνο παροχής και το είδος των πληροφοριών που οφείλουν να παρέχονται στους εργαζόμενους επιτυγχάνεται ήδη στην Ελλάδα μέσω των σταθερών (επί δεκαετία και πλέον) διατάξεων των Υπουργικών Αποφάσεων που αφορούν στο Έντυπο Ε3 και στα λοιπά κρίσιμα Έντυπα γνωστοποίησης των όρων εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Σημειώνεται ότι ρητή αναφορά στην ΥΑ για τη γνωστοποίηση των όρων εργασίας και την υποβολή εντύπων στο ΕΡΓΑΝΗ υπήρχε αρχικά στο άρθρο 38 του Ν. 4488/2017, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 320 του ΚΑΕΔ, με ad hoc αναφορά της ισχύουσας ΥΑ 40331/Δ1.13521/ Β'3520/2019, η οποία επαναλαμβάνεται εκ νέου στην παρ.1 του άρθρου 23 του ΣχΝ (τροποποίηση άρθρου 320 ΚΑΕΔ), καταδεικνύοντας τη σημασία του συστήματος αυτού αναγγελιών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Περαιτέρω, αξίζει να επισημανθεί, ότι βάσει των στοιχείων που καταχωρούνται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ μέσω των Εντύπων αναγγελιών εξάγονται κρίσιμα στατιστικά στοιχεία για την πολιτική απασχόλησης, ανεργίας, κοινωνικής ασφάλισης, όπως και τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, λόγω της υποχρεωτικής διαλειτουργικότητάς του με το ΠΣ του ΕΦΚΑ, της ΔΥΠΑ και της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων (υποπαρ. ΙΑ.3 Ν. 4152/2013, άρθρα 18 και 30 του Ν. 3996/2011). Επίσης, μέσω των στοιχείων που αντλούνται τα Έντυπα που κατατίθενται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (ειδικά του Ε3) εξάγονται κρίσιμα στοιχεία για την κάλυψη εργαζομένων μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ). Τονίζεται επίσης ότι η υποχρέωση ανάρτησης του Ε3 με το περιεχόμενο που αυτή τη στιγμή έχει και συμπεριλαμβάνει και το χρόνο εργασίας, όπως και των λοιπών Εντύπων, στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ συνδέεται ουσιαστικά με την άσκηση του ελεγκτικού έργου της

Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο κατά μείζονα λόγο στηρίζεται στα στοιχεία αυτά, αλλά και του ελεγκτικού έργου του ΕΦΚΑ και της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχων του ΕΦΚΑ (ΕΥΠΕΑ), το οποίο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (άρθρο 20 παρ.1-2 Ν. 4255/2014) στηρίζεται στο Ε3 και στα καταχωρούμενα σε αυτό στοιχεία. Συνεπώς και σε ό,τι αφορά ειδικά στο έντυπο Ε3 εάν μεταβληθεί ή επηρεαστεί, μέσω των προωθούμενων με το ΣχΝ ρυθμίσεων, το υποχρεωτικό του περιεχόμενο ως προς τους όρους εργασίας, που αναγγέλλονται και το χρόνο υποβολής του πριν την ανάληψη εργασίας από τους εργαζόμενους, οι συνέπειες θα είναι ευρύτατες.

Ως προς το άρθρο 6 της Οδηγίας, το άρθρο 7 ΣχΝ φαίνεται να ενσωματώνει την υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης των εργαζομένων **για τη μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας** μόνο στην περίπτωση απόσπασής τους σε άλλο Κράτος - Μέλος της ΕΕ ή σε τρίτη χώρα. Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει, ότι ενώ ο ενωσιακός νομοθέτης προβλέπει στο άρθρο 6 της Οδηγίας ενημέρωση του εργαζομένου - κατά κανόνα έγγραφη - τόσο για οποιαδήποτε αλλαγή στα στοιχεία της σχέσης εργασίας όσο και στην περίπτωση συμπληρωματικών πληροφοριών για εργαζομένους που καλούνται να εργαστούν σε άλλη χώρα της ΕΕ ή τρίτη χώρα, το άρθρο 7 του ΣχΝ ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο μόνο τη δεύτερη περίπτωση. Πρόκειται, κατά τη γνώμη της ΕΕΔΑ, για πλημμελή μεταφορά του εν λόγω άρθρου της Οδηγίας. Παράλληλα, εξαιρεί από τη συνήθη έγγραφη ενημέρωση των εργαζομένων την περίπτωση τροποποίησης των στοιχείων, για τα οποία η ενημέρωση μπορεί να γίνει με παραπομπή στις διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας (αποδοχές, άδεια με αποδοχές, καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εφαρμοζόμενη ΣΣΕ). Ωστόσο, με τη διάταξη του άρθρου 7 του ΣχΝ καταργείται το περιεχόμενο, χωρίς να αντικαθίσταται, του άρθρου 73 του ΚΑΕΔ που αφορά στην ενημέρωση των εργαζομένων σε κάθε περίπτωση τροποποίησης των όρων εργασίας τους, εφόσον διέπονται στην εργασία τους από το ελληνικό δίκαιο, ανεξάρτητα από τη χώρα παροχής της εργασίας τους. Με την ευκαιρία αυτών των παρατηρήσεων, η ΕΕΔΑ αναφέρει ότι είναι κρίσιμο η ενημέρωση να γίνεται σε γλώσσα κατανοητή από τον εργαζόμενο, σε περίπτωση που αυτός είναι αλλοδαπός, ενώ διατυπώνονται επιφυλάξεις εάν είναι επαρκής η ενημέρωση του αποσπασμένου εργαζόμενου από τον επίσημο εθνικό ιστότοπο του κράτους υποδοχής.

Το περιεχόμενο των άρθρων 5-8 του ΣχΝ είναι σε άμεση συνάφεια με το άρθρο 21 του ΣχΝ, το οποίο αναφέρεται μεν στην υποχρέωση αναγγελίας των όρων εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν την ανάληψή της, επαναλαμβάνοντας με μια γενική διατύπωση την υποχρέωση ανάρτησης των «βασικών νομοθετικών όρων εργασίας» του εργαζόμενου στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν

από την έναρξη της εργασίας του,³¹ διατύπωση ωστόσο γενική και χωρίς να παραπέμπει στην κρίσιμη, όπως αναφέρθηκε, ΥΑ 40331/Δ1.13521-Β' 3520/2019, που περιέχει και τα πρότυπα των εντύπων υποχρεωτικής αναγγελίας των βασικών όρων εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι α) βάσει της παρ. 3 του άρθρου 21 του ΣχΝ προβλέπεται η διάθεση μέσω του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II προτύπου «*Βασικών Όρων Εργασίας*» και προτύπου «*Ατομικής Σύμβασης Εργασίας*», β) η πρόβλεψη έκδοσης ΥΑ για την εφαρμογή του άρθρου 21 ΣχΝ, υπήρχε στο σχέδιο που τέθηκε προς διαβούλευση, αλλά τελικά διεγράφη από το περιεχόμενο του άρθρου 33 του κατατεθέντος στη Βουλή ΣχΝ και γ) το άρθρο 21 του ΣχΝ είναι σε άμεση νομική και πρακτική συνάφεια με τα άρθρα 5-8 του ΣχΝ, η ΕΕΔΑ συστήνει την προσθήκη της ρητής αναφοράς στην παρ.1 του άρθρου 21 της ΥΑ 40331/Δ1.13521-Β'3520/2019, όπως άλλωστε γίνεται και στο άρθρο 320 ΚΑΕΔ και στο άρθρο 23 του ΣχΝ. **Οι ρυθμίσεις αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές και απαιτούν ασφάλεια δικαίου, η οποία δεν επικουρείται εάν αφηθεί στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια της Διοίκησης, χωρίς να αναφέρεται καν η αρμοδιότητα, να καθορίζει ελεύθερα και κυρίως ανέλεγκτα και να αναρτά στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II το περιεχόμενο αυτών των κρισιμότεων προτύπων για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, με δεδομένη την έκθεση των δεύτερων σε εκτεταμένους κινδύνους καταχρηστικών συμπεριφορών και παραβατικότητας.**

Επίσης προβληματισμό δημιουργεί η αναφορά στο άρθρο 21 της υποχρέωσης των εργοδοτών να αναρτούν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ «*και εντός των προθεσμιών του άρθρου 71 του ΚΑΕΔ... την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει*». Το άρθρο 71 ΚΑΕΔ, όπως τροποποιείται με το άρθρο 5 του ΣχΝ (άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας) αφορά στο χρονικό πλαίσιο υποχρεωτικής ενημέρωσης των εργαζομένων ανά ομάδα ουσιαστών όρων εργασίας, βάσει του άρθρου 70 του ΚΑΕΔ, όπως τροποποιείται με το άρθρο 6 του ΣχΝ (άρθρο 4 Οδηγίας). **Η ενημέρωση των εργαζομένων μετά την ανάληψη της εργασίας τους για τους όρους που αυτή παρέχεται δεν αποτελεί αυτοτελές αντικείμενο σύμβασης εργασίας**, καθώς οι όροι αυτοί οφείλουν να είναι περιεχόμενο της συμφωνίας, που περιέχεται στην ατομική σύμβαση εργασίας κατά τη σύναψή της. Σε αντίθετη περίπτωση και ειδικά όταν το έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας διατίθεται και υπογράφεται ως σύμβαση εργασίας, υπάρχει ο κίνδυνος να μεταβάλλονται οι αρχικά συμφωνημένοι όροι εργασίας και οι εργαζόμενοι, υπογράφοντας ως συμβαλλόμενοι, ειδικά όταν η μεταβολή είναι αρνητική, να τις αποδέχονται. Συνεπώς είναι σημαντικός ο ορθός νομικός

³¹ Βλ. και παραπάνω σελ. 14-15, 24 και 26 του παρόντος.

χαρακτηρισμός της ενημέρωσης που παρέχεται, βάσει της Οδηγίας, στους εργαζόμενους, ως «έγγραφη ενημέρωση» και όχι ως «έγγραφη σύμβαση».

Με βάση τα ανωτέρω, η ΕΕΔΑ διατυπώνει τις ακόλουθες τελικές παρατηρήσεις:

i) στο ισχύον, μέχρι τώρα, εθνικό κανονιστικό πλαίσιο δεν προβλέπεται ούτε είναι νόμιμη η απασχόληση εργαζομένων χωρίς να είναι εξαρχής συγκεκριμένοι και δηλωμένοι οι βασικοί όροι εργασίας, με την απειλή κυρώσεων στους εργοδότες που απασχολούν αδήλωτους ή ψευδώς δηλωμένους εργαζόμενους,

ii) η ενσωμάτωση των διατάξεων της Οδηγίας που αφορούν στην ενημέρωση των εργαζομένων για στοιχεία του χρόνου εργασίας τους σε περίπτωση που αυτός είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμος, (στοιχείο ιγ) παρ.2 άρθρου 4 της Οδηγίας και στοιχείο ιγ) παρ.1 του άρθρου 70 ΚΕΑΔ, όπως τροποποιείται με το άρθρο 6 του ΣχΝ) προϋποθέτουν ότι η είναι νόμιμη η σύναψη σύμβασης εργασίας χωρίς αναφορά του χρόνου εργασίας, κάτι που αυτή τη στιγμή στο εθνικό κανονιστικό πλαίσιο δεν προβλέπεται και δεν είναι νόμιμο, εισάγεται όμως με το άρθρο 10 του ΣχΝ με τις χαρακτηριζόμενες ως «συμβάσεις κατά παραγγελία». Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισχύουσα εθνική νομοθεσία λειτουργεί προστατευτικά για τους εργαζόμενους ως προς την εκ των προτέρων γνώση του χρόνου εργασίας τους, ως ουσιώδους όρου, που συνδέεται κατά πρώτο λόγο με την υγεία και την ασφάλεια και την αξιοπρεπή τους διαβίωση, οι εν λόγω διατάξεις απομειώνουν την προστασία που ήδη παρέχεται από το εθνικό δίκαιο, παρά τη ρητή πρόβλεψη για απαγόρευση υποβάθμισης του επιπέδου προστασίας του άρθρου 20 της Οδηγίας,

iii) με σκοπό την ασφάλεια δικαίου και την απαιτούμενη συνοχή στην εφαρμογή του, η οποία δεν επικουρείται από την προώθηση διατάξεων που θα οδηγήσουν σε αντιφατικές ή αλληλοεπικαλυπτόμενες διοικητικές και λοιπές διαδικασίες και εφόσον η Πολιτεία δεν αξιοποιεί τη δυνατότητα να εμπλουτίσει το περιεχόμενο της ήδη ακολουθούμενης διαδικασίας αναγγελίας των όρων εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με τις προστατευτικές διατάξεις της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, με την οποία υπάρχει μακρόχρονη πλέον εξοικείωση, είναι τουλάχιστον κρίσιμη η προσθήκη της ρητής αναφοράς της ΥΑ 40331/Δ1.13521-Β'3520/2019 στην κεντρική διάταξη του άρθρου 21 του ΣχΝ.

Δοκιμαστική περίοδος: μέγιστη διάρκεια, προστασία, μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης

[Σχετικές ρυθμίσεις: άρθρα 8, 12 Οδηγίας, άρθρα 4, 11 ΣχΝ]

[Συναφείς ρυθμίσεις: άρθρο 4 Οδηγίας, άρθρα 5, 6, 19, 23 ΣχΝ]

Με το άρθρο 4 του ΣχΝ προωθείται η εισαγωγή αυτοτελούς διάταξης με τίτλο «Δοκιμαστική περίοδος – Δόκιμος εργαζόμενος» στο κρίσιμο ρυθμιστικά και με ευρύτατο πεδίο εφαρμογής Μέρος Α΄ του ΚΑΕΔ («Έννοια της σύμβασης εργασίας και υποχρεώσεις των μερών»), όπου κωδικοποιούνται οι αντίστοιχες γενικές αρχές του Αστικού Κώδικα ως γενικές αρχές του εργατικού δικαίου.³²

Η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ δεν επιβάλλει στα Κράτη-Μέλη τη θεσμοθέτηση δοκιμαστικής περιόδου, απλώς ρυθμίζει τη μέγιστη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, εφόσον και όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Σημειώνεται ότι η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου νοηματοδοτείται διαφορετικά στα εθνικά ρυθμιστικά πλαίσια των Κρατών – Μελών της ΕΕ, ωστόσο κατά τις διαπραγματεύσεις που προηγήθηκαν της υιοθέτησης της Οδηγίας, επισημάνθηκαν³³ τρεις βασικές της πτυχές: 1) η δοκιμαστική περίοδος θα πρέπει να είναι δυνατή μόνο στην περίπτωση συμβάσεων αορίστου χρόνου, 2) η μη συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου μπορεί να οφείλεται είτε σε δική του επιλογή είτε ως επιλογή του εργοδότη, αποτελεί απόλυση και πρέπει να αιτιολογείται και 3) να λαμβάνεται υπόψη ο σκοπός και η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου για όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων από την παροχή εργασίας κατά τη διάρκειά της.

Με αφορμή τη μεταφορά της Οδηγίας, το άρθρο 4 του ΣχΝ θεσμοθετεί για πρώτη φορά τη δοκιμαστική περίοδο ως χρονικά διακριτή περίοδο και με διαφορετικό καθεστώς προστασίας σε σχέση με την κυρίως σύμβαση εργασίας (αορίστου και

³² Όπως αναφέρθηκε στη σελ. 7 της παρούσας Έκθεσης (Γενική Νομοτεχνική Παρατήρηση), η εισαγωγή της διάταξης αυτής στο Α΄ Μέρος του ΚΑΕΔ θα επηρεάσει σοβαρότατα και άλλα νομοθετικά πλαίσια που στηρίζονται στις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου, όπως τον Κώδικα Μετανάστευσης (Ν. 5038/2023) και τις ρυθμίσεις για τους όρους και τις συνθήκες παροχής εξαρτημένης εργασίας και τα είδη των αδειών διαμονής των υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελλάδα (ενδεικτικά βλ. άρθρα 26,27, 61-66). Στις παρατηρήσεις της στο Σχέδιο Νόμου 5038/2023, η ΕΕΔΑ είχε επισημάνει ότι το ειδικό (εξαιρετικό) εργατικό δίκαιο αλλοδαπών που εφαρμόζεται στην Ελλάδα δεν συνάδει με την αρχή της ισότιμης μεταχείρισης ημεδαπών και αλλοδαπών του διεθνούς δικαίου και περιθάλπει φαινόμενα αναγκαστικής και αδήλωτης εργασίας. Ο αντίκτυπος εκ νέου μεταβολών στην εργατική νομοθεσία ως προς τους όρους εργασίας θα εντείνει την επισφάλεια στο πλαίσιο απασχόλησης αλλοδαπών στη χώρα μας.

³³ [ETUC position](#) on the draft Transparent and Predictable Working Conditions Directive, March 2018.

ορισμένου χρόνου). Από πλευράς Ενωσιακού δικαίου, και η διάταξη αυτή είναι προβληματική γιατί με αφορμή τη μεταφορά της Οδηγίας **υποβιβάζει το υφιστάμενο γενικό επίπεδο προστασίας, που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους, κατά παράβαση της γενικής αρχής του Ενωσιακού δικαίου περί μη χειροτέρευσης (non-regression principle),** που περιέχεται σε όλες τις Ενωσιακές Οδηγίες και εν προκειμένω και στο άρθρο 20 της Οδηγίας («Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις»)³⁴. Εξάλλου, το σημείο 47 Προοιμίου της ορίζει ότι «η εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή Ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία».

Ειδικότερα, η προβλεπόμενη στην παρ. 3 αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης δοκιμής με μόνη την κρίση του εργοδότη ότι «η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής» αντιβαίνει στα θεμέλια όχι μόνον του εργατικού, αλλά και του αστικού δικαίου, κατά τα οποία μια αμφοτεροβαρής σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται είτε με μονομερή καταγγελία είτε με κοινή συμφωνία των μερών. **Υπό το ισχύον καθεστώς, μια τέτοια ρύθμιση δεν θα μπορούσε να αποτελέσει εγκύρως ούτε αντικείμενο συμφωνίας** μεταξύ των μερών εν είδει εξουσιαστικής διαλυτικής αίρεσης υπέρ του εργοδότη και σε βάρος του εργαζόμενου, δεδομένου ότι σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ ο εργαζόμενος **πρέπει να θεωρείται το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του.**³⁵

Η εισαγωγή της εξάμηνης αυτής δοκιμαστικής περιόδου με διατήρηση συγχρόνως της δωδεκάμηνης απασχόλησης ως προϋπόθεσης για την εφαρμογή των περιορισμών της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου που προβλέπονται στους νόμους 2112/1920 και 3198/1955 καθιστά την εθνική ρύθμιση μη συμβατή με την Οδηγία.³⁶ Τόσο το εξάμηνο που προβλέπει το νομοσχέδιο όσο και το δωδεκάμηνο που προβλέπουν οι νόμοι 2112/1920 και 3198/1955 έχουν την ίδια λειτουργία. Επιτρέπουν στον εργοδότη να κρίνει αν ο εργαζόμενος είναι κατάλληλος για τη

³⁴ Βλ. σελ. 17, 19 και 37 του παρόντος.

³⁵ ΔΕΕ απόφ. 22.9.2022, *LB*, C-120/21, σκ. 44, απόφ. 14.05.2019, *CCOO*, C-55/18, σκ. 44' αποφ. 5.10.2004, *Pfeiffer κ.λπ.*, C-397/01 έως C-403/01, σκ. 82' απόφ. 25.11.2010, *Fuß*, C-429/09, σκ. 80' απόφ. 6.11.2018, *Max-Planck-Gesellschaft*, C-684/16, σκ. 41.

³⁶ «**Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου για εργαζομένους**»: Άρθρο Δημήτρη Ζερδελη, καθ. Εργατικού Δικαίου ΑΠΘ, προέδρου ΕΔΕΚΑ στην Καθημερινή 14.9.2023.

συγκεκριμένη θέση εργασίας και αν η κρίση του είναι αρνητική να λύνεται η σχέση εργασίας χωρίς ιδιαίτερες διατυπώσεις και περιορισμούς (τήρηση της προβλεπόμενης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ειδικής προθεσμίας, καταβολή αποζημίωσης, ύπαρξη σοβαρού λόγου για τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τις χώρες όπου ισχύει σύστημα θετικής προστασίας από την απόλυση). Εφόσον έχουν την ίδια λειτουργία, γιατί μετά τη συμπλήρωση της εξάμηνης δοκιμαστικής περιόδου ο εργαζόμενος θα πρέπει να συμπληρώσει ακόμη ένα εξάμηνο, ευρισκόμενος ουσιαστικά υπό δοκιμή, προκειμένου η εργασιακή του σχέση να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των Ν. 2112/1920 και 3198/1955; Όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 27 της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, η θέσπιση του εξαμήνου ως μέγιστης διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου τίθεται προκειμένου, όπως επιλέξει αναφέρεται, «κάθε είσοδος στην αγορά εργασίας ή μετάβαση σε νέα θέση εργασίας να μην υπόκειται σε παρατεταμένη ανασφάλεια». Την ανασφάλεια όμως αυτή πέραν του εξαμήνου συντηρεί η προβλεπόμενη στο σχέδιο νόμου ρύθμιση, αφού μέχρι τη συμπλήρωση του δωδεκαμήνου ο εργαζόμενος θα απολύεται χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση. Υπό το φως αυτών των παρατηρήσεων, κρίνεται επισφαλής η εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας για τη μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης, δικαίωμα που αναγνωρίζεται μεν τυπικά στον εργαζόμενο μετά το πέρας των 6 μηνών και την «ολοκλήρωση» της δοκιμαστικής περιόδου, στην πράξη όμως τουλάχιστον και μέχρι να συμπληρωθούν οι 12 μήνες της εξίσου δοκιμαστικής περιόδου, αναμένεται ότι θα μείνει ανεφάρμοστο στην πράξη.

Η ΕΕΔΑ επιπλέον παρατηρεί με ιδιαίτερη ανησυχία ότι α) το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου των 6 μηνών και η μετατροπή της καθ' όλο αυτό το διάστημα ως αυτοτελούς «σύμβασης» δοκιμής, ενθαρρύνεται ως μορφή απασχόλησης και μέσω της νέας διάταξης που εισάγεται με το άρθρο 23 ΣχΝ στο άρθρο 320 ΚΑΕΔ για την αυτοτελή και μονομερή από την πλευρά του εργοδότη δήλωσή της ως μορφή «λύσης» της σύμβασης εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και β) λόγω της μη θεώρησής της αλλά και της μη καταχώρισής της ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος δεν θα έχει δικαίωμα πρόσβασης στην επιδότηση ανεργίας, εφόσον πληροί τις σχετικές προϋποθέσεις ημερών εργασίας.

Περαιτέρω, η ως άνω αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης δοκιμής υποβαθμίζει το γενικό επίπεδο προστασίας, που ήδη παρέχεται στους εργαζόμενους λόγω μητρότητας, πατρότητας, γονικής άδειας και λοιπών συναφών αδειών, αλλά και στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης ανδρών-γυναικών και απαγόρευσης των διακρίσεων για τους άλλους λόγους, που **απαγορεύουν την απόλυση ή κάθε δυσμενή μεταχείριση** για τους λόγους αυτούς όχι μόνον κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου) αλλά

και κατά το πέρασ (κατά το ΔΕΕ,³⁷ η μη ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου λόγω μητρότητας αποτελεί διάκριση λόγω φύλου) **και μετά το πέρασ της σύμβασης εργασίας** (κατά το ΔΕΕ,³⁸ απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση και μετά την λύση της σχέσης εργασίας, όπως η άρνηση παροχής πιστοποιητικού εργασίας – βλ. και σημείο 41 του Προοιμίου Οδηγίας)³⁹. Ωστόσο, η παρ. 6 του άρθρου 4 του ΣχΝ περιορίζει την προστασία μόνον «κατά τη διάρκεια» της δοκιμαστικής περιόδου, **και όχι κατά το πέρασ ή και μετά το πέρασ αυτής**.

Σημειώνεται, επίσης, ότι η προβλεπόμενη στο άρθρο 5 παρ. 4 του ΣχΝ παράταση της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου σε περίπτωση αναστολής για οποιονδήποτε λόγο θέτει σοβαρά ερμηνευτικά ζητήματα ως προς την έννοια του όρου «αναστολή», που χρησιμοποιείται αντί του όρου «απουσία», που χρησιμοποιεί η Οδηγία (βλ. το άρθρο 8 της Οδηγίας που ορίζει ότι «στις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος απουσίασε από την εργασία του κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να θεσπίσουν ανάλογη παράταση της αντίστοιχης περιόδου, σε συνάρτηση με τη διάρκεια της απουσία»). Σε κάθε περίπτωση, **η απουσία σε άδεια μητρότητας, γονική άδεια, συνδικαλιστική άδεια, άδεια εξετάσεων εργαζομένων σπουδαστών κλπ. λογίζονται εκ του νόμου ως πραγματικός χρόνος εργασίας**, επομένως δεν μπορεί να τεθεί ζήτημα παράτασης της δοκιμαστικής περιόδου στις περιπτώσεις αυτές.

Εξάλλου, το **άρθρο 4 παρ. 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ)** αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε μια εύλογη περίοδο προειδοποίησης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ), το δικαίωμα αυτό θεωρείται συστατικό της δίκαιης αμοιβής που επιτελεί μια θεμελιώδη κοινωνική λειτουργία. Ως εύλογη περίοδος προειδοποίησης θεωρείται αυτή που λαμβάνει υπόψη τη διάρκεια υπηρεσίας του εργαζομένου, την ανάγκη να μην στερηθεί ξαφνικά τα μέσα διαβίωσής του, καθώς και την ανάγκη του να ενημερωθεί σχετικά με την καταγγελία εγκαίρως ώστε να μπορέσει να ψάξει αλλού νέα εργασία και κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος δικαιούται την κανονική αμοιβή του.⁴⁰ Ερμηνεύοντας τη διάταξη αυτή, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή

³⁷ ΔΕΕ, απόφ. 4.10.2001, C-109/00, *Tele Danmark*, ΔΕΕ, απόφ. 4.10.2001, C-438/99, *Jiménez Melgar*.

³⁸ ΔΕΕ, απόφ. 22.9.1998, *Coote*, C-185/97.

³⁹ «[Ο]ι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξακολουθούν να τυγχάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας από την οποία δημιουργείται η υποτιθέμενη παραβίαση των δικαιωμάτων του εργαζομένου βάσει της παρούσας οδηγίας»

⁴⁰ [Interpretative statement on Article 4-4 \(reasonable notice of termination\)](#) (2018) 2018_163_01/EN, European Committee of Social Rights.

Κοινωνικών Δικαιωμάτων απαιτεί από τα Συμβαλλόμενα Κράτη να προβλέπεται ρητά μια **ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης και στην περίπτωση της δοκιμαστικής περιόδου, και μάλιστα ακόμη και αν η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι μικρή ή μειώθηκε πρόσφατα εκ του νόμου.**⁴¹

Υπενθυμίζεται, στο πλαίσιο αυτό, ότι για το ζήτημα αυτό έχει ήδη διαπιστωθεί παραβίαση του άρθρου 4 παρ. 4 από την ΕΕΚΔ στις υποθέσεις *ΓΣΕΕ κατά Ελλάδος* και *ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας*.⁴² Η Επιτροπή έλεγξε, εκτός των άλλων, τη συμβατότητα, ανάμεσα σε άλλες, των διατάξεων των μνημονιακών νόμων 4093/2012 και 3899/2010 (για την αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου από τους 2 στους 12 μήνες με παράλληλη κατάργηση του δικαιώματος λήψης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατά τον 1^ο χρόνο απασχόλησης) με το άρθρο 4 παρ. 4 του ΕΚΧ. Η Επιτροπή έκρινε ότι η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου δεν είναι ασύμβατη με τη χορήγηση της δυνατότητας στους εργοδότες να διαπιστώσουν την καταλληλότητα του προσωπικού που προσλαμβάνουν, αλλά δεν πρέπει να εφαρμόζεται με τέτοια ευρύτητα, ώστε να καθίστανται ανεφάρμοστες για τον εργαζόμενο οι εγγυήσεις που αφορούν την περίοδο προειδοποίησης και την αποζημίωση. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή επιβεβαίωσε την παραβίαση του άρθρου 4 παρ. 4 του Χάρτη. Έκτοτε, δυστυχώς, η Ελλάδα εάν και είχε υποχρέωση συμμόρφωσης στις αποφάσεις αυτές, δεν αναθεώρησε τη διάταξη, αποκαθιστώντας το δικαίωμα των εργαζομένων (υπαλλήλων και εργατών) στην καταβολή αποζημίωσης απόλυσης α) ενός (1) μηνός λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους 12 πρώτους μήνες της απασχόλησης ή β) μισού μήνα λόγω έγγραφης προειδοποίησης ενός (1) μηνός πριν την απόλυση (άρθρο 3 παρ.1 Ν. 2112/1920, άρθρο 4 Ν. 3198/1955, άρθρο 74 παρ.2 -αρχικό- ν. 3863/2010). Η μη συμμόρφωση της Ελλάδας στις αποφάσεις αυτές ακολουθήθηκε από την καθυστέρηση 3 χρόνων στην ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, που προβλέπει το εξάμηνο ως μέγιστο διάστημα δοκιμαστικής περιόδου.

Τέλος, το **άρθρο 4 παρ. 3 του ΣχΝ θέτει προβλήματα συμβατότητας και με το άρθρο 24 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη**, καθώς συνδέει την αυτοδίκαιη λύση της δοκιμαστικής υπηρεσίας του εργαζόμενου με την έννοια της «επιτυχίας». Η «επιτυχία» είναι αόριστη έννοια, το περιεχόμενο της οποίας προσδιορίζεται κατά τρόπο υποκειμενικό και αποκλειστικό από τον εργοδότη και δεν συνδέεται απαραίτητα με λόγους που αφορούν τον εργαζόμενο. Με άλλα

⁴¹ *Conclusions XVIII-2 - Pays-Bas - Article 4-4* (2007) XVIII-2/def/NLD/4/4/EN, Conclusions, European Committee of Social Rights.

⁴² *Collective Complaint No. 111/2014* Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece *Decision on the merits: General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) / Confederation of Greek Civil Servants Trade Unions (ADEDY) v. Greece, Collective Complaint No. 65/2011*, 23 Μαΐου 2012, παρ. 28.

λόγια, ο εργοδότης μπορεί να κρίνει ότι η δοκιμαστική περίοδος δεν ήταν επιτυχής για λόγους που εντάσσονται στον επιχειρηματικό κίνδυνο που ο ίδιος αναλαμβάνει. Ωστόσο, η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων έχει κρίνει ότι σύμφωνα με το άρθρο 24 (προστασία από τις αδικαιολόγητες απολύσεις) ο αποκλεισμός των εργαζομένων από την προστασία κατά της απόλυσης για έξι μήνες κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου **δεν είναι εύλογος** εάν εφαρμόζεται αδιακρίτως, **ανεξάρτητα από τα προσόντα του εργαζομένου**.⁴³ Αντίστοιχα, η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων έχει κρίνει ότι η περίοδος αποκλεισμού ενός έτους είναι προδήλως παράλογη και, ως εκ τούτου, δεν συνάδει με τον ΕΚΧ.⁴⁴

Χρόνος εργασίας

[Σχετικές διατάξεις: άρθρα 9, 10, 11 της Οδηγίας, άρθρα 9, 10 του ΣχΝ]

Οι ρυθμίσεις των άρθρων 9 και 10 της Οδηγίας, πρέπει να ερμηνευθούν υπό το φως του πρωταρχικού σκοπού της Οδηγίας που είναι η υποχρέωση του εργοδότη και το αντίστοιχο δικαίωμα των εργαζομένου να γνωρίζει έγκαιρα και με σαφήνεια τους όρους παροχής της εργασίας του. Ως εκ τούτου, το άρθρο 9 αποσκοπεί και στο να γνωρίζει εξ αρχής ο εργαζόμενος τυχόν όρους, βάσει των οποίων νόμιμα και δικαιολογημένα δεσμεύεται ή εμποδίζεται να αναλάβει άλλη εργασία εκτός του ωραρίου του, όπως και να μην υποστεί δυσμενή μεταχείριση εξαιτίας του λόγου αυτού. Από την άλλη πλευρά, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, το άρθρο 10 ΣχΝ δημιουργεί την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει σε εύλογο χρονικό διάστημα τον εργαζόμενο για τον ακριβή χρόνο εργασίας του, στην περίπτωση που η εθνική νομοθεσία επιτρέπει τη σύναψη συμβάσεων εργασίας μη προβλέψιμου προγράμματος οργάνωσης του χρόνου εργασίας είτε εξ ολοκλήρου είτε ως επί το πλείστον.

Σε ό,τι αφορά στο άρθρο 9 του ΣχΝ θα ήταν σκόπιμο κατ' αρχάς να υπομνησθεί ότι το άρθρο 189 ΚΑΕΔ, που τροποποιείται για την ενσωμάτωση του άρθρου 9 της Οδηγίας, κωδικοποιεί το άρθρο 16 του ΠΔ 27/4.7.1932, το οποίο με τη σειρά του περιέχει θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου που σχετίζονται με το χρόνο εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, όπως την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κατάλληλο χώρο για το διάλειμμα και την ανάπαυση των εργαζομένων και την απαγόρευση απασχόλησης των εργαζομένων κατά το χρόνο ανάπαυσης τους. Με τα εδάφια γ) και δ) της διάταξης αυτής, τα οποία πλέον καταργούνται, και με διατύπωση που έδινε

⁴³ [Conclusions 2012, Ireland](#); [Conclusions 2012, Cyprus](#); [Conclusions 2003, Italy](#).

⁴⁴ [Conclusions 2012, Ireland](#).

έμφαση στην βασική απαγόρευση, η νομοθεσία αναγνωρίζει ήδη δυνατότητα απασχόλησης των εργαζομένων σε άλλον εργοδότη⁴⁵ μέσα όμως σε συγκεκριμένα όρια στο πλαίσιο του νομίμου χρόνου εργασίας, ώστε να περιορίζεται η καταπόνησή τους, στο πλαίσιο της εργασιακής ημέρας και συγκεκριμένα «Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται ν'απασχολήσει κατά την αυτήν ημέραν εργασίας εργάτας ή υπαλλήλους εργασθέντας εις έτερον εργοστάσιον ή έτερον τόπον εργασίας, καθ'όλον τον νόμιμον χρόνον ημερησίας εργασίας. Δύναται μόνον ν'απασχολήσει εργάτας εργασθέντας κατά την αυτήν ημέραν παρ'άλλοις εργοδόταις, ολιγωτέρας των υπό του παρόντος καθοριζομένων ωρών, αλλά μόνον δια τον χρόνον τον απαιτούμενον προς συμπλήρωσιν του νομίμου ανωτάτου ορίου ημερησίας εργασίας». Η νομολογία αποδίδει κατάλληλα τον σκοπό των ρυθμίσεων αυτών, αναφέροντας ότι «[ο] νομοθετικός λόγος που υπαγόρευσε την θέσπιση χρονικών ορίων εργασίας είναι η διαφύλαξη της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων και η παροχή σε αυτούς ελεύθερου χρόνου για την διάθεσή του σε άλλους τομείς της ζωής και την ανάπτυξη της προσωπικότητός τους ως ουσιαστικού στοιχείου της αξίας του ανθρώπου» (άρθρο 2 παρ. 1, άρθρο 5 παρ. 1 και άρθρο 22 παρ. 1 εδάφιο α' του Συντάγματος) (ΑΠ 587/1994, ΔΕΝ 1995 σελ. 21).

Η διαγραφή των εδαφίων αυτών και η αντικατάστασή τους με τη γενική διατύπωση «η παράλληλη απασχόληση...επιτρέπεται με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων», που εισάγεται με το (νέο) έβδομο εδάφιο στο άρθρο 189 ΚΑΕΔ, δημιουργεί σοβαρή σύγχυση ως προς τα ισχύοντα σαφή όρια για τη νομιμότητα της παροχής εργασίας σε δεύτερο ή τρίτο εργοδότη, όταν και εάν αυτή ελεγχθεί, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει μέσα στη μέρα απασχοληθεί σε έναν εργοδότη καλύπτοντας πλήρως το νόμιμο χρόνο εργασίας του⁴⁶ (βλ. σχετικά

⁴⁵ Σε ό,τι αφορά στους εργαζόμενους του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, η έννοια της «πολλαπλής» απασχόλησης, εντοπίζεται στο δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης και αφορά στην παροχή εργασίας σε περισσότερους εργοδότες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που υπάγεται στην ασφάλιση του πρ. ΙΚΑ (άρθρο 30 παρ. 15 Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ, Εγκύκλιοι 44/75 και 114/81). Η έννοια της «παράλληλης» απασχόλησης συναντάται στο Δημοσιούπαλληλικό Κώδικα (άρθρο 31 ν. 3528/2007) και είναι επιτρεπτή για τους δημοσίους υπαλλήλους, μόνο κατόπιν ειδικής προς τούτο άδειας και εφόσον συμβιβάζεται με τα καθήκοντα της θέσης του και δεν παρεμποδίζει την ομαλή εκτέλεση των υπηρεσιακών του καθηκόντων.

⁴⁶ Βλ. Α. Πολυχρονιάδου, Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου, 1 [sakkoulas-online](https://www.sakkoulas-online.gr) (2022), Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, «Το νόμιμο ωράριο συνιστά την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου και όχι απλώς την ανώτατη διάρκεια εργασίας σ' ένα συγκεκριμένο εργοδότη. Επομένως, εάν ο εργαζόμενος εξαντλήσει τα ανώτατα όρια ημερήσιας απασχόλησης σ' έναν εργοδότη, δεν επιτρέπεται να εργασθεί σε άλλον εργοδότη». Σύμφωνα με το ΔΕΕ στην απόφαση C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, ό.π., οι επιταγές της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ περί ελαχίστου χρόνου ανάπαυσης «συνιστούν ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για

άρθρο 167 ΚΑΕΔ, για την απαγόρευση υπέρβασης ανά περίοδο το πολύ 4 μηνών των 48 ωρών κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένης της πρόσθετης απασχόλησης - υπερεργασίας/υπερωρίας). Όπως σωστά παρατηρείται, η πρακτική εφαρμογή της διάταξης αυτής θα εντοπισθεί κυρίως στην εποχική εργασία.

Περαιτέρω και σε ό,τι αφορά στο άρθρο 10 του ΣχΝ, η ενσωμάτωση των διατάξεων της Οδηγίας στην εθνική νομοθεσία πρέπει να γίνει στο πλαίσιο της βασικής αρχής της μη υποβάθμισης του εθνικού επιπέδου προστασίας στα οικεία πεδία. Για την ερμηνεία της αρχής αυτής, στην Έκθεσή⁴⁷ της η Ομάδα Εμπειρογνομόνων για τη μεταφορά της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, επισημαίνει ότι είναι κρίσιμο το στοιχείο 47 του Προοιμίου, το οποίο περιέχει ειδική αναφορά στις συμβάσεις μηδενικών ωρών ή τις συναφείς με αυτές συμβάσεις και συγκεκριμένα «47. ... Η εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία. **Ειδικότερα, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας**».

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η ισχύουσα εθνική νομοθεσία λειτουργεί προστατευτικά για τους εργαζόμενους αναγνωρίζοντας το χρόνο εργασίας, λόγω της σύνδεσής του με την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρεπή τους διαβίωση, ως «βασικό» ουσιώδη όρο εργασίας και απαιτώντας να είναι εκ των προτέρων γνωστός και δηλωμένος στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. **Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει τη θέση της ότι η ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο των διατάξεων για το πλαίσιο ενημέρωσης των εργαζομένων σε περίπτωση μη γνωστού προγράμματος οργάνωσης του χρόνου εργασίας (στοιχείο ιγ) παρ. 2 άρθρου 4 της Οδηγίας και στοιχείο ιγ) παρ. 1 του άρθρου 70 ΚΑΕΔ, όπως τροποποιείται με το άρθρο 6 ΣχΝ),⁴⁸ απομειώνει την προστασία που ήδη παρέχεται από το εθνικό δίκαιο στους εργαζόμενους.** Η ΕΕΔΑ παρατηρεί συνεπώς ότι και η διάταξη του άρθρου 10 ΣχΝ για την ενσωμάτωση των άρθρων 10 και 11 της Οδηγίας απομειώνει το ήδη παρεχόμενο επίπεδο προστασίας σε

κάθε εργαζόμενο ως ελάχιστη και αναγκαία προδιαγραφή για την κατοχύρωση της προστασίας της.

⁴⁷ Έκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων για τη μεταφορά της Οδηγίας ΕΕ 2019/1152, Ιούνιος 2021, σελ. 18, 54, 75. Βλ. και σελ. 18 του παρόντος.

⁴⁸ Βλ. σελ. 17, 19 και 31 του παρόντος.

εθνικό επίπεδο, καθώς είναι αναγκαίο προαπαιτούμενο για την εφαρμογή των αντίστοιχων διατάξεων του άρθρου 4 της Οδηγίας (άρθρο 6 ΣχΝ).

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στην εθνική νομοθεσία και πρακτική, ρυθμίζεται το βασικό πλαίσιο μη τακτικής ή/και ευκαιριακής παροχής εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) από τους εργαζόμενους (πχ συμβάσεις μιας ημέρας) μέσω εξίσου της δήλωσης του (συγκεκριμένου) χρόνου εργασίας τους, όπως και των λοιπών βασικών όρων εργασίας, στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ πριν την ανάληψη της υπηρεσίας τους. Επισημαίνονται οι ιδιαίτερης νομικής και πρακτικής σημασίας διατάξεις περί υποχρεωτικού έγγραφου τύπου των συμβάσεων μερικής απασχόλησης, στις οποίες πρέπει να αναφέρεται (ανάμεσα στους λοιπούς ουσιώδεις όρους εργασίας) ο τόπος παροχής της εργασίας, ο χρόνος της απασχόλησης, ο τρόπος κατανομής και οι περίοδοι εργασίας, με ειδική ρύθμιση για τις εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις στην ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας, η προσαύξηση της αμοιβής κατά 12% σε περίπτωση που παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης για κάθε επιπλέον ώρα που παρέχεται, όπως και του κανόνα ότι η μερική απασχόληση που είναι μικρότερης διάρκειας από το κανονικό ημερήσιο ωράριο πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα (αρθρ. 38 του Ν. 1892/1990, άρθρο 106 ΚΑΕΔ). Παρά την ισχύ του πλαισίου αυτού, με το οποίο τέθηκαν κάποια όρια στην εργασιακή ευελιξία, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει ότι τα όρια αυτά ήδη δεν είναι επαρκή, καθώς είναι εκτενείς οι καταχρηστικές πρακτικές και πολυσχιδής η εργοδοτική παραβατικότητα ειδικά για τις παραβιάσεις που αφορούν στο χρόνο εργασίας (πχ έλλειψη ή μη αληθής δήλωση της οργάνωση του χρόνου εργασίας, απασχόληση εκτός του νομίμου ωραρίου εργασίας και μη αμοιβή αυτής, μη χορήγηση ημέρας ανάπαυσης/ρεπό κλπ).⁴⁹

Διατυπώνεται συνεπώς το ερώτημα γιατί, μέσω της ενσωμάτωσης των (μη υποχρεωτικής εφαρμογής) άρθρων 10 και 11 της Οδηγίας, εισάγεται η δυνατότητα σύναψης ατομικών συμβάσεων εργασίας με μη καθορισμένο χρόνο εργασίας («συμβάσεις κατά παραγγελία») και άρα μεταβάλλεται επί το δυσμενέστερο το εθνικό πλαίσιο, αντί να θωρακισθεί με περισσότερες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, δεδομένου ότι, κατά νομολογία του ΔΕΕ,⁵⁰ ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας και επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του.

Στη διατύπωση του άρθρου 10 του ΣχΝ, όπως κατατέθηκε στη Βουλή, προβλέπεται τελικά **ελάχιστος αριθμός αμειβομένων ωρών εργασίας**, ο

⁴⁹ Ανακοίνωση Τύπου Επιθεώρησης Εργασίας Αξιοποίηση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από την Επιθεώρηση Εργασίας – Έλεγχοι για 17.339 Εργαζόμενους, 15.5.2023.

⁵⁰ Βλ. παραπάνω υποσημείωση 34 του παρόντος.

οποίος καθορίζεται «ότι δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του «συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών», συνεπώς μπορεί να αντιστοιχεί και στη δέσμευση του εργαζόμενου για την απασχόλησή του κατά μία (1) ώρα εργασίας. Η ΕΕΔΑ παρατηρεί αρχικά ότι η μη αναφορά στο νόμο συγκεκριμένης διάρκειας ωρών εργασίας, ισοδυναμεί στην πράξη με την αναγνώριση σύμβαση μηδενικών ωρών. **Η ρύθμιση για την υποχρέωση του εργοδότη να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την ανάληψη εργασίας, με τη δυνατότητα παρέκκλισης και από το χρόνο αυτό, δεν ανταποκρίνεται στην έννοια του «εύλογου χρόνου» ενημέρωσης που απαιτεί η Οδηγία** (άρθρο 9 παρ.1 β, αιτιολογική σκέψη 32 της Οδηγίας), εγείροντας ζήτημα συμβατότητας με αυτή, δεδομένου ότι απαιτεί να καθίσταται δυνατή η «προβλεψιμότητα» της εργασίας, ώστε να μην διακυβεύεται ο σκοπός και η πρακτική αποτελεσματικότητα στην εφαρμογή της. Εύλογα διαπιστώνεται ότι η ενημέρωση προ 24ώρου δεν αντισταθμίζει το, με βεβαιότητα αναμενόμενο, μεγαλύτερο διάστημα δέσμευσης και αναμονής του εργαζόμενου για την κλήση του προς εργασία και μάλιστα χωρίς διασφάλιση ότι οι ώρες εργασίας οφείλουν να είναι συνεχόμενες. Ταυτόχρονα ούτε αυτό αντισταθμίζεται με την προβλεπόμενη υποχρέωση αποζημίωσής του για την ώρα/τις ώρες που δεν εργάσθηκε, σε περίπτωση που «ακυρωθεί» η ανάθεσή της, αλλά και με την ακυρότητα της σύμβασης σε περίπτωση μη αναφοράς του ελάχιστου αριθμού αμειβόμενων ωρών εργασίας, η οποία περισσότερο τον βλάπτει, παρά τον προστατεύει, σε περίπτωση διεκδίκησης της οφειλόμενης αμοιβής του μέσω των διατάξεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Επιπλέον, ο εργαζόμενος με «σύμβαση κατά παραγγελία» είναι εκτεθειμένος και στην επισφάλεια της ασφάλισης της εργασίας του, η οποία είναι ήδη αυξημένη για τους εργαζόμενους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας και κυρίως για τους εργαζόμενους με μερική και εκ περιτροπής απασχόληση.⁵¹ Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ανησυχία, ότι η επισφάλεια αυτή, η οποία οδηγεί στη διακινδύνευση της οφειλόμενης κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης του εργαζομένου, θα ενταθεί λόγω και της αδυναμίας των αρμόδιων ελεγκτικών

⁵¹ Εγκύκλιος ΙΚΑ αρ. 95/1992 για τον υπολογισμό των ημερών ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων

ΣτΕ 1206/2021 ΣΤΕ (ΔΔΙΚΗ 2022/841), ΣτΕ 2331/2003 (ΕΔΚΑ 2004/521) «Από τις διατάξεις του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ προκύπτει ότι για να γίνει ο υπολογισμός των υπαγόμενων στην ασφάλιση του ΙΚΑ ημερών εργασίας με τον ειδικό τρόπο που προβλέπεται στην παρ. 3 του Άρθρου 18 αυτού, πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις: α) ο ημερήσιος μισθός που εξουρίσκεται σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του ίδιου άρθρου να υπολείπεται του τεκμαρτού ημερομισθίου της εκάστοτε ισχύουσας πρώτης (1) ασφαλιστικής κλάσης και β) τούτο να οφείλεται στην παροχή καθημερινής εργασίας επί χρόνο μικρότερο του μισού του νόμιμου ωραρίου πλήρους απασχόλησης που ισχύει για κάθε κατηγορία απασχολούμενων».

Π. Μάμμος: Ευέλικτες μορφές εργασίας με έντονους προβληματισμούς. Επιθ ΙΚΑ 2019.699, Κ. Μαρκόπουλος, Μειωμένη ή διαλείπουσα απασχόληση μισθωτού ΔΕΝ 2009.129

οργάνων να εξακριβώσουν μέσω αυτού του είδους των συμβάσεων εργασίας τον αριθμό των ωρών ή/και των ημερών εργασίας, που έχουν πραγματοποιηθεί, ώστε να προβούν αιτιολογημένα, όπως απαιτείται, στην κρίση τους για την έκταση της υποχρέωσης ασφάλισης και ακολούθως σε κάθε περαιτέρω ενδεδειγμένη ενέργεια, όπως η επιβολή κυρώσεων.⁵² Συνεπώς, η χρήση αυτού του είδους συμβάσεων μη (προ) καθορισμένου και γνωστού χρόνου εργασίας θα έχει ως συνέπεια την κατάργηση στην πράξη της υποχρέωσης του εργοδότη σχετικά με τη συνεπή τήρηση και υποβολή των στοιχείων για την παροχή ασφαλιστέας απασχόλησης, η οποία θα αποβεί σε βάρος του ασφαλισμένου, εργαζομένου,⁵³ ο οποίος πλέον, μέσω των συμβάσεων αυτών, θα είναι εκτεθειμένος σε χωρίς όρια ευελιξία.⁵⁴ Ο κίνδυνος ακραίας ευελιξίας και συνακόλουθα η αδυναμία άσκησης ελέγχου από τις αρμόδιες Αρχές, εντείνεται και από την ισχυρή πιθανότητα συστηματικής διαμόρφωσης καταλόγων με υποψήφιους «κατά παραγγελία» εργαζόμενους, εκτός των ορίων, ήδη μη επαρκών, που τίθενται για τη νόμιμη σύσταση και λειτουργία από νομικά και φυσικά πρόσωπα Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης Εργασίας (άρθρο 99 επόμε. Ν. 4052/2012, όπως ισχύουν).

Περαιτέρω η ΕΕΔΑ, λαμβάνοντας υπόψη το περιεχόμενο των σχετικών διατάξεων ως προς την υποχρέωση ενημέρωσης για τους «ουσιώδεις όρους εργασίας» που προωθούνται με τα άρθρα 5 (για τα άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας), 6 (για το άρθρο 4 της Οδηγίας) και 10 (για τα άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας) του ΣχΝ διατυπώνει την παρατήρηση, που αφορά και στην ουσία των σχετικών ρυθμίσεων του ΣχΝ, ότι δεν γίνεται πρακτικά αντιληπτή η αναφορά ότι η εργασία στις λεγόμενες «συμβάσεις κατά παραγγελία» πρέπει να παρέχεται εντός «προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς», τις οποίες όμως, κατά την προωθούμενη ρύθμιση, ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο μία (1) εβδομάδα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του (άρθρο 5 του ΣχΝ, όπως τροποποιεί το άρθρο 71 ΚΑΕΔ). Χωρίς τον προηγούμενο καθορισμό και συνεπώς τη γνώση για τις ώρες και ημέρες αναφοράς, ο εργαζόμενος δεν θα είναι σε θέση να προγραμματίσει το πλαίσιο του χρόνου εργασίας του, του ελεύθερου χρόνου και του χρόνου ανάπαυσής του, ως εκ τούτου δεν διασφαλίζεται το ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας που επιδιώκει η Οδηγία, σύμφωνα και με την αιτιολογική σκέψη 34.

Υπό το φως της υποχρέωσης της Πολιτείας να μεριμνά για την ασφάλεια δικαίου και τη συνοχή του κανονιστικού πλαισίου, η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι **η εισαγωγή**

⁵² ΔιοικΠρωτΑθ 3094/2020 ΔΠΡ ΑΘ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

⁵³ ΔιοικΠρωτΑθ 11788/2020 ΔΠΡ ΑΘ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

⁵⁴ ΔΕΕ C-681/18, όπου αναφέρεται η ανάγκη επίτευξης ισορροπίας «μεταξύ του σκοπού της ευελιξίας που επιδιώκεται από τις επιχειρήσεις και του σκοπού της ασφάλειας που αντιστοιχεί στην προστασία των εργαζομένων».

στην εθνική νομοθεσία αυτού του τύπου ατομικών συμβάσεων, πρέπει να αξιολογηθεί έγκαιρα ως προς τη σχέση της με το σύνολο των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας, που εξαρτούν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών από τον αριθμό εργαζομένων στην επιχείρηση, όπως για την εξεύρεση του επιτρεπόμενου ποσοστού ομαδικών απολύσεων (άρθρο 1 Ν. 1387/1983, όπως ισχύει, άρθρο 341 ΚΑΕΔ), για τη συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας (άρθρο 41 Ν. 1892/1990, όπως ισχύει, άρθρο 192 ΚΑΕΔ).

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί επιπλέον τα ακόλουθα:

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι προωθούμενες με τα άρθρα 9 και 10 ΣχΝ ρυθμίσεις, ενσωματώνοντας διατάξεις της Οδηγίας επηρεάζουν σημαντικά και κατά κύριο λόγο μεταβάλλουν αρνητικά το βασικό προστατευτικό πλαίσιο κανόνων και εγγυήσεων για το χρόνο εργασίας των εργαζομένων, η Επιτροπή θα παραθέσει στο σημείο αυτό τις παρατηρήσεις της και για τις διατάξεις των άρθρων 22, 25, 26, 27 και 28 του Σχεδίου Νόμου, που εισάγουν πρόσθετες μεταβολές στο πλαίσιο αυτό, συγχρόνως όμως επηρεάζονται ως προς την εφαρμογή τους από τη ριζική μεταβολή του ισχύοντος πλαισίου που εισάγεται, μέσω της διαδικασίας ενσωμάτωσης διατάξεων της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, από το περιεχόμενο των άρθρων 9 και 10 του ΣχΝ.

Όσον αφορά στη διαδικασία νομοθέτησης, η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει και στο σημείο αυτό⁵⁵ την επιφύλαξη της ως προς το εάν η τροποποίηση από το νόμο μόνο των διατάξεων του ΚΑΕΔ και όχι και των διατάξεων των βασικών νομοθετημάτων είναι νομοτεχνικά ορθή.⁵⁶ Παράλληλα υπενθυμίζει, ότι η κωδικοποίηση καθαυτή δεν επιφέρει καμία τροποποίηση, προσθήκη ή κατάργηση διατάξεων, αλλά συγκεντρώνει τις υφιστάμενες διατάξεις όπως ισχύουν, με λογική και θεματική συνέχεια προκειμένου να διευκολύνεται η αναζήτηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου. Σε περίπτωση που υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο κείμενο του Κώδικα και στην αρχική διάταξη που έχει κωδικοποιηθεί, αυτή που θα εφαρμοσθεί θα είναι η αρχική διάταξη.

Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα (άρθρα 25, 26 του ΣχΝ)

Με τα άρθρα 25 και 26 του ΣχΝ προωθούνται ρυθμίσεις για την «κατ' εξαίρεση» απασχόληση κατά την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας και μη συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές εισάγονται στον ΚΑΕΔ με την

⁵⁵ Βλ. σελ. 7 του παρόντος.

⁵⁶ Βλ. και [Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο στην Ελλάδα - Εγχειρίδιο Εναρμόνισης](#), σελ. 22-23.

προσθήκη αυτοτελών άρθρων (182B και 182Γ) υπό το άρθρο 182 (Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας). Σημειώνεται ότι υπό το άρθρο 182 ΚΑΕΔ εισήχθη ως αυτοτελής διάταξη (182 Α) η διάταξη (άρθρο 10 ΣχΝ) για τις συμβάσεις μη γνωστού ωραρίου («συμβάσεις κατά παραγγελία»), ως ρύθμιση ενσωμάτωσης των άρθρων 10 και 11 της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ.

Κοινές ρυθμίσεις και στις δύο διατάξεις αποτελούν: α) η δήλωση της απασχόλησης την 6η ημέρα στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, πριν αυτή πραγματοποιηθεί, β) η προσαύξηση του ημερομισθίου της 6ης ημέρας κατά 40% και γ) η απαγόρευση πρόσθετης εργασίας (υπερεργασίας και υπερωρίας) του εργαζομένου κατά την ημέρα αυτή.

Με την ευκαιρία, η **ΕΕΔΑ επανέρχεται στις παρατηρήσεις της που διατυπώθηκαν επί του ΣχΝ του Ν. 4808/2021 σχετικά με το χρόνο εργασίας**. Όπως υπογράμμισε στα σχόλιά της αναφορικά με τις διατάξεις του άρθρου 55 του Ν. 4808/2021, σημείο αναφοράς της πλήρους απασχόλησης ήταν και παραμένουν οι σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες μπορούν να κατανεμηθούν σε πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία. Υπενθυμίζεται, ότι με την ΕΓΣΣΕ του 1975 καθιερώθηκε ως εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας οι 40 ώρες που αντιστοιχούσαν σε πενθήμερη εργασία ή σε 6 ώρες και 40 λεπτά σε εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, με αυξημένη αμοιβή για κάθε παραπάνω ώρα απασχόλησης, ενώ η Οδηγία 93/104/ΕΚ που τροποποιήθηκε με την 2000/34/ΕΚ και μεταγενέστερα με την Οδηγία 2003/88/ΕΚ, αποτελεί τη βάση διαμόρφωσης του χρόνου εργασίας. Ειδικότερα, το άρθρο 3 της Οδηγίας προβλέπει ελάχιστη διάρκεια της ημερήσιας ανάπαυσης ενώ το άρθρο 16 εισάγει την έννοια της «περιόδου αναφοράς» με τέτοιο τρόπο, ώστε η διάρκεια της εβδομαδιαίας ανάπαυσης (24ωρο) όπως και η ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας (48ωρο) να υπολογίζονται πλέον όχι σε σταθερή εβδομαδιαία βάση αλλά εντός μιας περιόδου 14 ημερών για την πρώτη περίπτωση και 4 μηνών για την δεύτερη περίπτωση. Επίσης, ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, που κυρώθηκε στην Ελλάδα με το Ν. 4359/2016, συνδέει την υποχρέωση υιοθέτησης λογικής διάρκειας της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης με την αύξηση της παραγωγικότητας, δηλαδή την αύξηση του ποσοστού κέρδους των επιχειρήσεων.

Υπό το φως των παρατηρήσεων της επί των διατάξεων του Ν. 4808/2021, ιδίως για τα ζητήματα της πρόσθετης εργασίας (άρθρο 57 του Ν. 4808/2021), των υπερωριών (άρθρο 58 του Ν. 4808/2021), των υποχρεωτικών αργιών (άρθρο 60 του Ν. 4808/2021), των ημερών υποχρεωτικής αργίας, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες (άρθρο 61 του Ν. 4808/2021), και τον αντίκτυπο

τους στα εργατικά δικαιώματα,⁵⁷ η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει με έμφαση στο σημείο αυτό την ανησυχία της για την εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων στους όρους εργασίας των εργαζόμενων και συστήνει τη διασφάλισή τους με τα εχέγγυα της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων σε βάρος τους λόγω της άσκησης των συγκεκριμένων δικαιωμάτων τους.⁵⁸

Εν προκειμένω, η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι η χρήση στους τίτλους των άρθρων 25 και 26 του ΣχΝ του όρου «κατ' εξαίρεση» για την απασχόληση κατά την 6η ημέρα, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και στο σώμα της 1ης παραγράφου και των δύο αυτών διατάξεων, για λόγους ασφάλειας δικαίου και ορίων στην πρακτική εφαρμογή τους. Κι αυτό γιατί αφορούν σε επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενήμερης εργασίας, οπότε, στην περίπτωση ειδικά που αυτό είναι κανονιστικά κατοχυρωμένο (πχ με διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας), η διαρκής κλήση προς εργασία και η σταθερή απασχόληση του εργαζόμενου την 6η ημέρα, συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του και πέραν των αξιώσεων για την αποκατάστασή της, συνδέεται με σημαντικά δικαιώματα, που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλειά του, όπως τα όρια του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου απασχόλησής του και των υπερβάσεων του, η διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής του κλπ.

Σημειώνεται, ότι βάσει του άρθρου 186 ΚΑΕΔ (άρθρο 8 Ν. 3846/2010), η εργασία που παρέχεται την 6^η ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό (30%). Λαμβανομένου υπόψη δε, ότι με τα άρθρα 25 και 26 του ΣχΝ εισάγονται στον ΚΑΕΔ αυτοτελείς διατάξεις για την «κατ' εξαίρεση» εργασία την 6^η ημέρα της εβδομάδας (182Γ και 182Β αντίστοιχα), διατυπώνεται το εύλογο ερώτημα ποια είναι η σχέση και κυρίως ο χαρακτηρισμός ως προς τη νομιμότητα της εργασίας κατά την ημέρα αυτή, δεδομένου ότι κατά το άρθρο 186 ΚΑΕΔ η απασχόληση είναι παράνομη, ενώ κατά τα (νέα) 182Β και 182Γ του ΚΑΕΔ είναι νόμιμη, διάκριση που επηρεάζει αντιφατικά και το χαρακτηρισμό, αλλά και το ύψος στην προσαύξηση του ημερομισθίου (προσαύξηση του ημερομισθίου κατά 30% ως αποζημίωση για την παράνομη απασχόληση, προσαύξηση του ημερομισθίου κατά 40% ως αμοιβή της νόμιμης απασχόλησης).

Προβληματισμό προξενεί επίσης η φράση «απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας», της παρ. 1 του προτεινόμενης διάταξης του άρθρου 182Β ΚΑΕΔ, όσον

⁵⁷ Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 10 Ιουνίου 2021, σελ. 55-58.

⁵⁸ Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 10 Ιουνίου 2021, σελ. 9, 11, 31, 49.

αφορά τις εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου οι εργαζόμενοι θα χρειαστεί εκτάκτως να απασχοληθούν την έκτη (6^η) ημέρα της εβδομάδας, καθώς πρόκειται για διατύπωση που θα δημιουργήσει ερμηνευτικά και πρακτικά προβλήματα.

Νέες εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας (άρθρο 27 ΣχΝ)

Η ΕΕΔΑ εξέφρασε την ιδιαίτερη ανησυχία της και διατύπωσε συγκεκριμένες παρατηρήσεις το 2021⁵⁹ κατά τη σημαντική διεύρυνση του καταλόγου των επιχειρήσεων για τις οποίες δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία (άρθρο 63 Ν. 4808/2021, αριθμ. 200 ΚΑΕΔ). Με τη ρύθμιση του άρθρου 27 του ΣχΝ προωθείται περαιτέρω διεύρυνση αυτού με την άρση της απαγόρευσης για τις επιχειρήσεις της βιομηχανίας τροφίμων, εμφιάλωσης φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών και παρασκευής προϊόντων εμφιάλωσής τους καθώς και για τα εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών. **Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι οι διαδοχικές εξαιρέσεις από την Κυριακή αργία, ουσιαστικά οδηγούν στην κατάργηση του θεμελιώδους αυτού κανόνα για το χρόνο εργασίας, με σοβαρή διακινδύνευση και συνέπειες στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τη διατάραξη των ορίων στην επαγγελματική και ιδιωτική τους ζωή.**

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρα 17 και 28 ΣχΝ)

Για τις μεταβολές στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η ΕΕΔΑ παραπέμπει στις παρατηρήσεις της επί του άρθρου 59 του σχεδίου του μετέπειτα Ν. 4808/2021,⁶⁰ επισημαίνοντας εκ νέου τα εξής:

Επί της αρχής πρέπει να επισημανθεί ότι το άρθρο 17 ΣχΝ αποτελεί διάταξη ενσωμάτωσης του άρθρου 18 της Οδηγίας με τίτλο «*προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης*», συνεπώς η προωθούμενη τροποποίηση στην ατομική διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν εντάσσεται στα εθνικά μέτρα ενσωμάτωσης της Οδηγίας. Τόσο η προωθούμενη τροποποίηση με το άρθρο 17 του παρόντος ΣχΝ στο άρθρο 339 ΚΑΕΔ, όσο και αυτή που προωθείται με το άρθρο 28 του ΣχΝ στην παρ. 6 του άρθρου 192 ΚΑΕΔ, αίρουν τη μόνη (έστω και προσχηματική στην πράξη) δικλείδα ασφαλείας στην κατάργηση της εφαρμογής, ύστερα από ΣΣΕ ή συλλογική συμφωνία, συστήματος διευθέτησης που ήταν αυτή να αποτελεί

⁵⁹ Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 10 Ιουνίου 2021, σελ. 57.

⁶⁰ Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 10 Ιουνίου 2021, σελ. 56.

αίτημα του εργαζόμενου προς τον εργοδότη. Η αναφορά πλέον στη «*συναίνεση*» του εργαζόμενου συνδέεται με την αναγνώριση από το νόμο της δυνατότητας του εργοδότη να ζητά αυτός τη συμφωνία του εργαζόμενου για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας του, δηλαδή τη μεταβολή του ωραρίου εργασίας με διαστήματα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης, χωρίς αύξηση ή μείωση αντίστοιχα των αποδοχών. Συνεπώς το ιδιαίτερα κρίσιμο στοιχείο της προωθούμενης ρύθμισης είναι η διεύρυνση των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος στη μεταβολή των όρων εργασίας, μέσω της δυνατότητας τροποποίησης του ουσιώδους όρους που αφορά στο χρόνο εργασίας του εργαζόμενου με ατομική σύμβαση εργασίας.

Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει με απογοήτευση, ότι με τη ρύθμιση αυτή, παρέχεται ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και την αποφυγή πληρωμής υπερεργασίας και υπερωριών. Η απαιτούμενη συναίνεση του εργαζόμενου δεν έχει καμιά αξία, δεδομένου ότι, λόγω της υπάρχουσας εγγενούς ανισότητας στη σχέση εργαζόμενου – εργοδότη, σε καμιά περίπτωση, ιδίως στις παρούσες συνθήκες επισφάλειας, ο εργαζόμενος δεν θα μπορέσει εύκολα να αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αφού στο επίπεδο αυτό, και μάλιστα χωρίς τη μεσολάβηση συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο εργοδότης είναι κυρίαρχος και μπορεί να επιβάλει τη θέλησή του στον εργαζόμενο. Αυτό σημαίνει ότι, ακόμη και σε κανονικές συνθήκες, η συναίνεση των εργαζομένων για ατομική διευθέτηση του χρόνου εργασίας τους, συνηθέστατα δεν θα είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης, αλλά εξαναγκασμένη ενέργεια, λόγω της υπάρχουσας σχέσης εξάρτησης από τον εργοδότη ή των απειλών (απόλυσης, βλαπτικής μεταβολής κλπ) που τη συνοδεύουν. Συνεπώς, η προϋπόθεση που θέτει η διάταξη, της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη, προκειμένου να συμφωνηθεί η διευθέτηση ατομικά με τον εργαζόμενο, δεν μεταβάλλει τα πράγματα, δεδομένου ότι στην Ελλάδα ποσοστό περίπου 99,9 % των επιχειρήσεων είναι μικρές και μεσαίες (ΜμΕ), όπου λόγω του μικρού αριθμού εργαζομένων δεν υπάρχουν σωματεία.

Η ΕΕΔΑ εφιστά την προσοχή στην παρεχόμενη από το νόμο (άρθρο 192 παρ.6 ΚΑΕΔ, άρθρο 41 παρ. 6 του Ν. 1892/1990) δυνατότητα σύναψης συμφωνίας διευθέτησης του χρόνου εργασίας **με «ένωση προσώπων»**, η οποία συστήνεται από το 25% τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση πάνω από 20 εργαζομένους και 15% αν ο αριθμός των εργαζομένων είναι κατ' ανώτατο αριθμό 20 εργαζόμενοι. Υπενθυμίζεται ότι το μόρφωμα της «ένωσης προσώπων», έχει «*εργαλειοποιηθεί*» κυρίως για την απομείωση της συλλογικής προστασίας που παρέχεται στους εργαζόμενους, με διατάξεις που έχουν αναγνωρισθεί με

αποφάσεις και συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,⁶¹ ότι παραβιάζουν τη συνδικαλιστική ελευθερία, χωρίς ωστόσο η Πολιτεία να έχει συμμορφωθεί μέχρι σήμερα σε αυτές. Ειδικά όμως το μέρωμα της «ένωσης προσώπων», που αναγνωρίζεται ως συμβαλλόμενο μέρος στη συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δεν πληροί ούτε τις «ελάχιστες» προϋποθέσεις σύνθεσής του, που προβλέπονται τόσο από το στοιχείο γγ) της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982 (τουλάχιστον 10 άτομα σε σύνολο έως 40 εργαζόμενους), όπως ισχύει, όσο και από την παρ. 5 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990 (τα 3/5 του συνόλου των εργαζομένων), όπως ισχύει.

Κάρτα εργασίας (άρθρο 22 ΣχΝ)

Η κάρτα εργασίας είναι ένα επί της αρχής θετικό μέτρο. Λόγω της μη δημοσιοποίησης των Εκθέσεων Πεπραγμένων της Επιθεώρησης Εργασίας από το 2017, δυστυχώς δεν υπάρχει η αναγκαία δημόσια ενημέρωση ως προς την πρακτική εφαρμογή και τον έλεγχο εφαρμογής του μέτρου αυτού. Οι δημόσιες ανακοινώσεις από την πλευρά της Επιθεώρησης Εργασίας παρέχουν κάποια πληροφόρηση για τη σημασία του συστήματος της κάρτας εργασίας κατά τους ελέγχους, δεν απαντούν όμως σε ερωτήματα για τον τρόπο εφαρμογής της με σκοπό την προστασία των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη και τις ιδιαιτερότητες στην παροχή της εργασία πχ μέσω τηλεργασίας και σε πλατφόρμες, δεδομένης και της μη έκδοσης μέχρι στιγμής του προβλεπόμενου στο άρθρο 67 παρ. 12 του Ν. 4808/2021 Προεδρικού Διατάγματος για τη ρύθμιση, ανάμεσα σε άλλα της δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και της διαδικασίας ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με την προωθούμενη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες που έχουν ενταχθεί στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας, μετά την αρχική δήλωση του ωραρίου εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, να μην καταχωρούν σε αυτό τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Περαιτέρω αναφέρεται ότι εφόσον, σε περίπτωση ελέγχου, δεν ταυτοποιούνται οι μεταβολές αυτές από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας του εργαζόμενου, τότε επιβάλλεται πρόστιμο 10.500 ευρώ (ανά εργαζόμενο). Παρατηρώντας ότι δεν διευκρινίζεται το πώς θα διασταυρώνονται οι μεταβολές αυτές, αφού η μόνη αποτύπωση του χρόνου εργασίας θα γίνεται με τη σήμανση της κάρτας εργασίας,

⁶¹ Βλ. Σύσταση της ΕΕΔΑ και κρίσεις διεθνών οργάνων για τη συμβατότητα μέτρων λιτότητας προς διεθνείς κανόνες προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου, 27 Ιουνίου 2013, με περαιτέρω παραπομπές σε αποφάσεις και εκθέσεις διεθνών οργάνων, Έκθεση (365η/2012) Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (υπόθεση 2820), ΔΟΕ.

η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι είναι αναγκαία και σημαντική η προσαρμογή των επιχειρήσεων, αλλά και των εργαζομένων, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ωστόσο θα πρέπει αυτή η διαδικασία να γίνει με πρακτικά κατάλληλο και εφαρμόσιμο τρόπο, ώστε αφενός να τηρείται η νομιμότητα ως προς το χρόνο εργασίας των εργαζομένων, αφετέρου να μην παρεμποδίζεται ο έλεγχος από τα αρμόδια όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας, του e ΕΦΚΑ κλπ. **Με την ευκαιρία αυτών των παρατηρήσεων, η ΕΕΔΑ προβαίνει στη σύσταση ρητής κατάργησης του στοιχείου γ) της παρ. 3 του άρθρου 26 του Ν. 3996/2011, με την οποία επιβάλλεται πρόστιμο και στον εργαζόμενο σε περίπτωση μη τήρησης του μέτρου της κάρτας εργασίας.**

Έννομη προστασία, προστασία από αντίποινα, δικαίωμα επανόρθωσης, κυρώσεις.

[Σχετικά: άρθρα 15,16,17,18 Οδηγίας, άρθρα 14,15,16, 17, 18 ΣχΝ)

Οι διατάξεις των άρθρων 15-19 της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ αποτελούν **οριζόντιες διατάξεις**, κατά τον τίτλο του οικείου Κεφαλαίου IV, οι οποίες πρέπει να ενσωματωθούν με προσοχή και κατάλληλα στην εθνική νομοθεσία, λόγω της ιδιαίτερης κρισιμότητάς τους για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που κατοχυρώνονται από την Οδηγία.

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί αρχικά ότι το περιεχόμενο που προωθείται με το άρθρο 14 του ΣχΝ («Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση των αναγκαιών εγγράφων – τροποποίηση άρθρου 73 ΚΑΕΔ»), δεν ανταποκρίνεται στον τίτλο και το περιεχόμενο του άρθρου 15 της Οδηγίας («Νομικό τεκμήριο και μηχανισμός έγκαιρης διευθέτησης») που αναφέρει ότι ενσωματώνει. Το άρθρο 15 της Οδηγίας ζητά από τα Κράτη Μέλη είτε α) την επέκταση της ισχύος ισχυόντων (στο εθνικό δίκαιο) τεκμηρίων υπέρ των εργαζομένων σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν λάβουν την κατάλληλη σε χρόνο και περιεχόμενο ενημέρωση είτε β) την αναγνώριση του δικαιώματος υποβολής καταγγελίας σε κάθε αρμόδια αρχή/φορέα, μη καθυστέρησης στην εξέτασή της και κατάλληλης επανόρθωσης υπέρ του εργαζομένου. Ειδικά για τα τεκμήρια η Οδηγία δίνει τη δυνατότητα πρόβλεψης της (υποχρέωσης) προηγούμενης κοινοποίησης στον εργοδότη του αιτήματος του εργαζομένου και τη μη έγκαιρη παροχή από αυτόν των αιτούμενων πληροφοριών. Ο τίτλος του άρθρου 15 της Οδηγίας είναι σημαντικός για το σκοπό της ρύθμισης που περιέχει και είναι σημαντικό να αποδίδεται στην εθνική διάταξη ενσωμάτωσης.

Επίσης, παρατηρείται ότι το άρθρο 14 του ΣχΝ περιέχει όμοια διάταξη με αυτή του άρθρου 15 του ΣχΝ (που ενσωματώνει το άρθρο 16 της Οδηγίας για το

«δικαίωμα επανόρθωσης») και αφορά στην τυπική λεκτική αναγνώριση του δικαιώματος των εργαζομένων να προσφύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας, χωρίς κάποια περαιτέρω ρύθμιση για τη χωρίς καθυστέρηση και αποτελεσματική διαδικασία εξέτασης της καταγγελίας.

Η αόριστη αναφορά στο δικαίωμα επανόρθωσης της ζημίας του εργαζόμενου από την παραβίαση των δικαιωμάτων του βάσει της Οδηγίας, διεγράφη από το περιεχόμενο του άρθρου 15 του ΣχΝ, όπως αυτό κατατέθηκε στη Βουλή προς ψήφιση, χωρίς να αντικατασταθεί στο οικείο άρθρο, από την απαιτούμενη σχετική ρύθμιση. Υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 16 της Οδηγίας αναφέρει ότι *«τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία»*. Για την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος επανόρθωσης που προβλέπεται στο άρθρο 16 της Οδηγίας είναι κρίσιμη η θεσμοθέτηση στο εθνικό δίκαιο δικαιώματος αποζημίωσης των εργαζομένων. Όπως αναφέρθηκε επανειλημμένα στην παρούσα Έκθεση, **η Πολιτεία οφείλει να εξετάσει το ισχύον εθνικό νομοθετικό πλαίσιο κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσης των Οδηγιών της ΕΕ, ώστε να αξιοποιήσει για λόγους ασφάλειας και ενότητας δικαίου, ισχύουσες συναφείς διατάξεις**. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ως «επανόρθωση» θα μπορούσε να θεωρηθεί η ειδική αποζημίωση που προβλέπεται στην παρ.4 του άρθρου 339 ΚΑΕΔ και συνεπώς να συμπεριληφθεί η αναφορά της στη διάταξη ενσωμάτωσης του άρθρου 16 της Οδηγίας και όχι στη διάταξη του άρθρου 17 ΣχΝ που ενσωματώνει το άρθρο 18 της Οδηγίας («Προστασία από απόλυση και βάρος απόδειξης»), με ιδιαίτερη επίσης προσοχή λόγω του περιορισμένου πεδίου εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 339 (εφαρμόζεται μόνο στους εργαζόμενους με αορίστου χρόνου σύμβαση). Λαμβάνοντας υπόψη τις νέες ρυθμίσεις που περιέχονται στο ΣχΝ για τις συμβάσεις μη καθορισμένου ωραρίου και προγράμματος οργάνωσης του χρόνου εργασίας (άρθρα 6,10, 11 ΣχΝ), η αποτελεσματική έννομη προστασία και το δικαίωμα επανόρθωσης των εργαζομένων πρέπει να διασφαλίζονται με σαφείς και κατάλληλες διατάξεις.

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι οι διατάξεις των άρθρων 15 και 16 της Οδηγίας, οι οποίες θα μπορούσαν να ενσωματωθούν στη νομοθεσία με κοινό άρθρο, εμφανίζουν συνάφεια με τις διατάξεις της ενωσιακής και της εθνικής νομοθεσίας, καθώς και εφαρμοστικές διεθνών συμβάσεων για την προστασία των εργαζομένων – θυμάτων διακρίσεων και βίας και παρενόχλησης στην εργασία⁶², οι οποίες

⁶² Συναφείς διατάξεις ενσωμάτωσης των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2006/54/ΕΚ, (ΕΕ) 2019/1158 και κύρωσης της ΔΣΕ 190: άρθρο 22 ΚΑΕΔ (παροχή προστασίας – ίση μεταχείριση), άρθρο 51 ΚΑΕΔ (έννομη προστασία – ισότητα), άρθρο 23 ΚΑΕΔ (βάρος απόδειξης- ίση

περιέχουν τον κανόνα της αντιστροφής του βάρους απόδειξης για τον εργοδότη, επανόρθωση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά και δικαίωμα αποζημίωσης (σε περίπτωση που λήξει η σχέση εργασίας). **Με την αντίστοιχη προσαρμογή αυτές οι διατάξεις μπορούν να επιτύχουν την κατάλληλη ενσωμάτωση των οικείων άρθρων της Οδηγίας στο εθνικό πλαίσιο, δεδομένης της σοβαρότητας του ρυθμιζόμενου θέματος για τη γνώση των ουσιαδών όρων εργασίας από τον εργαζόμενο.** Για νομοτεχνικούς λόγους, εάν και η διάταξη για το βάρος απόδειξης, θα μπορούσε να ενσωματωθεί στο πλαίσιο του άρθρου 15 της Οδηγίας με το άρθρο 14 του ΣχΝ, θα ήταν περισσότερο πρόσφορη η ένταξή του στο άρθρο για την απαγόρευση αντιποίνων (άρθρο 17 ΣχΝ για την ενσωμάτωση του άρθρου 18 της Οδηγίας, όπου γίνεται αναφορά και στο βάρος απόδειξης).

Η διάταξη του άρθρου 17 της Οδηγίας («Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες»), η οποία ενσωματώνεται με τη διάταξη του άρθρου 16 του ΣχΝ με τον ίδιο τίτλο, είναι κρίσιμη για την **προστασία των εργαζομένων, αλλά και των εκπροσώπων τους από εργοδοτικά αντίποινα λόγω της υποβολής καταγγελίας στον εργοδότη ή τυχόν διαδικασιών που έχουν εκκινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται σε αυτήν.** Η προστασία από αντίποινα, όπως αναφέρθηκε, προβλέπεται με ρητές διατάξεις στην εθνική νομοθεσία, οι οποίες έχουν κωδικοποιηθεί στον ΚΑΕΔ και ενσωματώνουν διατάξεις της Ενωσιακής νομοθεσίας, όπως και διατάξεις εφαρμογής διεθνών συμβάσεων. Στην έννοια των «αντιποίνων» ή «αντιμέτρων» εντάσσεται τόσο η δυσμενής μεταχείριση, όσο και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Και για το λόγο αυτό η διατύπωση στις αναφερόμενες διατάξεις είναι πληρέστερη, ως προς το σκοπό τους. Σημειώνεται ότι η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ περιέχει αυτοτελή άρθρα αφενός για την προστασία από τη δυσμενή μεταχείριση και λοιπές συνέπειες, αφετέρου για την απόλυση και το τεκμήριο υπέρ της προστασίας των εργαζομένων. Το Σχέδιο Νόμου, θα μπορούσε με ενιαία διάταξη εντασσόμενη εξίσου στο συγκεκριμένο Μέρος του ΚΑΕΔ (άρθρα 69-74, που εντάσσουν στην κωδικοποίηση τις διατάξεις του ΠΔ 156/1994) να ενσωματώσει τις συγκεκριμένες προστατευτικές διατάξεις, οι οποίες σημειωτέον, ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους με κάθε σύμβαση ή σχέση εργασίας και όχι μόνο για τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου, στους οποίους αφορά το άρθρο 339 και όπου γίνεται η ενσωμάτωση του άρθρου 18 («προστασία από

μεταχείριση), άρθρο 53 ΚΑΕΔ (βάρος απόδειξης - ισότητα), άρθρο 67 ΚΑΕΔ (βάρος απόδειξης - βία/παρενόχληση), άρθρο 64 ΚΑΕΔ (δικαιώματα θιγομένων). Επίσης στην ΥΑ 101269/ 2021 (ΦΕΚ Β' 5978/2021) σχετικά με «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021 (Α' 101)» προβλέπεται συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα εξέτασης της καταγγελίας.

απόλυση και βάρος απόδειξης»). Σημειώνεται περαιτέρω ότι η πρόβλεψη δικονομικών τεκμηρίων υπέρ των εργαζομένων προβλέπεται, όπως αναφέρθηκε, και στο άρθρο 14 της Οδηγίας. Επίσης, η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι στο άρθρο 16 του ΣχΝ αναφέρονται και οι κυρώσεις που νομοτεχνικά εντάσσονται (και επαναλαμβάνονται) στο άρθρο 18 του ΣχΝ για την ενσωμάτωση του άρθρου 19 της Οδηγίας («Κυρώσεις»).

Επιπλέον, σχετικά με το άρθρο 17 του ΣχΝ («Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης») με το οποίο αναφέρεται ότι ενσωματώνεται το άρθρο 18 της Οδηγίας με τον ίδιο τίτλο, επισημαίνεται ότι η τροποποίηση που εισάγεται σε αυτό για το ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας δεν σχετίζεται με ρύθμιση της Οδηγίας. **Επίσης, το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 339 ΚΑΕΔ (διάταξη ενσωμάτωσης) αφορά μόνο στην προστασία των εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου, περιορίζοντας ανεπίτρεπτα το πεδίο εφαρμογής αυτής της κρίσιμης διάταξης της Οδηγίας για την προστασία των εργαζομένων, οι οποίοι, με τα προωθούμενα νέα είδη συμβάσεων, όπως οι «συμβάσεις κατά παραγγελία» (άρθρα 10 και 11 ΣχΝ) είναι εκτεθειμένοι σε μεγαλύτερο κίνδυνο καταχρηστικών συμπεριφορών και παραβιάσεων.**

Στο άρθρο 339 ΚΑΕΔ, το οποίο περιέχει τις ρυθμίσεις του άρθρο 66 του Ν. 4808/2021, απαριθμούνται οι λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας προσώπων που απολαμβάνουν αυξημένη προστασία, ανάμεσα στους οποίους και όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται λόγω ενάσκησης νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου. Η διάταξη αυτή προβλέπει ότι αν ο απολυθείς εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον Δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυσή του είναι άκυρη για τους προβλεπόμενους στο άρθρο αυτό λόγους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη. Ωστόσο, δεν πρόκειται για αντιστροφή του βάρους απόδειξης, αλλά όπως διατυπώνεται η διάταξη, το βάρος απόδειξης του λόγου ή των λόγων της ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης το έχει ο εργαζόμενος. Ο εργοδότης μπορεί να ανταποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη. Στο πλαίσιο αυτό, κρίνεται πιο πρόσφορη για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων και την αποθάρρυνση των καταχρηστικών εργοδοτικών πρακτικών, η υιοθέτηση εν προκειμένω διάταξης για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης ενώπιον Δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής (πχ της Επιθεώρησης Εργασίας), ρύθμιση που υιοθετείται ήδη στο Ενωσιακό πλαίσιο και έχει ενσωματωθεί πλέον και στην εθνική μας νομοθεσία. Επίσης ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης έχει υιοθετηθεί και στο πλαίσιο

υιοθέτησης μέτρων εφαρμογής της ΔΣΕ 190 για την προστασία των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.⁶³

Ως προς τις λοιπές ρυθμίσεις του Σχεδίου Νόμου, η ΕΕΔΑ διατυπώνει τις ακόλουθες παρατηρήσεις.

Επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 24 ΣχΝ)

Με το άρθρο 24 του ΣχΝ, υπό τον τίτλο «Επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας», προωθείται τροποποίηση του άρθρου 103 του Ν. 4808/2021, που αφορά στις αρμοδιότητες της ανεξάρτητης (πλέον) αυτής αρχής, προσθέτοντας στο έργο του ελέγχου της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και τον έλεγχο « των ερμηνευτικών εγκυκλίων των κατά περίπτωση αρμοδίων οργάνων».

Για το θέμα της προέλευσης των Εγκυκλίων από τα «κατά περίπτωση αρμόδια όργανα», η ΕΕΔΑ οφείλει κατ' αρχάς να επισημάνει την αόριστη διατύπωση της διάταξης αυτής. Περαιτέρω, στο ζήτημα της υποχρέωσης (ή μη) συμμόρφωσης της ανεξάρτητης αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας σε εγκυκλίους ερμηνείας της εργατικής νομοθεσίας, είναι κρίσιμη η σχετική νομολογία για τη νομική φύση των εγκυκλίων.

Χαρακτηριστικά, στην πρόσφατη απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας 148/2022, που αφορά μάλιστα σε ζήτημα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας αναφέρονται τα εξής: «Επειδή, με το περιεχόμενο αυτό, η προσβαλλόμενη πράξη κατά το μέρος που παρέχει οδηγίες για την εφαρμογή της 4241/127/30.1.2019 υπουργικής απόφασης περί κατωτάτου μισθού επαναλαμβάνοντας τις ρυθμίσεις αυτής, δεν είναι εκτελεστή διότι έχει το χαρακτήρα ερμηνευτικής εγκυκλίου. Περαιτέρω, η ίδια πράξη, κατά το δεύτερο και προσβαλλόμενο μέρος της αναφέρεται στο ύψος των καταβλητέων στους εργαζομένους αποδοχών βάσει του εν λόγω κατωτάτου μισθού, ο οποίος συνιστά κατά νόμον μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς. Το ύψος αυτό των αποδοχών, σύμφωνα με την ερμηνεία που δίδει η Διοίκηση στις διατάξεις του προγενέστερου νόμου 4093/2012, διαμορφώνεται, κατά τις απευθυνόμενες με την προσβαλλόμενη πράξη υποδείξεις, με τις προσανυξήσεις προϋπηρεσίας που ο ανωτέρω νόμος αναγνώριζε. Με τα δεδομένα αυτά, η επίμαχη πράξη περιέχει υποδείξεις με

⁶³ Βλ. Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, ν. 3896/2010 άρθρο 24, ΚΑΕΔ άρθρο 53, Οδηγία ΕΕ 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, άρθρο 48 ν. 4808/2021, άρθρο 240 ΚΑΕΔ, άρθρο 15 του Ν. 4808/2021, άρθρο 67 ΚΑΕΔ.

αντικείμενο ζήτημα που ρυθμίζεται με την ευθεία εφαρμογή των κειμένων διατάξεων, οι οποίες δεν προβλέπουν την έκδοση διοικητικής πράξεως για τον προσδιορισμό του ύψους (και των παραμέτρων διαμορφώσεως αυτού) των εκάστοτε καταβλητέων στους εργαζομένους αποδοχών. Η έννοια όμως που δίδει η Διοίκηση στις διατάξεις του ανωτέρω νόμου και οι υποδείξεις που απευθύνει προς ορθή εφαρμογή και συμμόρφωση προς τις διατάξεις αυτές δεν είναι καθ' εαυτές δεσμευτικές για τους αποδέκτες και δεν δημιουργούν νομική δέσμευση γι' αυτούς. Συνακόλουθα, δεν παράγονται δεσμευτικές έννομες συνέπειες από τις υποδείξεις της Διοικήσεως σχετικά με το ύψος των καταβλητέων αποδοχών, η δε προσβαλλόμενη πράξη δεν αποτελεί, κατόπιν τούτων, εκτελεστή διοικητική πράξη. Τα πρόσωπα δε στα οποία απευθύνεται η επίμαχη εγκύκλιος μπορούν να μη συμμορφωθούν αναλαμβάνοντας την ευθύνη για τις προβλεπόμενες τυχόν από το νόμο κυρώσεις, στην περίπτωση που οι ενέργειες τους δεν θα είναι πράγματι νόμιμες (ΣτΕ 3594/1987, 539/1987, 2779/1989)».

Η αναφορά στις ερμηνευτικές εγκυκλίους, ως ρυθμίσεων την εφαρμογή των οποίων ελέγχει η Επιθεώρηση Εργασίας φαίνεται να παραγνωρίζει την έννοια και τη λειτουργία των εγκυκλίων στην ελληνική έννομη τάξη.

Η ΕΕΔΑ κρίνει σκόπιμο να τονίσει, ότι κατ' αρχάς, η αναφορά στις ερμηνευτικές εγκυκλίους παράλληλα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, φαίνεται να αντιμετωπίζει τις δύο κατηγορίες ρυθμίσεων (εγκυκλίους και νομοθεσία) ως ισοδύναμες και, πάντως, ανεξάρτητες τη μία από την άλλη. Αυτό όμως είναι δογματικά εσφαλμένο, ενέχει δε κινδύνους, αφού **η εγκύκλιος δεν είναι αυτοδύναμη πηγή δικαίου, δεν δημιουργεί νέα δικαιώματα και υποχρεώσεις, απλώς εξηγεί στο διοικητικό όργανο την ακριβή έννοια του νόμου.** Έλεγχος εφαρμογής της εγκυκλίου από την Επιθεώρηση Εργασίας σημαίνει ότι αυτή, αφενός, συμφωνεί με το περιεχόμενο της εγκυκλίου και, αφετέρου, το θεωρεί δεσμευτικό όχι μόνο για τα διοικητικά όργανα αλλά και για τους ιδιώτες.

Περαιτέρω υπογραμμίζεται, ότι **η ερμηνευτική εγκύκλιος αφορά την εσωτερική λειτουργία της Διοίκησης.** Είναι εργαλείο της διοικητικής ιεραρχίας, στοιχείο της υπαλληλικής σχέσης. Δεσμεύει μόνο τον υπάλληλο, ο οποίος οφείλει να την εφαρμόσει σε κάθε περίπτωση. Η μη εφαρμογή των εγκυκλίων μπορεί να ελεγχθεί από τον προϊστάμενο και την αρμόδια πειθαρχική αρχή και συνεπάγεται, ενδεχομένως, πειθαρχικές κυρώσεις για τον υπάλληλο. Αντίθετα, η Επιθεώρηση Εργασίας, ως ανεξάρτητη αρχή, εκτός διοικητικής ιεραρχίας, δεν δεσμεύεται από τις εγκυκλίους, αλλά μόνο από το κείμενο της εφαρμοστέας νομοθετικής ή κανονιστικής διάταξης. Επομένως, ελέγχει την τήρηση των νομικώς δεσμευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Αυτονοήτως λαμβάνει υπόψη τις ερμηνευτικές εγκυκλίους, χωρίς όμως να δεσμεύεται από αυτές, αλλά μόνο από το κείμενο του νόμου.

Η ΕΕΔΑ, λαμβάνοντας υπόψη ότι η διάταξη του άρθρου 24 εισάγεται στο ΣχΝ για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ και στο πλαίσιο των παρατηρήσεων που υπέβαλε στις επιμέρους διατάξεις ενσωμάτωσης ρυθμίσεων της Οδηγίας (βλ. ανωτέρω), διατυπώνει την ισχυρή σύσταση, στο πλαίσιο και των αρχών καλής νομοθέτησης,⁶⁴ **για έγκαιρη αποκατάσταση των ρυθμίσεων που θα δημιουργήσουν ερμηνευτικά και πρακτικά προβλήματα και θα οδηγήσουν σε σοβαρή περαιτέρω διατάραξη των σχέσεων εργαζομένων και εργοδοτών.**

Σε κάθε περίπτωση, ο άκρως απαραίτητος επιχειρησιακός συντονισμός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με την Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να αποκατασταθεί τυπικά και ουσιαστικά, όπως προβλέπεται άλλωστε και από την κυρωμένη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 81,⁶⁵ και μέσω της θεσμικής κατοχύρωσης της παρακολούθησης των εργασιών των συλλογικών οργάνων του Υπουργείου αυτού από την πλευρά της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και των Τμημάτων του, κυρίως του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 21 Ν. 3996/2011). Ως προς τούτο, η ΕΕΔΑ, λόγω της ευρείας σύνθεσής της, θα ήθελε να ενημερωθεί για την απάντηση της ελληνικής Πολιτείας τόσο στην Παρατήρηση, όσο και στην Ευθεία Ερώτηση⁶⁶ που υιοθετήθηκαν το 2022 για την Ελλάδα από την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων του ILO.

Ιατροί Εργασίας (άρθρο 30 ΣχΝ)

Η χώρα μας διαθέτει, εκτός των άλλων, θλιβερό και δυστυχώς διαρκώς αυξανόμενο ρεκόρ εργατικών ατυχημάτων και θανάτων στην εργασία.⁶⁷ Στο πλαίσιο αυτό, η σταθερή και κατάλληλη ρύθμιση του ζητήματος της απονομής της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας, αποτελεί ελάχιστη αναγκαία προϋπόθεση προς την κατεύθυνση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων.

Η ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν στους ιατρούς εργασίας συναρτάται αναγκαστικά με την απόκτηση της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας, τον ελάχιστο χρόνο ειδίκευσής τους, την πιστοποίηση των αναγκαίων προσόντων για την απόκτηση του τίτλου της ειδικότητας ιατρικής της εργασίας καθώς και την εκπαίδευση – κατάρτισή τους, ιδίως όσων ασκούν τα συγκεκριμένα καθήκοντα

⁶⁴ Βλ. και υποσημείωση 7 του παρόντος.

⁶⁵ C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).

⁶⁶ [Direct Request](#) (CEACR) - adopted 2022, published 111st ILC session (2023).
[Observation](#) (CEACR) - adopted 2022, published 111st ILC session (2023).

⁶⁷ Βλ. Καθημερινή, Αλεξία Καλαϊτζή, «Πίσω από κάθε εργατικό δυστύχημα, υπάρχει το υπόστρωμα» με στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ και ΟΣΕΤΕΕ, 8.7.2023.

χωρίς να έχουν την αντίστοιχη κρίσιμη ειδικότητα. Η απονομή του τίτλου της ειδικότητας του ιατρού εργασίας με την τήρηση των απαιτούμενων προϋποθέσεων, καθώς και η κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτισή τους, διασφαλίζουν, αυτονόητα, την απρόσκοπτη και αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων των ιατρών εργασίας, αφού οι ειδικευμένοι-καταρτισμένοι στην ιατρική της εργασίας γιατροί μπορούν, αξιόπιστα, να διερευνούν τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, να αναλύουν και να αξιολογούν τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών και να προτείνουν μέτρα για την πρόληψή τους. Μπορούν επιπλέον να προβαίνουν σε ακριβή αξιολόγηση του επαγγελματικού κινδύνου καθώς στην αναγνώριση και καταγραφή των επαγγελματικών ασθενειών, που αποτελούν σημαντικό βήμα για το σχεδιασμό και τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων υγείας των εργαζομένων και της ασφάλειας της εργασίας τους. Τα θέματα πρέπει να αντιμετωπιστούν κατά τρόπο σύμφωνο με το εθνικό και το ενωσιακό δίκαιο, με γνώμονα την ανάγκη εξασφάλισης αξιόπιστων υπηρεσιών ιατρικής της εργασίας από ειδικευμένους και κατάλληλα εκπαιδευμένους γιατρούς. Υπενθυμίζεται επίσης, η ανάγκη να διασφαλιστεί νομοθετικά η παρουσία γιατρού εργασίας και σε επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 50 εργαζόμενους, όπως επίσης και η άσκηση των καθηκόντων του στις υπόχρεες επιχειρήσεις, μέσω κατάρτισης συμβάσεων αόριστης διάρκειας.

Το άρθρο 16 του Ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων), που αφορά στα προσόντα του ιατρού εργασίας, παρά την κεντρική του σημασία για την ουσιαστική προώθηση και παρακολούθηση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, έχει υποστεί πολλές, κρίσιμες τροποποιήσεις, οι οποίες μάλιστα έτυχαν και του ακυρωτικού ελέγχου του Συμβουλίου Επικρατείας (απόφαση 74/2021). Υπενθυμίζεται ότι το 2020 με την ΠΝΠ Α'68 (η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 4683/2020, καταργήθηκε το σύνολο των κανονιστικών πράξεων, που προβλέπονταν από τις διαδοχικές τροποποιήσεις του άρθρου 16 του Ν. 3850/2010 (εκ των οποίων και οι ΥΑ για τους Ειδικούς Καταλόγους Ιατρών Εργασίας).

Η προωθούμενη με το άρθρο 30 του ΣχΝ ρύθμιση, με την οποία προστίθεται εξουσιοδοτική διάταξη για την έκδοση Κοινής Υπουργικής Απόφασης για την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας από ιατρούς χωρίς ειδικότητα ή χωρίς αυτήν την ειδικότητα, αποτελεί ουσιαστικά επανάληψη της αντίστοιχης εξουσιοδοτικής διάταξης του άρθρου 12 του Ν. 3762/2009 με τις εξής διαφορές:

α) η νέα διάταξη που προωθείται, προβλέπει τη διατύπωση γνώμης από το ΣΥΑΕ και το ΚΕΣΥ, οι οποίες εάν και απλές, επί της αρχής εισάγουν ένα σημαντικό στάδιο που οφείλει να προηγείται και κυρίως να αιτιολογεί το περιεχόμενο της Κοινής Υπουργικής Απόφασης

β) εντάσσει, χωρίς να γίνεται αντιληπτό γιατί, στο πεδίο εφαρμογής της και τους ιατρούς που κατέχουν την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας

γ) για τους ιατρούς που δεν έχουν ειδικότητα ή την ειδικότητα αυτή, δεν περιέχει κρίσιμες διατυπώσεις για την ουσία της προωθούμενης ρύθμισης, όπως προκύπτει από τους όρους που χρησιμοποιούνται «καθορίζονται οι ειδικότητες, οι όροι και προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας», οι οποίοι πρέπει να συμπληρωθούν ως εξής: «καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις, ο χρόνος και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των αναγκαίων προσόντων για την απόκτηση του τίτλου της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας από ιατρούς των περιπτώσεων των εδαφίων β) και γ) της παρ. 1 του παρόντος, καθώς και για την άσκηση αυτής έως την ολοκλήρωση της διαδικασίας για την απόκτηση του ως άνω τίτλου της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας».

Ποινικοποίηση απεργιακού δικαιώματος (άρθρο 31 ΣχΝ)

Το δικαίωμα στην απεργία έχει σε μεγάλο βαθμό αναγνωριστεί ως απαραίτητο στοιχείο συλλογικών διαπραγματεύσεων, και ως ένα από τα πιο ουσιαστικά μέσα με τα οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να διεκδικήσουν και να διατηρήσουν τα κοινωνικοοικονομικά τους δικαιώματα.

Προστατεύεται από το ελληνικό Σύνταγμα, όπως και διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατοχυρώνεται σε συντάγματα πολλών κρατών, συμπεριλαμβανομένων πολλών συμβαλλόμενων μερών την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων («ΕΣΔΑ»). Το δικαίωμα στην απεργία κατοχυρώνεται στο άρθρο 23 παρ.2 του Συντάγματος, στο 28 παρ. 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., στο άρθρο 6 παρ. 4 του Αναθ. Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη καθώς στις διεθνείς συμβάσεις της ΔΟΕ Νο 87 και 98.⁶⁸ Κάνοντας αναφορά στις τελευταίες, το ΔΕΕ αναγνωρίζει το δικαίωμα σε συλλογική δράση, όπως η απεργία, ως θεμελιώδες δικαίωμα, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του δικαίου της Ε.Ε.⁶⁹ Στο πλαίσιο της ΕΣΔΑ, στις υποθέσεις *Demir και Baykara* κατά Τουρκίας και *Enerji* κατά Τουρκίας⁷⁰ το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αναγνώρισε τη σημασία τόσο του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις όσο και στην

⁶⁸ C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

⁶⁹ ΔΕΕ απόφ. Viking Line, C-438/05, απόφ. 11.12.2007, παρ. 43-44, ΔΕΕ απόφ. 18.12.2007, C-341/05, Laval, παρ. 90-91.

⁷⁰ *Demir και Baykara κατά Τουρκίας*, [GC], αρ. 34503/97 (Αιτιολ. Σκέψεις 20, 49, 50, 158, Απόφαση 12.11.2008), *Enerji Yapi-Yol Sen κατά Τουρκίας*, αρ. 68959/01 (Αιτιολ. Σκέψεις 7, 9, 20, 24, 30, 32, Απόφαση 21.04.2009).

απεργία ως ζωτικά χαρακτηριστικά της ελευθερίας του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι, που εγγυάται το άρθρο 11 ΕΣΔΑ. Εξάλλου, με πρόσφατη απόφασή του,⁷¹ το ΕΔΔΑ αναγνώρισε ότι το δικαίωμα στην απεργία υπερισχύει των «οικονομικών ελευθεριών» της ενιαίας αγοράς.

Στο δίκαιό μας το απεργιακό δικαίωμα, εάν και συνταγματικά κατοχυρωμένο (άρθρο 23 παρ. 2 Σ), υποβάλλεται σε σειρά περιορισμών και προϋποθέσεων νομιμότητας για την άσκησή του, μολονότι το ίδιο το Σύνταγμα ρητά προβλέπει σχετικά με τους περιορισμούς του ότι «δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του». Επιπλέον η ερμηνεία που υιοθετείται από την νομολογία των Δικαστηρίων έχει οδηγήσει σε περαιτέρω αποδυνάμωση του σχετικού δικαιώματος.

Τον Ιούνιο του 2021, η ΕΕΔΑ διατύπωσε τις παρατηρήσεις της⁷² για τους πρόσθετους και δυσανάλογους περιορισμούς στο δικαίωμα απεργίας που εισήχθησαν στη νομοθεσία με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021. Επιπλέον των πρόσθετων περιορισμών στην κήρυξη και πραγματοποίηση της απεργίας, με το άρθρο 93 του Ν. 4808/2021 θεσπίστηκε για την συνδικαλιστική οργάνωση και τα μέλη του διοικητικού της συμβουλίου αστική ευθύνη για αποζημίωση των εργαζόμενων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία και υπέστησαν βλάβη. Η ΕΕΔΑ υπενθύμισε ότι έχει αντιμετωπίσει το εν λόγω ζήτημα στο πλαίσιο υιοθέτησης του Ν. 4703/2020 «Δημόσιες υπαίθριες συναθροίσεις και άλλες διατάξεις». Συγκεκριμένα, υπό το φως των συνταγματικών επιταγών του άρθρου 11 παρ. 2 Συντ. είχε επισημάνει ότι η μετάθεση της ευθύνης για την ομαλή διεξαγωγή της συνάθροισης στον πολίτη-οργανωτή είναι συνταγματικώς μη συμβατή. Για το άρθρο 93 του Ν. 4808/2021, επισημάνθηκε ότι από το γράμμα της εν λόγω διάταξης καθίσταται σαφής η εισαγωγή αντικειμενικής ευθύνης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και για ζημίες που ενδεχομένως να προκάλεσαν τρίτοι. Επιπλέον, η χρήση αόριστων εννοιών όπως αυτή της ψυχολογικής βίας δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για δισταμένες ερμηνείες, αποδυναμώνοντας, επομένως την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος στην απεργία. Κατέληξε δε ότι η μετάθεση της ευθύνης για την ομαλή διεξαγωγή της απεργίας και των όσων αναφέρονται στην παρ. 1 της εν λόγω διάταξης στην συνδικαλιστική οργάνωση είναι προβληματική και συνταγματικώς μη συμβατή.

Με το άρθρο 31 του ΣχΝ, υπό τον τίτλο «Προστασία δικαιώματος στην εργασία», θεσπίζεται ένα νέο ποινικό αδίκημα, το οποίο δεν αποτελεί απόρροια

⁷¹ ΕΔΔΑ, Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) και Norwegian Transport Workers' Union (NTF) κατά Νορβηγίας, απόφ. 10.6.2021.

⁷² Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 14.6.2021 σελ. 68 επ.

υποχρέωσης ενσωμάτωσης Ενωσιακού δικαίου.⁷³ Ο εθνικός νομοθέτης επιλέγει να τιμωρήσει με τα μέσα του ποινικού δικαίου συμπεριφορές που πλήττουν - κατά τον τίτλο του άρθρου - «το δικαίωμα στην εργασία».

Η επίκληση του «δικαιώματος στην εργασία» ως του προστατευόμενου με την εισαγόμενη ποινική διάταξη έννομου αγαθού δεν ανταποκρίνεται στην έννοια του συνταγματικά προστατευόμενου δικαιώματος στην εργασία. Η Συνταγματική κατοχύρωση της εργασίας πηγάζει από το άρθρο 22 σε συνδυασμό με το άρθρο 5 του Συντάγματος. Το Σύνταγμα προστατεύει αφενός την ελευθερία εργασίας και αφετέρου το δικαίωμα εργασίας. Η ελευθερία εργασίας έχει ως περιεχόμενο την ελεύθερη από κρατικές παρεμβάσεις επιλογή επαγγέλματος και την ελεύθερη άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας. Την ελευθερία αυτή εγγυάται βασικά το άρθρο 5 Σ και αφορά κυρίως τους ανεξάρτητους επαγγελματίες. Στο πεδίο της εξαρτημένης εργασίας η ελευθερία της εργασίας αναφέρεται στην ευχέρεια του καθενός να διαθέτει την εργασία του με αμοιβή. Επίσης από την πλευρά του εργοδότη αναφέρεται στην ελευθερία του να προσλαμβάνει τον εργαζόμενο που θέλει, τηρώντας ασφαλώς την κείμενη νομοθεσία. Η ελευθερία της εργασίας συνδέεται με την ελευθερία των συμβάσεων. Από την άλλη πλευρά το δικαίωμα εργασίας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 Σ αφορά στην κρατική υποχρέωση για τη δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης για όλους τους πολίτες.

Το δικαίωμα το οποίο φαίνεται να προστατεύει η νέα ποινική διάταξη, έχει ως περιεχόμενο την δυνατότητα των εργαζόμενων που δεν απεργούν να παρέχουν την εργασία τους. Η δυνατότητα αυτή δεν εντάσσεται στο συνταγματικά προστατευόμενο δικαίωμα εργασίας, του οποίου εσφαλμένα γίνεται επίκληση.

Με τη νέα ποινική διάταξη προστατεύεται η δυνατότητα εργασίας των μη απεργών με υψηλές ποινές (φυλάκιση έως 6 μήνες και χρηματική ποινή) και μάλιστα υψηλότερες από αυτές που προβλέπονται για τις ίδιες συμπεριφορές και πράξεις όταν διαπράττονται εκτός απεργίας. Έτσι, η άσκηση σωματικής βίας ή η απειλή, που ήδη προβλέπονται και τιμωρούνται αυτοτελώς από τον ΠΚ για την παρεμπόδιση των μη απεργών προκειμένου να εξαναγκαστούν να συμμετάσχουν σε απεργία, τιμωρούνται με φυλάκιση τουλάχιστον 6 μηνών και χρηματική ποινή και το αδίκημα διώκεται αυτεπαγγέλτως, τη στιγμή που η απλή σωματική βλάβη τιμωρείται σύμφωνα με τον ΠΚ με φυλάκιση έως 2 έτη και απαιτείται έγκληση για τη δίωξή της και ομοίως η απειλή τιμωρείται κατ' αρ. 333 ΠΚ με φυλάκιση έως 1 έτος ή χρηματική ποινή. Χαρακτηριστικό είναι μάλιστα ότι ακόμα και η

⁷³ Σεβαστίδης, Χρ. (2023), «[Η ποινικοποίηση των εργατικών αγώνων στην πιο σκληρή μορφή](#)».

σοβαρότερη μορφή απειλής, που στρέφεται, για παράδειγμα κατά ανηλίκου, τιμωρείται με φυλάκιση έως 3 έτη.

Δηλαδή η διάταξη του άρθρου 31 του Νομοσχεδίου προβλέπει μια δυσανάλογη ποινή (βαρύ πλημμέλημα) για μια συμπεριφορά που εκδηλώνεται κατά την άσκηση του διεθνώς και συνταγματικά αναγνωρισμένου δικαιώματος της απεργίας ενώ τιμωρούνται ελαφρύτερα οι ίδιες αξιόποινες συμπεριφορές (σωματική βλάβη, απειλή) όταν εκδηλώνονται σε άλλες συνθήκες της κοινωνικής ζωής, ακόμη και στο πλαίσιο της ενδοοικογενειακής βίας, που απαγορεύεται ως μορφή έμφυλης βίας σε βάρος των γυναικών και των παιδιών από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (Ν. 4531/2018), στην οποία έχει προσχωρήσει και η Ε.Ε..

Η ΕΕΔΑ ακολούθως παρατηρεί ότι η έννοια της «παρεμπόδισης» που αναφέρεται στην περίπτωση α') της διατάξεως της προτεινόμενης προσθήκης της παρ. 4, δεν είναι σαφές αν περιγράφει αντικειμενικά απλώς την εκδήλωση μιας πράξης ή αντίθετα περιγράφει το αποτέλεσμα της πράξης αυτής. Έτσι δεν γνωρίζει κανείς αν εν προκειμένω έχει να κάνει με ένα έγκλημα συμπεριφοράς (τυπικό) ή με ένα έγκλημα αποτελέσματος (ουσιαστικό). Εξ αυτού του λόγου η διαφορά στην ποινική αξιολόγηση της πράξης θα είναι ουσιώδης: Αν το έγκλημα θεωρηθεί ως ουσιαστικό, τότε για να τιμωρηθεί ο δράστης θα πρέπει να προβάλλει τέτοιας λογής «εμπόδια» στην προσέλευση των εργαζομένων ή στην αποχώρησή τους από τους χώρους της εργασίας τους ή κατά την εργασία τους σε αυτούς, ώστε στους εργαζόμενους να μην μένει άλλη δυνατότητα από τη μη εργασία. Σε περίπτωση όμως που θεωρηθεί ότι το έγκλημα είναι τυπικό, τότε για την τιμώρηση του υπαιτίου θα αρκεί η απλή παρεμβολή «εμποδίων» ανεξαρτήτως του αποτελέσματός τους. Θα αρκεί δηλαδή για να τιμωρηθούν οι υπαίτιοι να καθίσταται απλώς δυσχερέστερη η παροχή εργασίας, ακόμα και όταν οι προσερχόμενοι να εργαστούν θα επιβαρύνονται ψυχολογικά από την παρουσία των απεργών συναδέλφων τους, διάσταση που είχε συμπεριληφθεί στην αρχική διατύπωση της διάταξης του άρθρου 31 του ΣχΝ.

Ας σημειωθεί, ιστορικά, ότι, ακόμα και υπό το καθεστώς ευρύτατης ποινικοποίησης της απεργίας από το Ν. 330/76, οι διατάξεις του Ν. 330/76 ήταν σε πολλές περιπτώσεις ευνοϊκότερες σε σύγκριση με τις γενικές διατάξεις του Ποινικού Κώδικα.⁷⁴

Η ποινικοποίηση πράξεων ή η πρόβλεψη αυξημένης ποινικής απαξίας σε αυτές, όταν διαπράττονται από απεργούς ή τους εκλεγμένους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στο πλαίσιο απεργιακής κινητοποίησης δεν συμβιβάζεται με το πλέγμα των διεθνών και συνταγματικών διατάξεων που προστατεύουν το

⁷⁴ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1996, σελ. 635.

συνδικαλιστικό δικαίωμα και το δικαίωμα στην απεργία.⁷⁵ Τέτοιες διατάξεις λειτουργούν εκφοβιστικά και αποτρεπτικά για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, δυστυχώς εργαλειοποιώντας το ποινικό δίκαιο σε βάρος του συνταγματικά προστατευόμενου αυτού δικαιώματος.

Η ποινικοποίηση εξάλλου των ανωτέρω συμπεριφορών δεν είναι σύμφωνη με τις βασικές αρχές του ποινικού δικαίου και ειδικά την αρχή της νομιμότητας, ενώ και η προβλεπόμενη ποινή είναι δυσανάλογη της –τυχόν– βλάβης που επέρχεται.

Ιδιαίτερα προβληματική είναι και η πρόβλεψη επιβαρυντικής περίπτωσης σε περίπτωση επανειλημμένης τέλεσης που κεκαλυμμένα αναβιώνει την καταργημένη στον νέο ΠΚ κατά συνήθεια τέλεση του εγκλήματος.

Σημειώνεται ότι η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων του ILO έχει διατυπώσει την άποψη ότι “κυρώσεις για απεργιακή κινητοποίηση θα πρέπει να είναι δυνατές μόνο όταν οι συγκεκριμένες απαγορεύσεις είναι σύμφωνες με τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Ακόμη και σε τέτοιες περιπτώσεις, τόσο η υπερβολική προσφυγή στα Δικαστήρια για τις εργατικές διαφορές όσο και η ύπαρξη σοβαρών κυρώσεων για την απεργιακή δράση μπορεί κάλλιστα να δημιουργήσουν περισσότερα προβλήματα από όσα επιλύουν. Εφόσον η εφαρμογή δυσανάλογων ποινικών κυρώσεων δεν ευνοεί την ανάπτυξη αρμονικών και σταθερών εργασιακών σχέσεων, εάν πρόκειται να επιβληθούν μέτρα φυλάκισης, θα πρέπει να δικαιολογούνται από τη σοβαρότητα των αδικημάτων που διαπράχθηκαν. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να υπάρχει ως προς τούτο δικαίωμα έφεσης. Επιπλέον, ορισμένες απαγορεύσεις ή περιορισμοί του δικαιώματος στην απεργία που είναι σύμφωνες με τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας προβλέπουν ορισμένες φορές αστικές ή ποινικές κυρώσεις κατά απεργών και συνδικαλιστικών οργανώσεων που παραβιάζουν αυτές τις διατάξεις. Κατά την άποψη της Επιτροπής, τέτοιες κυρώσεις δεν πρέπει να είναι δυσανάλογες προς τη σοβαρότητα των παραβιάσεων».⁷⁶

Λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη σοβαρότητα της προωθούμενης διάταξης, στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης ως προς το συγκεκριμένο άρθρο δεν αιτιολογείται γιατί ο νομοθέτης ενδιαφέρεται για την ποινικοποίηση μόνον των πράξεων και των συμπεριφορών των απεργών και των συνδικαλιστικών τους εκπροσώπων και όχι των αντίστοιχων ή παρόμοιων πράξεων και συμπεριφορών του εργοδότη και των εκπροσώπων του, όπως όταν για παράδειγμα

⁷⁵ Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, σελ. 339.

⁷⁶ [ILO principles concerning the right to strike](#), 2000, General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), para. 176 International Labour Conference, 81st Session, 1994, Geneva.

παρεμποδίζουν την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος ή εξαναγκάζουν με απειλή τους εργαζόμενους να μην απεργήσουν. Επίσης, η απαγορευμένη από το νόμο πρόσληψη απεργοσπαστών δεν προβλέπεται ως ποινικό αδίκημα.

Η μονοσήμαντη και μονομερής πρόβλεψη απεργιακών ποινικών αδικημάτων εντείνει τον προβληματισμό ως προς τη συνταγματικότητα των διατάξεων. Η απεργία ως δικαίωμα που ασκείται υπό συνθήκες κοινωνικού ανταγωνισμού και σύγκρουσης συμφερόντων απαιτεί την ουδετερότητα του νομοθέτη.

Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ιδιαίτερη ανησυχία της για το γεγονός ότι με την προτεινόμενη διάταξη ο Έλληνας νομοθέτης για πρώτη φορά, σταθμίζοντας ο ίδιος την έκταση της συνταγματικής προστασίας, επεμβαίνει με το οπλοστάσιο του ποινικού δικαίου για να προστατεύσει την άσκηση ενός συνταγματικού δικαιώματος σε βάρος ενός άλλου εξίσου συνταγματικά προστατευόμενου δικαιώματος, δημιουργώντας ταυτόχρονα επιπλέον ανησυχία για το αν πρόκειται να λάβουν χώρα παρόμοιες νομοθετικές επεμβάσεις στο μέλλον, οι οποίες αναμένεται να επηρεάσουν αρνητικά, όχι μόνο το εργασιακό κλίμα, τα κοινωνικά ήθη και την οικονομία της χώρας, αλλά και την απονομή της Δικαιοσύνης.

Ως εκ τούτου, η ΕΕΔΑ ζητά την **απόσυρση της διάταξης αυτής**, η οποία σε συνδυασμό με το άρθρο 93 του Ν. 4808/2021 και το σύνολο των **υφιστάμενων περιορισμών και απαγορεύσεων, δεν παρεμποδίζει απλώς την νόμιμη άσκηση του δικαιώματος απεργίας αλλά οδηγεί σε κατάλυσή του κατά παραβίαση του διεθνούς, ευρωπαϊκού και Ενωσιακού δικαίου και του άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος.**

Υποχρέωση τήρησης των μέτρων αντιμετώπισης φυσικών & τεχνολογικών καταστροφών και έκτακτων καιρικών φαινομένων (άρθρο 32 ΣχΝ)

Με το άρθρο 32 του ΣχΝ προωθείται διάταξη για την αναγνώριση ως παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας με την απειλή διοικητικών και ποινικών κυρώσεων, η υποχρέωση των εργοδοτών, να συμμορφώνονται με τα έκτακτα μέτρα που εκδίδονται από τις αρμόδιες αρχές για την αντιμετώπιση φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων.

Η ΕΕΔΑ κρίνει ότι η εν λόγω ρύθμιση κινείται στη σωστή κατεύθυνση για την προστασία του θεμελιώδους δικαιώματος των εργαζομένων στην υγεία και την ασφάλεια, το οποίο τίθεται σε διακινδύνευση σε περίπτωση που επιχειρήσεις συνεχίζουν τη λειτουργία τους παρά την έκδοση αντίθετων οδηγιών από την Πολιτεία στο πλαίσιο της πολιτικής προστασίας για την αντιμετώπιση καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων (καύσωνας, ψύχος, πλημμύρα κ.λπ.). Ωστόσο, αντιμετωπίζει το ζήτημα αποσπασματικά καθώς ελλείπει ένα

γενικό πλαίσιο κανόνων δικαίου για την πολιτική προστασία, εφαρμοστέο και έναντι των εργοδοτών.

Ο Κώδικας Νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Ν. 3850/2010) δε ρυθμίζει το ζήτημα των υποχρεώσεων των εργοδοτών σε περιπτώσεις έντονων καιρικών φαινομένων, πόσο μάλλον σε περιπτώσεις φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών. Μέχρι σήμερα το ζήτημα ρύθμισης της εργασίας σε περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα αντιμετωπίζεται ad hoc με την έκδοση υπουργικών αποφάσεων, εγκυκλίων, πράξεων νομοθετικού περιεχομένου κ.λπ. Η εν λόγω πρακτική έχει οδηγήσει στην πράξη σε φαινόμενα μη συμμόρφωσης των εργοδοτών με τις οδηγίες της Πολιτείας, οι οποίες αντιμετωπίζονται ως «μη δεσμευτικές». Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του φαινομένου το οποίο αποτελεί την αιτιολογική βάση της σκοπούμενης ρύθμισης, η ΕΕΔΑ προτείνει τη θέσπιση ενός γενικού νομοθετικού πλαισίου με σαφείς υποχρεώσεις για τους εργοδότες, οι οποίοι θα τιμωρούνται αυστηρά σε περιπτώσεις παραβάσεων, το οποίο θα συνοδεύεται στην πράξη και από την πραγματοποίηση εντατικών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Πρόσφατα έλαβαν χώρα δραματικά γεγονότα που διακινδύνευσαν σοβαρά ή έγιναν η αιτία για την απώλεια ζών και οφείλονται στις αρνητικές επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής: ακραίες συνθήκες ψύχους, παγετού και καύσωνα, εκτεταμένες πυρκαγιές και η κακοκαιρία Daniel (φαινόμενο έντονων βροχοπτώσεων και κυκλώνων) που συγκλόνισε τη χώρα μας. Η κλιματική αλλαγή αναμένεται να επηρεάσει σοβαρά την απασχόληση σε όλους τους οικονομικούς τομείς και τις περιφέρειες. Η κλιματική κρίση ήδη οδηγεί σε εκτόπιση των εργαζομένων και σε ζημιές σε επιχειρηματικά περιουσιακά στοιχεία, υποδομές μεταφορών, οικισμούς και βιομηχανικές υποδομές.

Η ΕΕΔΑ διατυπώνει την έκκληση στην Πολιτεία να προχωρήσει άμεσα στην ανάληψη νομοθετικής πρωτοβουλίας για τη θέσπιση βασικών κανόνων πολιτικής προστασίας στη βάση της εμπειρίας που αποκτήθηκε από τα μέτρα πολιτικής προστασίας για την αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID 19, του βασικού πλαισίου και των πρωτοκόλλων πολιτικής προστασίας και της ανάγκης έγκαιρου συντονισμού όχι μόνο για την κατάλληλη αντιμετώπιση αλλά και την έγκαιρη πρόληψη, μέσω της γνώσης των στοιχειωδών κανόνων πολιτικής προστασίας. Μεταξύ άλλων, πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα των εργαζομένων να μην προσέρχονται στην εργασία τους, όταν οι αρμόδιοι επιστημονικοί φορείς και η Πολιτική Προστασία ειδοποιούν για πρόγνωση έντονων καιρικών φαινομένων (πριν δηλαδή αυτά συμβούν) καθώς και όταν περιοχές βρίσκονται ήδη σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης (μετά την εκδήλωση του φαινομένου, όπως στη Θεσσαλία).