



Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

**Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
με τίτλο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον
Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»**



Οκτώβριος 2025



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, δικηγορικοί σύλλογοι, 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

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ*	5
ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	8
Επί της διαδικασίας νομοθέτησης	8
Επί της ανάγκης τήρησης του κοινωνικού θεσμικού διαλόγου	8
Επί της διαδικασίας κωδικοποίησης	10
Επί της υποχρέωσης συμμόρφωσης με τις αποφάσεις διεθνών ελεγκτικών οργάνων	11
ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	17
ΜΕΡΟΣ Α΄	18
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	18
I. Προωθούμενες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας και αρχικές παρατηρήσεις (άρθρα 6, 7, 8, 15, 16, 21, 22, 73 ΣχΝ)	19
II. Προωθούμενες ρυθμίσεις και αρχικές παρατηρήσεις για την ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζομένων (άρθρα 9, 10, 17, 24 παρ. 2 ΣχΝ)	21
III. Επιμέρους παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ	23
Προστατευτικός χαρακτήρας των διατάξεων για τον χρόνο εργασίας και την άδεια αναψυχής των εργαζομένων	23
Εθνικό Πλαίσιο ρύθμισης του χρόνου εργασίας	23
Μέτρα συμμόρφωσης με το δίκαιο της ΕΕ για τον χρόνο εργασίας	24
Εκτενής ευελιξία του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για το χρόνο εργασίας	25
Σύμβαση κάλυψης «επείγουσών αναγκών»	26
Υφιστάμενες αρχές και εγγυήσεις για την αποτροπή μονομερών βλαπτικών μεταβολών στους όρους εργασίας	27
Πρωώθηση της εξατομικευμένης ρύθμισης του χρόνου εργασίας και της ετήσιας άδειας	29
ΜΕΡΟΣ Β΄	32
ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ -ΚΑΤΑΧΩΡΙΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II	32
I. Προωθούμενες ρυθμίσεις για την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και την καταχώριση δεδομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και αρχικές παρατηρήσεις (άρθρα 5, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24)	32
II. Επιμέρους παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ	35
Διασφάλιση απαιτούμενης κανονιστικής διαφάνειας και συνοχής	35
Ψηφιακή συγκατάθεση και σταδιακή κατάργηση έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας	36
Προκλήσεις ψηφιοποίησης και εργατικό δίκαιο	38
ΜΕΡΟΣ Γ΄	41
ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	41

I. Κύρωση Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας 155 (1981) και 191 (2023) (άρθρα 45-48,50)	41
II. Επιμέρους διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (άρθρα 25-44, 50)	44
ΜΕΡΟΣ Δ'	48
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	48
I. Κύρωση του Πρωτοκόλλου (2014) στη ΔΣΕ 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας» (άρθρα 45-46, 49-50).....	48
II. Αναγκαστική εργασία και CSDDD: διεθνή πρότυπα, ορισμοί και υποχρεώσεις επιχειρήσεων	51
ΜΕΡΟΣ Ε'	53
ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	53
I. Προωθούμενες διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και της γονεϊκότητας (άρθρα 11, 12, 75, 76 ΣχΝ).....	53
ΜΕΡΟΣ ΣΤ'	57
ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	57
I. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 3 ΣχΝ)	57
II. Οργάνωση και λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρα 53-61 ΣχΝ)	59
III. Επιστολική ψήφος οργανώσεων συνταξιούχων (άρθρο 90 ΣχΝ)	61
ANNEX I	62
ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕΔΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΩΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	62

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ*

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), εθνικός θεσμός για τα δικαιώματα του ανθρώπου και ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου, είναι, σύμφωνα με τον ιδρυτικό της νόμο, το **κατ' εξοχήν αρμόδιο όργανο για την παροχή γνωμοδοτήσεων** επί προωθούμενων μεταρρυθμίσεων εθνικής νομοθεσίας που άπτονται ζητημάτων προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή/και με αντίκτυπο σε αυτά.

Η Εθνική Επιτροπή **ασχολείται σταθερά και συστηματικά με την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων** τόσο αυτοτελώς όσο και στο πλαίσιο παρακολούθησης της εφαρμογής και άλλων δικαιωμάτων με τα οποία είναι σε άμεση συνάρτηση, καθώς τα εργασιακά δικαιώματα αποτελούν ζωτικό θεμέλιο για μια δίκαιη αξιοπρεπή ζωή. Ιδιαίτερη έμφαση, μεταξύ άλλων, αποδίδει η ΕΕΔΑ στα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλειας και ασφάλισης των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, στην προστασία της αξιοπρέπειας, της υγείας και της ασφάλειάς τους, στις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, στην παιδική εργασία, στην καταπολέμηση των φαινομένων εργασιακής εκμετάλλευσης και αναγκαστικής εργασίας. Οδηγός στο έργο της και τη διατύπωση των θέσεών της, πέραν του Συντάγματος και του εθνικού νομοθετικού πλαισίου, είναι οι διατάξεις του διεθνούς και ευρωπαϊκού δικαίου για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου στο πεδίο των εργασιακών δικαιωμάτων, ιδιαίτερα αυτές του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, των Οδηγιών και Κανονισμών της Ένωσης, των κυρωμένων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, στις οποίες οφείλει να προσαρμόζεται η εθνική νομοθεσία. Παράλληλα συμβάλλει σε εκθέσεις του Ευρωπαϊκού Δικτύου Εθνικών Θεσμών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, καθώς και των διεθνών και ευρωπαϊκών οργάνων στο πλαίσιο του τακτικού ελέγχου της χώρας μας αναφορικά με τη συμμόρφωσή της στις διεθνείς συμβάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης και της παρακολούθησης της εφαρμογής της χώρας στις αποφάσεις αποφάσεων ευρωπαϊκών δικαστηρίων. Σκοπός της ΕΕΔΑ είναι η διατύπωση, μέσα από τις διαδικασίες λειτουργίας της, της γνώμης της κατά την επεξεργασία και διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής και συγκεκριμένων συστάσεων προς τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας, και εν προκειμένω προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που θα συμβάλουν αποτελεσματικά και χωρίς καθυστέρηση στην ουσιαστική συμμόρφωση της Πολιτείας με τις υποχρεώσεις της χώρας που απορρέουν από το Σύνταγμα και τις διεθνείς και 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 με απήχηση και σε εκθέσεις διεθνών οργάνων και ελέγχου. Σε όλες της τις παρεμβάσεις για τα εργασιακά δικαιώματα, η Εθνική Επιτροπή επαναλαμβάνει σταθερά την υποχρέωση της Πολιτείας, ιδιαίτερα πριν τη λήψη νέων νομοθετικών μέτρων,¹ i) να διενεργεί κατάλληλη αξιολόγηση των κινδύνων και να αποτιμά το **αντίκτυπο των μέτρων στα εργασιακά δικαιώματα**, ιδιαίτερα τον **σωρευτικό αντίκτυπο** των περιοριστικών μέτρων που ήδη έχουν ληφθεί, πλαίσιο των διαδοχικών κρίσεων που έπληξαν την Ελλάδα (οικονομική, υγειονομική) και βάσει της εκτίμησης αυτής να περιορίζει τις αρνητικές επιπτώσεις μεγιστοποιώντας τις θετικές επιπτώσεις των μέτρων (Human Rights Impact Assessment (HRIA), και ii) να προωθεί τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων υπό το φως των θεμελιωδών αρχών της **προστασίας της αξιοπρεπούς εργασίας και της υγείας και της ασφάλειάς** τους. Δυστυχώς, παρά τις επαναλαμβανόμενες συστάσεις της για την ανάγκη διαμόρφωσης μηχανισμού αποτελεσματικής παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολυεπίπεδων επιπτώσεων των ρυθμίσεων στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, η διαδικασία αυτή δεν έχει ακολουθηθεί μέχρι σήμερα, όπως προκύπτει τόσο από τις συνοδευτικές των νομοθετικών πρωτοβουλιών εκθέσεις, όσο και από τις εκθέσεις εφαρμογής των κυρωμένων διεθνών συμβάσεων. Ιδίως όσον αφορά το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, της σύναψης και του σεβασμού των συλλογικών συμβάσεων

* Το παρόν κείμενο Παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 9.10.2025. Εισηγήτριες/Εισηγητές: Έλλη Βαρχαλαμά, Β' Αντιπρόεδρος της ΕΕΔΑ (Μέλος ορισθέν από τη ΓΣΕΕ) και το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό της ΕΕΔΑ: Κατερίνα Χαροκόπου, Χρήστος Τσεβάς και Αναστασία Χαλκιά. Ειδικές Παρατηρήσεις επί των διατάξεων του ΣχΝ εστάλησαν με υπομνήματα προς την Εθνική Επιτροπή από την ΓΣΕΕ και την Ε.Σ.Α.μεΑ.,

¹ Βλ. [Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 20.9.2023 \(Ν. 5053/2023, "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", ΦΕΚ Α' 158/26-09-2023\), Κείμενο παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ επί της 5ης Ελληνικής Έκθεσης για την εφαρμογή του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, 11.1.2023, Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 14.6.2021 \(Ν. 4808/2021, "Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας \(ΕΕ\) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις", ΦΕΚ Α 101/19.6.2021\), σελ. 55-58, ΕΕΔΑ, \[Οι εξαιρετικοί καιροί απαιτούν εξαιρετικές απαντήσεις: Έκθεση αναφοράς της ΕΕΔΑ για τις επιπτώσεις της πανδημίας και των μέτρων για την αντιμετώπισή της στα δικαιώματα του ανθρώπου και συστάσεις προς την Πολιτεία, 5.7.2021, Θεματικό δελτίο για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 2019, Παρατηρήσεις επί του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού 2018-2020, Νοέμβριος 2018; Παρατηρήσεις επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτων φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνια ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και άλλες διατάξεις", 20 Σεπτεμβρίου 2016, ΕΕΔΑ, \\[Δήλωση\\]\\(#\\) για την επίδραση των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου, 15 Ιουλίου 2015.\]\(#\)](#)

και την συνδικαλιστική ελευθερία και (Άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 Σ), η ΕΕΔΑ κρίνει απαραίτητο να υπενθυμίσει υπενθυμίζει ότι μνημονιακοί και μεταγενέστεροι νόμοι περιόρισαν τη συνδικαλιστική ελευθερία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με συνέπεια, παράλληλα με τον καθορισμό από το Κράτος του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, τη δραστική αποδυνάμωση του δικαιώματος σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) τον περιορισμό του αριθμού και της κάλυψής τους και την σταθερή επικράτηση της ρύθμισης σε ατομικό επίπεδο των βασικών όρων εργασίας, ανάμεσα στους οποίους είναι ο χρόνος εργασίας.

Σύγχρονη παράμετρος αξιολόγησης αντικτύπου στα ανθρώπινα δικαιώματα είναι **τα εργαλεία και οι διαδικασίες ψηφιακής μετάβασης**, στην οποία σταδιακά προσαρμόζεται και στη χώρα μας, το πεδίο της εργασίας και η οποία αναδεικνύει θετικές προκλήσεις, αλλά και κινδύνους. Κοινή πρόκληση για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής είναι η επίμονη έκταση του ψηφιακού χάσματος, καθώς αυτή η ανισότητα στην πρόσβαση και τη χρήση των τεχνολογιών και μέσω των πληροφορικής και επικοινωνίας αποτελεί σταθερό εμπόδιο στην αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και περιορίζει τον αντίκτυπο των στρατηγικών ψηφιακού μετασχηματισμού στις πολιτικές για την απασχόληση.²

Τέλος, σταθερά κρίσιμη παράμετρος αξιολόγησης των προωθούμενων ρυθμίσεων για την προστασία της εργασίας είναι η **ουσιαστική συμμόρφωση με τους κανόνες** που αποτελούν τον πυρήνα της προστασίας των εργαζομένων και χαρακτηρίζονται ως θεμελιώδεις,³ όπως αυτοί που αφορούν **i)** στη συνδικαλιστική ελευθερία και την αποτελεσματική αναγνώριση και προστασία του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης,⁴ **ii)** στην εξάλειψη όλων των μορφών αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, **iii)** στην αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας, **iv)** στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και **v)** στην εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία.

Με βάση τα παραπάνω η δομή των παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ για τη νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «*Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη*», όπως περιέχεται στο ΣχΝ είναι η εξής:

α) Γενικές Παρατηρήσεις και

β) Ειδικές Παρατηρήσεις.

² ILO, *Digital transformation in employment policies*, December 2024, σελ. 24.

³ Βλ. Ιστοσελίδα ΔΟΕ, Συμβάσεις, Πρωτόκολλα και Συστάσεις

⁴ ILO *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*

Λόγω του ότι σημαντικός αριθμός διατάξεων δεν έχει ρυθμιστική αυτοτέλεια, αλλά συνδέεται με περισσότερες από τις προωθούμενες διατάξεις, η ΕΕΔΑ θα προχωρήσει στη διατύπωση των θέσεων της ανά πεδίο ρυθμίσεων.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Επί της διαδικασίας νομοθέτησης

Το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας με τίτλο «*Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη*» κατατέθηκε στη δημόσια διαβούλευση στις 25.8.2025 και στη Βουλή στις 3.10.2025, με τροποποιήσεις στο περιεχόμενό του. Αξίζει να σημειωθεί ότι για μια ακόμη φορά η Εθνική Επιτροπή δεν κλήθηκε εκ των προτέρων να καταθέσει τις απόψεις της, σε αντίθεση με τον σκοπό που επιτελεί βάσει του καταστατικού της νόμου,⁵ των σχετικών συστάσεων διεθνών οργανισμών, όπως του Συμβουλίου της Ευρώπης⁶ και τις κατευθυντήριες γραμμές του Εγχειριδίου Ανάλυσης Συνεπειών Ρύθμισης της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων (2019). Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι η **πλουραλιστική της σύνθεση** με τα 20 μέλη και τα αναπληρωματικά αυτών, προερχόμενα από όλα τα πεδία ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και τα οποία απαρτίζουν την Ολομέλειά της, της παρέχει τη δυνατότητα και την εμπειρία να διαμορφώνει τις θέσεις της και να γνωμοδοτεί επί όλων των επιμέρους πεδίων των προωθούμενων μεταρρυθμίσεων της νομοθεσίας, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα, η συνοχή και η αποτελεσματικότητά της.

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει για ακόμη μία φορά τη σημασία της **καλής νομοθέτησης**, κεντρική παράμετρος της οποίας είναι η **σαφήνεια των διατάξεων**. Στο παρόν ΣχΝ παρατηρείται ότι οι διατάξεις βασικών Κεφαλαίων του δεν εξαντλούνται σε συγκεκριμένο Κεφάλαιο, αλλά κρίσιμα ρυθμιστικά πεδία των επί μέρους άρθρων εντοπίζονται και σε άλλα Κεφάλαια του ΣχΝ, που τιτλοφορούνται διαφορετικά και άρα δεν είναι άμεσα αντιληπτά, αλλά πρέπει οι διατάξεις να διαβασθούν συνδυαστικά, γεγονός που δυσχεραίνει την κατανόηση του κανονιστικού εύρους των προωθούμενων ρυθμίσεων. Αυτό δεν ανταποκρίνεται στις αρχές της καλής νομοθέτησης, σύμφωνα με τις οποίες, μεταξύ άλλων, το περιεχόμενο των ρυθμίσεων θα πρέπει να είναι σαφές και κατανοητό.

Επί της ανάγκης τήρησης του κοινωνικού θεσμικού διαλόγου

Η ΕΕΔΑ, αποδίδοντας ιδιαίτερη σημασία στην υποχρέωση της Πολιτείας, που επιβάλλεται τόσο από το ενωσιακό όσο και από το διεθνές πλαίσιο κανόνων για

⁵ Βλ. άρθρο 12 παρ. β' του ν. 4780/2021.

⁶ Σύσταση CM/Rec(2021)1 της Επιτροπής Υπουργών προς τα κράτη μέλη για την ανάπτυξη και ενίσχυση αποτελεσματικών, πλουραλιστικών και ανεξάρτητων εθνικών θεσμών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, 31 Μαρτίου 2021 (Παράρτημα II, παρ. 8).

τη ρύθμιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου κατά την παροχή εργασίας, να διεξάγει, μέσα από κατάλληλες σταθερές δομές και διαδικασίες, **έγκαιρο και ουσιαστικό θεσμικό κοινωνικό διάλογο** με τους κοινωνικούς εταίρους στο πεδίο αυτό, απευθύνει εκ νέου σύσταση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για την έμπρακτη τήρηση των υποχρεώσεών του.

Λαμβάνοντας υπόψη τα βασικά ρυθμιζόμενα πεδία του προωθούμενου ΣχΝ, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι **ο θεσμικός κοινωνικός διάλογος**, ο οποίος αποτελεί βασικό μέσο εφαρμογής των διεθνών συμβάσεων εργασίας, όπως η προς κύρωση της ΔΣΕ 155 για την υγεία και την ασφάλεια, 1981 (στο εξής ΔΣΕ 155), αποτελεί **δομική συνιστώσα του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου**, κατοχυρώνεται στο ενωσιακό πλαίσιο για τον χρόνο εργασίας (Οδηγίες 93/104/ΕΕ, 2003/88/ΕΕ) και την υγεία και ασφάλεια (Οδηγία Πλαίσιο 89/831/ΕΟΚ και λοιπές) και αναγνωρίζει **το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων με σκοπό την «ενημερωμένη» διαμόρφωση πολιτικής, εξαιτίας της πολύτιμης γνώσης και εμπειρίας τους από το πεδίο, σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές ανάγκες, που συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας**. Εξίσου η διεξαγωγή τακτικού κοινωνικού διαλόγου για τη λήψη στοχευμένων και μετρήσιμων μέτρων για την καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας, βασικοί δείκτες ύπαρξης της οποίας είναι ο υπέρμετρος χρόνος εργασίας και οι επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας, αποτελεί βασική παράμετρο ορθής εφαρμογής του προωθούμενου προς κύρωση Πρωτοκόλλου του 2014.

Στην κατεύθυνση αυτή και δεδομένου ότι το περιεχόμενο των προωθούμενων μέτρων για το χρόνο εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια, την ισότητα στην αντιμετώπιση των οικογενειακών αναγκών, τη βία και την παρενόχληση και την αναγκαστική εργασία, οφείλει να έχει αξιολογηθεί και προσαρμοστεί βάσει στοιχείων και προτάσεων στο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου, η Εθνική Επιτροπή οφείλει να επισημάνει την ανάγκη διασφάλισης από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της λειτουργίας των σταθερών δομών τριμερούς κοινωνικού διαλόγου που εμπίπτουν στην αρμοδιότητά του (Άρθρο 25 παρ. 1 και 11-17 ΠΔ 368/1989, όπως ισχύει, Άρθρο 561 ΚΕΔ) είτε με τον έμπρακτο σεβασμό των αποτελεσμάτων του κοινωνικού διαλόγου που διενεργείται σε αυτά,⁷ όπως

⁷ Βλ. σχετικά ILO, [Digital transformation in employment policies](#), December 2024, σελ. 27. ILO, [ILO launches Global Policy Tracker on Digital Labour Platforms](#), 14 August 2025 με αναφορά στην ανάγκη υποστήριξης του κοινωνικού διαλόγου. ILO-AICESIS, [The role of social dialogue and its institutions in combating inequalities in the world of work, Background report for the ILO-AICESIS Joint International Conference](#), 23-24 November 2023, σελ. 23 για το ψηφιακό χάσμα και τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου. European Social Partners in the banking sector, [Joint Declaration on employment aspect of artificial intelligence](#), 14 May 2024, σελ. 2-4. Σχετικά με τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου στην ψηφιακή μετάβαση βλ. ILO, [Social Dialogue Report 2024, Peak-level social dialogue for economic development and social progress](#), 2024, σελ. 118 επ. European Economic and Social Committee, [Opinion: Social dialogue for innovation in digital economy](#), SOC/577, 2018

στα αποτελέσματα των εργασιών του Συμβουλίου για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων, είτε με την αποκατάσταση της λειτουργίας τους, όπως αυτό αφορά στα Τμήματα του Ανωτάτου Συμβουλίου για την Ισότητα στην Εργασία και την Αδήλωτη Εργασία και του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας και των Περιφερειακών του Τμημάτων, που προκύπτει ότι παραμένουν ανενεργά επί σειρά ετών.

Επί της διαδικασίας κωδικοποίησης

Η ΕΕΔΑ οφείλει να διατυπώσει την έντονη ανησυχία της για την τήρηση των αρχών καλής νομοθέτησης κατά τη διαμόρφωση του περιεχομένου των διατάξεων του παρόντος σχεδίου νόμου, για τους παρακάτω κυρίως λόγους:

α) Οι τροποποιήσεις στο περιεχόμενο των διατάξεων του ατομικού εργατικού δικαίου και του δικαίου υγείας και ασφάλειας στην εργασία, που περιέχονται στα Μέρη Α' (Άρθρα 1-24) και Β' (Άρθρα 25-41, 43-43) διατυπώνονται ως τροποποιήσεις αποκλειστικά του Κώδικα Εργατικού Δικαίου - ΚΕΔ⁸ (ΠΔ 62/2025, ΦΕΚ Α'121), ο οποίος αντικατέστησε τον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 80/2022). Ο ΚΕΔ, ο οποίος δημοσιεύθηκε τον Ιούλιο του 2025, αποτελεί κωδικοποίηση με Προεδρικό Διάταγμα τυπικών νόμων, χωρίς να μεταβάλει το περιεχόμενο που έχουν κατά το χρόνο της κωδικοποίησης, όπως και κανονιστικών πράξεων. Κατά συνέπεια **κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση θα πρέπει να αφορά τις επιμέρους διατάξεις που κωδικοποιούνται, με τη ρητή παράλληλα αναφορά και στη διάταξη του ΚΕΔ, με σκοπό την ασφάλεια δικαίου.⁹ Σημειώνεται ότι πολλές διατάξεις του ΚΕΔ, ανάμεσα στις οποίες και αυτές για το χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια αναψυχής, αποτελούν διατάξεις ενσωμάτωσης του ενωσιακού και του διεθνούς δικαίου, στις οποίες είναι αναγκαία η ρητή παραπομπή από τον ΚΕΔ, ώστε να παρακολουθείται κατάλληλα η συμμόρφωση με τους κανόνες αυτούς. Η απευθείας παραπομπή στον ΚΕΔ που γίνεται από τις προωθούμενες διατάξεις, χωρίς αναφορά του νομοθετήματος στο οποίο περιέχεται η σχετική ρύθμιση, παράλληλα με την παρατηρούμενη σύγχυση στο περιεχόμενο ουσιαστικών κανόνων από τις διαρκώς μεταβαλλόμενες διαδικαστικές διατάξεις, κυρίως λόγω της προωθούμενης ψηφιοποίησης, δεν διασφαλίζει τη διαφάνεια που απαιτείται στη νομοθετική διαδικασία ώστε να ασκηθεί κατάλληλα ο κοινοβουλευτικός έλεγχος, την ενημερωμένη συμμετοχή στον απαιτούμενο κοινωνικό διάλογο,**

⁸ Η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας προβλέφθηκε ως υποχρέωση με το Ν. 4336/2015 (Α'94) «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης» Άρθρο 3 παρ. Γ' « Η ισχύουσα εργατική νομοθεσία θα απλουστευθεί και θα εξορθολογιστεί μέσω της κωδικοποίησής της σε έναν Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας έως τα τέλη του 2016 (βασικό παραδοτέο)». Η ρύθμιση αυτή ακολούθησε από διαδοχικές παρατάσεις στο χρόνο και τον τρόπο ολοκλήρωσής της.

⁹ Κεντρική Επιτροπή Κωδικοποίησης, *Εγχειρίδιο Οδηγιών για την Κωδικοποίηση της Νομοθεσίας*

αλλά και την ασφάλεια δικαίου, που είναι απαραίτητη τόσο για τους εργοδότες και για τους εργαζόμενους, όσο και για τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς.

β) Ειδικά οι προωθούμενες τροποποιήσεις στο δίκαιο της υγείας και της ασφάλειας, διατυπώνονται ως τροποποιήσεις αποκλειστικά του ΚΕΔ, χωρίς παραπομπή στις διατάξεις του **Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ, Ν. 3850/2010), ο οποίος συνιστά μείζονος σημασίας νομοθετική κωδικοποίηση**, η οποία ψηφίσθηκε από την Ολομέλεια της Βουλής, σύμφωνα με το Σύνταγμα (Άρθρο 76), με τυπικό νόμο. Η ενσωμάτωση του ΚΝΥΑΕ στον ΚΕΔ, διακινδυνεύει την κανονιστική συνοχή και ασφάλεια που οφείλει να διέπει τους κανόνες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίοι μάλιστα ως προς το βασικό τους πλαίσιο διέπουν κάθε τομέα της οικονομίας (Άρθρο 2 Ν. 3850/2010). Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι κινείται σε θετική κατεύθυνση η πρόταση αφαίρεσης από το περιεχόμενο του ΚΕΔ όλων των διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ώστε να ανακτήσει ο Κώδικας Νόμων Υγείας και Ασφάλειας (Ν. 3850/2010) την απαιτούμενη κανονιστική του αυτονομία και να τροποποιείται υπεύθυνα και κατάλληλα, τόσο νομοτεχνικά όσο και ουσιαστικά.

Επί της υποχρέωσης συμμόρφωσης με τις αποφάσεις διεθνών ελεγκτικών οργάνων

Βασικός πυλώνας του έργου της ΕΕΔΑ είναι η παρακολούθηση της συμμόρφωσης της χώρας προς τις διεθνείς της υποχρεώσεις για την εφαρμογή των κανόνων προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου, όπως αυτή εξειδικεύεται περαιτέρω μέσα από τις αποφάσεις και συστάσεις των διεθνών οργάνων ελέγχου και των αποφάσεων του ΔΕΕ και του ΕΔΔΑ.

Οι ρυθμίσεις του ήδη ισχύοντος έως το 2023 νομοθετικού πλαισίου για την οργάνωση και τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων και το αντίκτυπό τους στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων έχουν ήδη αποτελέσει αντικείμενο τακτικού ελέγχου, αλλά και εξέτασης καταγγελιών σε βάρος της Ελλάδας και διαπίστωσης παραβιάσεων **από τα αρμόδια διεθνή ελεγκτικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης¹⁰ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ECSR) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων CEACR).**¹¹ Με βάση τις αποφάσεις αυτές και τις

¹⁰ European Committee of Social Rights (March 2024): [Follow-up to decisions on the merits of Collective Complaints](#), Findings 2023 (adopted in January 2024)

European Committee of Social Rights (March 2023, [Conclusions](#) 2022 Greece

¹¹ ILO CEACR, ILO C 1, [Direct Request Greece](#), Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), 2015

γενικές αρχές ερμηνείας και εφαρμογής των ευρωπαϊκών και διεθνών κανόνων έχει διαπιστωθεί, ανάμεσα σε άλλες παραβιάσεις, ότι:

α) η κατάσταση των εργαζομένων στην Ελλάδα σχετικά με το χρόνο εργασίας συνιστά **παραβίαση** του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 1, **εξαιτίας των υπερβολικών επιτρεπόμενων ορίων εβδομαδιαίας εργασίας**, που μπορούν να ξεπεράσουν τις 60 ώρες/εβδομάδα ακόμα, **και της έλλειψης επαρκών εγγυήσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις** (Άρθρο 2 παρ. 1 ΕΚΧ, ECSR 2017, 2023, 2024),¹²

β) οι διαδοχικοί περιορισμοί και το αρνητικό τους αντίκτυπο στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οδηγούν στη **μη δυνατότητα των εργαζομένων να ασκούν αποτελεσματικά το δικαίωμά τους να συμμετέχουν στον καθορισμό και τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας τους**, στο βασικό περιεχόμενο των οποίων εντάσσεται ο **χρόνος εργασίας και η άδεια αναψυχής** τους (Πρόσθετο Πρωτόκολλο ΕΚΧ, ECSR 2017, 2023, 2024),¹³

γ) το απορρυθμισμένο θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις ΣΣΕ και το πεδίο εφαρμογής τους, αποδείχθηκε ότι **«δεν διασφαλίζει την παροχή εγγυήσεων για ρυθμίσεις σχετικές με την εύλογη διάρκεια του εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου»**, ότι η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας έχει μετακινηθεί στο επίπεδο της επιχείρησης ή ακόμα και στο επίπεδο του εργαζομένου εκεί δηλαδή που ο εργοδότης κατέχει δεσπόζουσα θέση, καταλήγοντας ότι **«δεν υπάρχει συμμόρφωση της Ελλάδας σε ό,τι αφορά στην υπερβολική διάρκεια του χρόνου εργασίας»**, (Άρθρο 2 παρ.1 ΕΚΧ, ECSR 2017, 2023, 2024),¹⁴

δ) η νομοθεσία ή οι κανόνες για τις ώρες εργασίας πρέπει να ικανοποιούν τρία κριτήρια: **i)** να αποτρέπουν τις ώρες ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας από το να μην είναι λογικές, **ii)** να καθορίζονται βάσει νομοθετικού πλαισίου που θα παρέχει κατάλληλες εγγυήσεις, **iii)** να παρέχουν περιόδους αναφοράς εύλογης

¹² Commission v Greece (C-180/14): Το ΔΕΕ (CJEU) έκρινε ότι η Ελλάδα παραβιάζει την Οδηγία 2003/88/ΕΕ που θέτει το όριο των 48 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο χωρίς τα προβλεπόμενα διαστήματα ανάπαυσης.

¹³ Βλ. Απόφαση του ΕΔΔΑ [Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom](#), όπου το Δικαστήριο διαπίστωσε ομόφωνα παραβίαση του άρθρου 11 ΕΣΔΑ, καθώς οι εργοδότες αποδυνάμωσαν τη συνδικαλιστική δράση με οικονομικά κίνητρα που απέτρεπαν τους εργαζόμενους από την άσκηση των δικαιωμάτων τους.

¹⁴ Απόφαση CJEU (ΔΕΕ) C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank (2019), για την καθιέρωση συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας των εργαζομένων κατόπιν προσφυγής του ισπανικού συνδικάτου CCOO κατά της Deutsche Bank Ισπανίας. Στην εν λόγω απόφαση το Δικαστήριο έκρινε ότι τα ΚΜ οφείλουν να διασφαλίσουν στους εργαζόμενους τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως και την τήρηση του ανώτατου ορίου μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας που προβλέπονται από την Οδηγία 2003/88/ΕΕ.

διάρκειας για τον υπολογισμό του μέσου όρου του χρόνου εργασίας (Άρθρο 2 παρ.1 ΕΚΧ, ECSR 2017, 2024, ILO C1 CEACR 2015),¹⁵

ε) οι περιορισμοί στις ώρες εργασίας που ορίζονται από τις Συμβάσεις θεωρούνται ως αυστηρά μέγιστα όρια, τα οποία δεν υπόκεινται σε τροποποίηση ή παραίτηση κατά την ελεύθερη βούληση των μερών, η δε υπερωριακή εργασία δεν πρέπει να επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη ή του εργαζομένου. Εξαιρέσεις από την κανονική διάρκεια του ωραρίου εργασίας πρέπει να εισάγονται μέσω συλλογικής συμφωνίας οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Ευέλικτες ρυθμίσεις που επιτρέπουν συνολική εβδομάδα εργασίας (συνήθεις ώρες συν υπερωρίες) έως και 60 ώρες την εβδομάδα ή άνω των 60 ωρών, κρίνονται ανορθολογικές, (Άρθρο 2 παρ.1, κωδικοποίηση νομολογίας ECSR, ILO C1 CEACR 2015),¹⁶

στ) δεν υπάρχει συμμόρφωση της Ελλάδας ως προς την προστασία του δικαιώματος ετήσιας άδειας των εργαζομένων (αυτούσια χορήγηση), τον μη συμψηφισμό των ημερών ετήσιας άδειας με τις ημέρες ασθένειας, την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στα ΒΑΕ επαγγέλματα, την χορήγηση δύο (2) εβδομάδων συνεχούς ετήσιας ανάπαυσης κατά τη διάρκεια του έτους (Άρθρο 2 και 4 ΕΚΧ, ECSR 2017, 2023, 2024),¹⁷

ζ) δεν υπάρχει συμμόρφωση ως προς την κατάλληλη αμοιβή των εργαζομένων για εργασία σε ημέρες υποχρεωτικής αργίας και τη χορήγηση ρεπό (ημέρας ανάπαυσης), υπάρχουν κενά στη ρύθμιση και προστασία της πρόσθετης εργασίας των εργαζομένων, ιδιαίτερα των τηλεεργαζομένων και των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες, και στη δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία (Άρθρο 2 και 4 ΕΚΧ, ECSR 2017, 2023, 2024),¹⁸

¹⁵ ILO CEACR, ILO C 1, [Direct Request Greece](#), Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), 2015. Βλ. επίσης CJEU C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* (2003), όπου το ΔΕΕ έκρινε ότι ο ελάχιστος χρόνος ανάπαυσης είναι υποχρεωτικός και δεν μπορεί να παρακάμπτεται σύμφωνα και με την Οδηγία 93/104/ΕΕ.

¹⁶ Βλ. CJEU C-484/04, *Commission v. United Kingdom* (2006), σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, όπου το ΔΕΕ διαπίστωσε ότι το Ηνωμένο Βασίλειο παραβίασε το δίκαιο της ΕΕ, καθώς δεν εγγυήθηκε στους εργαζομένους τα ελάχιστα δικαιώματα ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, και CJEU C-14/04, *Abdelkader Dellas κ.α. κατά Γαλλίας* (2005) σχετικά με τον ορισμό του «χρόνου εργασίας» κατά την Οδηγία 93/104/ΕΕ, όπου το ΔΕΕ έκρινε ότι τα ΚΜ μπορούν να θεσπίζουν ευνοϊκότερα ανώτατα όρια εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας για τους εργαζομένους και επιβεβαίωσε ότι ο χρόνος εφημερίας με φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας αποτελεί εξ ολοκλήρου χρόνο εργασίας κατά την Οδηγία 93/104/ΕΚ (προδικαστικό ερώτημα).

¹⁷ CJEU C-253/24 *Ministero della Giustizia κατά NZ* (2025), όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι τα ΚΜ θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας (σκέψη 73).

¹⁸ CJEU C-151/02 *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* (2003), όπου το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι ο χρόνος που οι γιατροί περνούν σε ετοιμότητα (on-call) πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας και να αμείβεται αναλόγως. Συγκεκριμένα το ΔΕΕ ερμήνευσε ότι σύμφωνα με τον σκοπό της Οδηγίας 93/104/ΕΕ, ακόμη και όταν ο ενδιαφερόμενος επιτρέπεται να αναπαύεται στον τόπο εργασίας του κατά τις περιόδους κατά τις οποίες δεν απαιτούνται οι υπηρεσίες του, αυτό πρέπει να θεωρείται ότι συνιστά στο σύνολό του χρόνο εργασίας, ως εκ

η) ήδη από το 2015 «οι Έλληνες εργαζόμενοι είναι στην κορυφή της λίστας όσον αφορά τις μέσες ώρες εργασίας σε πανευρωπαϊκό επίπεδο (με 2042 ώρες εργασίας ετησίως)», «υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ των Ελλήνων εργαζομένων και των ομολόγων τους σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (που κυμαινόταν μεταξύ 1371 ωρών εργασίας για τους Γερμανούς εργάτες έως 1541 ωρών ετησίως για τους Βέλγους εργάτες)», αλλά και «ανάμεσα στους Έλληνες εργαζόμενους ακόμα και από τους εργαζόμενους στα Κράτη Μέλη της ΕΕ που έχουν πληγεί καίρια από τα αποτελέσματα της χρηματοπιστωτικής κρίσης (Ισπανία: 1.691 ώρες ετησίως, Ιταλία: 1.725 ώρες ετησίως, Πορτογαλία: 1.868 ώρες ετησίως)», «...**σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2022, οι Έλληνες εργαζόμενοι παραμένουν στην κορυφή με 1.886 ώρες εργασίας ετησίως, ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 1.571 ώρες εργασίας ετησίως**», (Άρθρο 2 παρ. 1ΕΚΧ, ECSR 2017, 2023),¹⁹

θ) επισημαίνεται ο σημαντικός αντίκτυπος που έχουν οι παρατεταμένες εργάσιμες ημέρες στην υγεία των εργαζομένων, στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και ως εκ τούτου όλες οι επιχειρήσεις στην ΕΕ υποχρεούνται να έχουν σύστημα μέτρησης των πραγματικών ωρών εργασίας, ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα των εργαζομένων για μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης. Τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να προβλέπουν τον τρόπο καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας ο οποίος είναι καταλληλότερος για την επίτευξη της πρακτικής αποτελεσματικότητας των προεκτεθεισών διατάξεων του δικαίου της Ένωσης (ILO C1, CEACR 2015),²⁰

ι) δεν έχει γίνει ενδελεχής ανάλυση του αντικτύπου των νομοθετικών μέτρων και για το χρόνο εργασίας, που ήδη έχουν κριθεί ως μη συμβατά με

τούτου η εν λόγω οδηγία αποκλείει νομοθεσία ΚΜ που χαρακτηρίζει ως περιόδους ανάπαυσης τις περιόδους αδράνειας ενός εργαζομένου στο πλαίσιο εφημερίας.

¹⁹ - CJEU C-84/94 (Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου της ΕΕ), η απόφαση αυτή επιβεβαίωσε ότι η Οδηγία 93/104/ΕΕ για τον χρόνο εργασίας (η οποία καθιέρωσε ελάχιστα δικαιώματα, όπως μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας 48 ώρες, ελάχιστες ώρες ανάπαυσης, ετήσια άδεια, κ.λπ.) ήταν νόμιμη, με μοναδική εξαίρεση τον ορισμό της Κυριακής ως υποχρεωτικής ημέρας ανάπαυσης.

- CJEU C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank (2019) σχετικά με τη μη εφαρμογή από την εταιρία συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας των εργαζομένων που απασχολεί. Σύμφωνα με την απόφαση το Δικαστήριο έκρινε ότι τα ΚΜ οφείλουν να απαιτούν από τους εργοδότες να εγκαθιστούν σύστημα καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου. Η έλλειψη τέτοιου συστήματος καθιστά αδύνατο τον έλεγχο της τήρησης των ορίων του χρόνου εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης, παραβιάζοντας τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Η ερμηνεία του ισπανικού δικαίου από το Ανώτατο Δικαστήριο, που δεν απαιτούσε γενική καταγραφή του χρόνου εργασίας, δεν ήταν συμβατή με την Οδηγία και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων

²⁰ CJEU C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank, όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι το Άρθρο 31, παράγραφος 2, του ΧΘΔ της ΕΕ και τα άρθρα 3, 5, 6, 16 και 22 της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ έχουν την έννοια ότι επιβάλλουν στις επιχειρήσεις υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως για τους οποίους δεν ισχύει ρητή ατομική ή συλλογική συμφωνία για την πραγματοποίηση υπερωριών και οι οποίοι δεν έχουν την ιδιότητα μετακινούμενων εργαζομένων, εργαζομένων στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους, και ότι αντιβαίνει σε αυτά εθνική κανονιστική ρύθμιση από την οποία δεν μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη τέτοιας υποχρεώσεως.

τους διεθνείς προστατευτικούς εργατικούς κανόνες στα πιο ευάλωτα κοινωνικά στρώματα της αγοράς εργασίας (γυναίκες, νέοι/ανήλικοι, αλλοδαποί, άτομα με αναπηρία), ενώ σε ό,τι αφορά την αόριστη επίκληση του οφέλους των ευέλικτων μέτρων για τις γυναίκες και τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, είτε δεν υπάρχουν ακριβή στατιστικά στοιχεία με δείκτη οικογενειακής κατάστασης, είτε όσα υπάρχουν καταδεικνύουν επιζήμιες αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, χωρίς τη συγκατάθεσή τους. Αξίζει να ληφθεί υπόψη ότι η Ελλάδα έχει ήδη καταδικασθεί για συνθήκες αναγκαστικής εργασίας (και λόγω απάνθρωπων ωρών εργασίας) αλλοδαπών εργαζομένων, (ILO C1 CEACR 2015, C100, 111 CEACR 2024, ECSR 2017, 2023, 2024²¹ και ECtHR c. *Chowdury* και λοιποί κατά Ελλάδας no 21884/15).²²

Σε συνέχεια των παραπάνω παραβιάσεων, η ΕΕΔΑ διευκρινίζει ότι δεν αφορούν μόνο τα άτομα που προστατεύονται από τα δικαιώματα που έχουν παραβιαστεί ή τη σχέση τους με το Κράτος, αλλά αποτελούν επίσης πρόκληση για τα συμφέροντα της ευρύτερης κοινωνίας και για τα κοινά θεμελιώδη πρότυπα όλων των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, δηλαδή για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τη δημοκρατία και το κράτος δικαίου.

Περαιτέρω, η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ κατά την ερμηνεία των Οδηγιών για το χρόνο εργασίας:

- τα ΚΜ πρέπει να υποχρεώνουν τους εργοδότες να τηρούν σύστημα καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται ο έλεγχος των ορίων εργασίας και ανάπαυσης και η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων (Σκέψη 43 και 48 στην Απόφαση C-55/18).²³
- κατά πάγια νομολογία, η Οδηγία 2003/88/ΕΕ έχει ως σκοπό τον καθορισμό των ελαχίστων προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων διά της προσεγγίσεως των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (Σκέψη 23 στην Απόφαση C-266/14 και Σκέψη 36 στην Απόφαση C-55/18).²⁴
- τα ΚΜ δεν πρέπει να ερμηνεύουν τις έννοιες του «χρόνου εργασίας» και του «χρόνου αναπαύσεως», υπό την έννοια της Οδηγίας 93/104/ΕΕ, μονομερώς και βάσει των επιταγών των διαφόρων νομοθετικών τους ρυθμίσεων, διότι συνιστούν έννοιες ενωσιακού δικαίου και ως εκ τούτου επιβάλλεται να οριστούν βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι μονομερώς, με αναφορά στο σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας. Οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία θα διακύβευε τον

²¹ CJEU C-350/06 και C-520/06 (*Schultz-Hoff και Stringer*) (2019), όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε μακροχρόνια ασθένεια συνεχίζουν να αποκτούν δικαίωμα σε άδεια και ότι το δικαίωμα αυτό μπορεί να μεταφερθεί ή να αποζημιωθεί χρηματικά.

²² Απόφαση ΕΔΔΑ *Chowdury και λοιποί κατά Ελλάδας* (2017).

²³ CJEU C-55/18 *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank* (2019)

²⁴ C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CCOO) κατά Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* και CJEU C-55/18 *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank* (2019).

σκοπό της οδηγίας για εναρμόνιση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων μέσω της θέσπιση κατώτατων ορίων προστασίας (Σκέψεις 58, 59 στην Απόφαση C-151/02).²⁵

- κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του (Σκέψη 51 στην Απόφαση C-585/19²⁶ και Σκέψη 44 στην Απόφαση C-55/18).
- η εναρμόνιση στο πλαίσιο της Οδηγίας 2003/88/ΕΕ αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, **παρέχοντας σε αυτούς ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως – ιδίως ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και επαρκή διαλείμματα, και ορίζοντας σε 48 ώρες το ανώτατο όριο της μέσης διάρκειας εργασίας ανά εβδομάδα, όριο ως προς το οποίο ρητώς διευκρινίζεται ότι καλύπτει και τις υπερωρίες** (Σκέψη 23 στην Απόφαση C-266/14,²⁷ Σκέψη 46 στην Απόφαση C-151/02 και Σκέψεις 37 και 38 στην Απόφαση C-173/99).
- οι διάφορες επιταγές της Οδηγίας 2003/88/ΕΕ όσον αφορά τον μέγιστο χρόνο εργασίας και τον ελάχιστο χρόνο αναπαύσεως συνιστούν ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο ως ελάχιστη αναγκαία προδιαγραφή για την κατοχύρωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του (Σκέψη 24 στην Απόφαση C-266/14, Σκέψη 49 στην Απόφαση C-14/04).

Επιπρόσθετα, η ΕΕΔΑ οφείλει να υπενθυμίσει κρίσιμες διαπιστώσεις της απόφασης *Chowdury* και λοιποί κατά *Ελλάδας* που αφορούν τη διαπίστωση συνθηκών αναγκαστικής εργασίας στην Ελλάδα, οι οποίες ανάμεσα σε άλλα κριτήρια αποδεικνύονται από τις συνθήκες εργασίας, όπως τα υπέρμετρα ωράρια εργασίας, τις ακραίες φυσικές συνθήκες, τις συνεχείς ταπεινώσεις και την έλλειψη των απαιτούμενων συνθηκών υγείας και ασφάλειας.²⁸

Σημαντικές αρχές και διαπιστώσεις περιέχονται και σε αποφάσεις των εθνικών Δικαστηρίων όπως η αρχή του μη συμψηφισμού των ωρών κανονικής και

²⁵ CJEU C-151/02 *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* (2003).

²⁶ CJEU C-585/19 *Academia de Studii Economice din București v Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*

²⁷ C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) κατά Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*

²⁸ Απόφαση ΕΔΔΑ *Chowdury* και *λοιποί κατά Ελλάδας* (2017). Όπως αναφέρει το Δικαστήριο στο σκεπτικό της απόφασης “τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, και ειδικότερα οι συνθήκες εργασίας των προσφευγόντων οι περισσότερες από τις οποίες αποκαλύφθηκαν από την απόφαση του κακουργιοδικείου και οι οποίες δεν αμφισβητούνται εξάλλου από την Κυβέρνηση, αποδεικνύουν σαφώς ότι είναι θεμελιωτικά της εμπορίας ανθρώπων και της αναγκαστικής εργασίας” (Σκέψη 100). Ήδη στην υπόθεση ο Εισαγγελέας περιέλαβε στις συνθήκες εργασίας τις ακραίες φυσικές συνθήκες, τα εξοντωτικά ωράρια εργασίας και τις συνεχείς ταπεινώσεις (Σκέψη 19).

πρόσθετης εργασίας,²⁹ ο περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος για προσδιορισμό του συγκεκριμένου χρόνου έναρξης και λήξης της ημερήσιας απασχόλησης του εργαζόμενου από τους κανόνες των Άρθρων 281, 371 και 372 ΑΚ,³⁰ ότι η εργασία πέραν των 48 ωρών εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο είναι παράνομη και άκυρη, εφόσον παραβιάζει την Οδηγία 2003/88/ΕΕ.³¹

Όπως προκύπτει και από τις ειδικότερες παρατηρήσεις που διατυπώνονται παρακάτω, οι διατάξεις του παρόντος ΣχΝ που αφορούν άμεσα ή/και έμμεσα την οργάνωση και τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων, οι οποίες επηρεάζουν άμεσα και το επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους, προωθούνται παρά την υποχρέωση της Πολιτείας να λάβει θετικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, αίροντας τις παραβιάσεις που ήδη έχουν διαπιστωθεί κατά την εφαρμογή του δικαίου προστασίας των εργαζομένων, διεθνούς, ενωσιακού και εθνικού.

Η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει, τη σταθερή της παρατήρηση ότι κατά την προώθηση νομοθετικών διατάξεων που άπτονται των δικαιωμάτων του ανθρώπου, η Πολιτεία έχει την υποχρέωση συμμόρφωσης 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.³²

ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Οι βασικοί κλάδοι του εργατικού δικαίου, στους οποίους η ΕΕΔΑ εντοπίζει τις μείζονες νομοθετικές παρεμβάσεις του σχεδίου νόμου είναι το ατομικό εργατικό δίκαιο και το δίκαιο υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίες συνοδεύονται αλλά κυρίως επηρεάζονται από εκτενείς διαδικαστικές ρυθμίσεις για την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και καταχώρισης των δεδομένων που την αφορούν στα Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα του Υπουργείου Εργασίας (ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και Ηριδανός) και της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-

²⁹ ΟΛΑΠ 387/1969 ΕΕργΔ 28.860, ΟΛΑΠ 1179/1985 Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τόμος 41, σελ. 1130, ΟΛ ΑΠ 569/1986 Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τόμος 42, σελ. 912, ΑΠ 54/1998 ΕΕργΔ, τόμος 57, σελ. 317.

³⁰ Βλ. ΑΠ 266/1960 Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τόμος 47, σελ. 21, ΑΠ 539/1990 ΕΕργΔ τόμος 50, σελ. σελ. 149, ΑΠ 1825/1990 Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τόμος 48, σελ. 425, ΕφΑΘ 5797/1999 ΕΕργΔ τόμος 59, σελ. 651.

³¹ ΑΠ 931/2017

³² Βλ. ENNHRI, The state of the rule of law in the European Union- Reports from National Human Rights Institutions, Greece, 2024, σελ 20, ENNHRI, The state of the rule of law in Europe- Reports from National Human Rights Institutions, Greece, 2023, σελ. 34-35. Βλ. και ΔΗΛΩΣΗ ΕΕΔΑ για την επίδραση των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου, 2015.

ΣΕΠΕ). Στους κλάδους αυτούς θα έχει επίσης αντίκτυπο η κύρωση των διεθνών κανόνων, που προωθείται με το σχέδιο νόμου και αφορούν την υγεία και την ασφάλεια και την αναγκαστική εργασία. Επιμέρους παρεμβάσεις αφορούν στο δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης και ασφάλειας και την Επιθεώρηση Εργασίας, οι οποίες συνοδεύονται και από οργανωτικές για τις υπηρεσίες των οικείων φορέων διατάξεις, στην άρση του χρονικού περιορισμού της διάρκειας θητειών κατά την επιλογή των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων στο ΔΣ του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), στην εισαγωγή της επιστολικής ψήφου ως μέσου ψηφοφορίας στις συνταξιοδικές οργανώσεις και στη διαμόρφωση ψηφιακού μηχανισμού υποβολής της διαδικασίας προσδιορισμού του κατώτατου νομοθετημένου μισθού.³³

Λόγω της κανονιστικής, αλλά και πρακτικής σπουδαιότητας των ζητημάτων που ρυθμίζει το παρόν ΣχΝ, η ΕΕΔΑ κρίνει αναγκαίο να διατυπώσει τις ακόλουθες ειδικότερες παρατηρήσεις και συστάσεις επί του ΣχΝ, προωθώντας την υιοθέτηση μιας όσο το δυνατόν περισσότερο ανθρωποκεντρικής και συνεπούς ως προς την οφειλόμενη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου προσέγγισης.

Επειδή από τη διάρθρωση του ΣχΝ και τους τίτλους των επιμέρους Κεφαλαίων του δεν γίνεται αντιληπτό το πραγματικό εύρος και η σημασία των προωθούμενων ρυθμίσεων, η ΕΕΔΑ κρίνει πρόσφορη τη διατύπωση των θέσεων της στα παρακάτω πεδία προωθούμενων ρυθμίσεων, ως εξής:

Μέρος Α': Χρόνος εργασίας και ετήσια άδεια των εργαζομένων

Μέρος Β': Ψηφιακή οργάνωση της εργασίας – Καταχώριση δεδομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II

Μέρος Γ': Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Μέρος Δ': Καταπολέμηση αναγκαστικής εργασίας

Μέρος Ε': Μητρότητα, γονεϊκότητα και εργασία

Μέρος ΣΤ': Λοιπές Ρυθμίσεις

ΜΕΡΟΣ Α'

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, λόγω της άμεσης συνάφειας και του αμοιβαίου αντικτύπου των κανόνων για το χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων, οι σχετικές διατάξεις, που προωθούνται με το ΣχΝ

³³ Έκθεση της ΕΕΔΑ με θέμα «Διευκόλυνση άσκησης δικαιώματος ψήφου από τους εκτός Επικρατείας Έλληνες πολίτες: Η υλοποίηση του Συνταγματικού Συμβολαίου ως δημοκρατική και κοινωνική αναγκαιότητα.», Δεκέμβριος 2017.

παρουσιάζονται ενιαία στο παρόν κεφάλαιο, ώστε και οι παρατηρήσεις της Επιτροπής να έχουν την απαιτούμενη συνοχή. Πρέπει να επισημανθεί ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν εντοπίζονται ενιαία στο ΣχΝ, αλλά είναι διάσπαρτες τόσο μεταξύ κανόνων ουσιαστικού δικαίου και οργανωτικών διατάξεων, όσο και σε επιμέρους Μέρη και αντίστοιχα Κεφάλαια του ΣχΝ, τα οποία τροποποιούν διατάξεις του ΚΕΔ που εντάσσονται σε διαφορετικά πεδία ρυθμίσεων, γεγονός που δυσχεραίνει την κατανόηση του πλαισίου, ενώ δεν ανταποκρίνεται στις αρχές της καλής νομοθέτησης, σύμφωνα με τις οποίες, μεταξύ άλλων, το περιεχόμενο των ρυθμίσεων θα πρέπει να είναι σαφές και κατανοητό. Παραμένει τέλος σταθερή η παρατήρηση της ΕΕΔΑ ότι οι προωθούμενες τροποποιήσεις όφειλαν να γίνουν αρχικά στην οικεία διάταξη του βασικού νομοθετήματος που κωδικοποιείται, με αναφορά παράλληλα και στη διάταξη του ΚΕΔ.

I. Προωθούμενες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας και αρχικές παρατηρήσεις (άρθρα 6, 7, 8, 15, 16, 21, 22, 73 ΣχΝ)

1. Σύμφωνα με τους τίτλους των κεφαλαίων του, οι διατάξεις για το χρόνο εργασίας τοποθετούνται στο Κεφάλαιο Δ' του Μέρους Α' του ΣχΝ («Χρόνος εργασίας, ετήσια άδεια, ενίσχυση μητρότητας») και αφορούν την **αύξηση των επιτρεπόμενων ωρών υπερωρίας ημερησίως στις τέσσερις (4) ώρες** (Άρθρο 7 ΣχΝ), δημιουργώντας εύλογη απορία αφενός για τη διασφάλιση της υποχρεωτικής ανάπαυσης των 11 ωρών, εφόσον χορηγηθεί ο υποχρεωτικός χρόνος διαλείμματος των εργαζομένων ή/και προσμετρηθεί ο χρόνος μετάβασης προς και επιστροφής από την εργασία, αφετέρου για την έλλειψη μέριμνας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες. Επίσης με την οργάνωση του χρόνου εργασίας σχετίζεται και τη **διεύρυνση, χωρίς κανένα χρονικό περιορισμό, της δυνατότητας ατομικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας από μία εβδομάδα έως 12 μήνες** (Άρθρο 8 ΣχΝ).

2. Παρατηρείται, όμως ότι διατάξεις για τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας περιέχονται και σε άλλα Μέρη και Κεφάλαια του ΣχΝ, που τιτλοφορούνται διαφορετικά, τροποποιώντας αντίστοιχα διατάξεις του ΚΕΔ κατανεμημένες σε διαφορετικά επιμέρους Μέρη του, όπως:

α) στο Κεφάλαιο Γ' («Παροχή πληροφοριών στους εργαζόμενους, αναγγελία εκ περιτροπής και μερικής απασχόλησης») του Μέρους Γ' του ΣχΝ, περιέχεται η **κατάργηση της περιόδου αναφοράς (ημέρα, εβδομάδα, 15^ο θήμερο, μήνας) στο ωράριο εργασίας που συμφωνείται στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης**, διάταξη που συνδέεται με τον προωθούμενο τύπο σύμβασης μη καθορισμένων ωρών (Άρθρο 24 ΣχΝ) και προξενεί προβληματισμό για την επίπτωση της κατάργησης αυτών των χρονικών σημείων αναφοράς στον υπολογισμό δικαιωμάτων που συνδέονται με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας

(πχ ετήσια άδεια, άδειες γονικές και φροντίδας μελών οικογένειας). Παράλληλα προβλέπεται και **η δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης (έως και 4 ώρες με βάση την παραπάνω τροποποίηση) και στην εκ περιτροπής εργασία**, η οποία είτε συμφωνείται εξ αρχής με τον εργαζόμενο είτε επιβάλλεται μονομερώς, αντί καταγγελίας της σύμβασης έως και 9 μήνες, σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του εργοδότη. Ειδική μορφή εκ περιτροπής εργασία αποτελεί η νέα σύμβαση για την «κάλυψη επείγουσών αναγκών», χωρίς ωστόσο να συνοδεύεται από ελάχιστες εγγυήσεις προστασίας και αποτροπής καταχρηστικών πρακτικών (Άρθρο 21 ΣχΝ). Επίσης περιέχεται **η θετική διάταξη της αποσύνδεσης του τεκμηρίου ύπαρξης πλήρους απασχόλησης από την 8ήμερη προθεσμία κατάθεσης της γραπτής σύμβασης μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας**, ενώ αυτή η προθεσμία των 8 ημερών διατηρείται σε περίπτωση μη κατάθεσης της μονομερούς απόφασης του εργοδότη για επιβολή εκ περιτροπής εργασίας (Άρθρο 6 ΣχΝ),

β) στο Κεφάλαιο Ε' («Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης, μονομερής βλαπτική μεταβολή») του ίδιου Μέρους του ΣχΝ, περιέχεται **η ένταξη στους λόγους μονομερούς βλαπτικής μεταβολής η αδικαιολόγητη μείωση των αποδοχών του εργαζόμενου εξαιτίας της εφαρμογής συστήματος ψηφιακής κάρτας ή της ένταξης σε αυτό** (Άρθρο 15 ΣχΝ) και η (κατ' αρχάς) **ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης του εργαζόμενου που αρνείται να εργασθεί υπερωριακά** (Άρθρο 16 ΣχΝ), ρυθμίσεις όμως που (και οι δύο) θα έχουν εφαρμογή μόνο για τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου, με βάση το επιμέρους κεφάλαιο του ΚΕΔ που είναι εντεταγμένες (Τμήμα ΙΙ),

γ) στο Κεφάλαιο Στ' («Ψηφιακή οργάνωση της εργασίας») του ίδιου Μέρους του ΣχΝ, περιέχονται οι ρυθμίσεις για το **περιεχόμενο και τη δήλωση της σύμβασης έως δύο (2) ημέρες για την κάλυψη επείγουσών αναγκών** (Άρθρο 21 ΣχΝ) και **τη διάρκεια του χρόνου ευέλικτης προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία και της προετοιμασίας τους πριν την έναρξή της**, καθώς και του αριθμού των μονών χτυπημάτων ανά μήνα της κάρτας εργασίας και των λόγων που τα δικαιολογούν (Άρθρο 22 ΣχΝ),

δ) στο Κεφάλαιο Ζ' («Εξουσιοδοτικές και καταργούμενες διατάξεις») του ΣχΝ περιέχεται, χωρίς αντίστοιχη ρύθμιση στις βασικές διατάξεις του ΣχΝ, **η κατάργηση των διατάξεων για την υποχρέωση συμφωνίας στις «κατά παραγγελία» συμβάσεις σε ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας**, που δεν μπορεί να είναι μικρότερος του 1/4 του συμφωνημένου αριθμού ωρών, για την **ισότιμη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και την απαγόρευση, ως μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, της μετατροπής σύμβασης πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε κατά παραγγελία** (Άρθρο 24 ΣχΝ)

ε) στο Κεφάλαιο Β' («Συνταξιοδοτικές και Ασφαλιστικές Ρυθμίσεις») του Μέρους Στ' του ΣχΝ, περιέχεται η ρύθμιση για τον **μη συνυπολογισμό της προσαύξησης**

λόγω υπερεργασίας, υπερωρίας και εργασίας κατά τη νύχτα, Κυριακή και αργίες κατά τον υπολογισμό του ύψους των αποδοχών, όπως διαμορφώνονται τυχόν και με ΣΣΕ ή οικειοθελή παροχή του εργοδότη, **για την απόδοση ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης** (Άρθρο 73 ΣχΝ). Δεδομένου ότι η διάταξη αυτή προωθείται παράλληλα με τις διατάξεις για την αύξηση του χρόνου εργασίας και την ενίσχυση των ευελιξιών στην οργάνωσή του σε ατομικό επίπεδο, διατυπώνεται η ανησυχία ότι θα αποτελέσει κίνητρο στη χρήση υπερωριακής απασχόλησης από τους ήδη απασχολούμενους στην επιχείρηση, αντί της πρόσληψης εργαζομένων πχ με μερική απασχόληση για την κατάλληλη κάλυψη των αυξημένων αναγκών της επιχείρησης. Η διάταξη αυτή επίσης αναμένεται να επηρεάσει το ύψος των συνταξιοδοτικών παροχών, που προσδοκούν να λάβουν οι εργαζόμενοι με το πέρας του εργάσιμου βίου τους, καθώς επηρεάζει το ύψος των αποδοχών τους επί των οποίων υπολογίζονται οι αποδιδόμενες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

II. Προωθούμενες ρυθμίσεις και αρχικές παρατηρήσεις για την ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζομένων (άρθρα 9, 10, 17, 24 παρ. 2 ΣχΝ)

1. Σύμφωνα με τους τίτλους των κεφαλαίων του ΣχΝ, οι διατάξεις για την ετήσια άδεια αναψυχής τοποθετούνται στο Κεφάλαιο Δ' («Χρόνος εργασίας, ετήσια άδεια, ενίσχυση μητρότητας») και περιέχουν **την κατάργηση της αναγγελίας χορήγησης της ετήσιας άδειας έως και 1 ώρα μετά την έναρξη χρήσης της** και εφεξής την αναγγελία της απογραφικά μέσα **στο 1^ο 10ήμερο του μήνα που ακολουθεί** από τη «χορήγησή» της (Άρθρο 9 ΣχΝ) και **την κατάργηση του (υποχρεωτικού και από τις διεθνείς συμβάσεις) ελάχιστου ορίου των 2 εβδομάδων συνεχών ημερών ετήσιας άδειας και της μείωσής του σε μία εβδομάδα** (5 ημέρες/πενθήμερο, 6 ημέρες/εξαήμερο) σε περίπτωση αιτήματος του εργαζόμενου (Άρθρο 10 ΣχΝ). Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ανησυχία της για αμφοτέρως τις ρυθμίσεις, δεδομένων των κινδύνων που ελλοχεύουν σε βάρος του εργαζόμενου. Ιδίως αναφορικά με τη μείωση της συνεχούς 10ήμερης άδειας, παρέχεται πλέον το δικαίωμα στον εργοδότη να κάνει κατάχρηση προς όφελός του της δυνατότητας αυτής, λαμβανομένου υπόψη ότι στην πράξη ο εργαζόμενος, λόγω της σχέσης εξάρτησης, δε θα μπορέσει εύκολα να αρνηθεί σχετική πρόταση του εργοδότη, με σοβαρότατο αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλειά του και τη διατάραξη της ήδη επιβαρυνμένης από παράλληλους σοβαρούς παράγοντες, όπως το υψηλό κόστος ζωής, της ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.³⁴
2. Δυστυχώς, όπως παρατηρείται και με τις ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας, διατάξεις σχετικές με την ετήσια άδεια περιέχονται και σε άλλα Κεφάλαια του

³⁴ [Κείμενο Συμπληρωματικών Πληροφοριών - Παρατηρήσεων](#) της ΕΕΔΑ προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης επί της ad hoc Εθνικής Έκθεσης αναφορικά με την κρίση του κόστους ζωής στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, Ιούνιος 2024.

ΣχΝ, που τιτλοφορούνται διαφορετικά και τροποποιούν διατάξεις που εντάσσονται σε άλλα Μέρη του ΚΕΔ, όπως:

α) στο Κεφάλαιο Στ' («Ψηφιακή οργάνωση της εργασίας») του ίδιου Μέρους του ΣχΝ, το οποίο τροποποιεί διατάξεις του Μέρους Γ' για τη «Διοικητική Εποπτεία της Εργασίας» του Τρίτου Βιβλίου («Δίκαιο προστασίας της υγείας και της Ασφάλειας – Εποπτεία της Εργασίας») του ΚΕΔ, περιέχεται η **κατάργηση της επίδειξης του βιβλίου αδειών από τους λόγους επιβολής ποινής από τους Επιθεωρητές Εργασίας κατά δέσμια αρμοδιότητα** (Άρθρο 17 ΣχΝ). Επισημαίνεται ότι η διάταξη αυτή, που περιέχει και άλλα έγγραφα στοιχεία (πχ πίνακας προσωπικού, έντυπα ατομικών συμβάσεων, εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών), χρειάζεται να τύχει περαιτέρω επιμέλειας, καθώς η επίδειξη των εγγράφων αυτών προβλέπεται και από άλλες διατάξεις που καθορίζουν το περιεχόμενο των ελέγχων άλλων φορέων, όπως πχ του ΕΦΚΑ.

β) στο Κεφάλαιο Ζ' «Εξουσιοδοτικές και καταργούμενες διατάξεις» του ΣχΝ περιέχεται μεταβατική ρύθμιση **για την έναρξη ισχύος από 1ης.1.2026 της διάταξης για το χρόνο καταχώρισης της κανονικής άδειας, όπως και της ετήσιας καταχώρισής της** (Άρθρο 24 παρ. 2 ΣχΝ). Επισημαίνεται ότι η διάταξη αυτή σχετίζεται άμεσα με τη διάταξη του Άρθρου 9 του ΣχΝ (αναγγελία άδειας αναψυχής), αλλά και με τη διάταξη του Άρθρου 17 ΣχΝ (κατάργηση βιβλίου αδειών), στην οποία όμως δεν παραπέμπει, δημιουργώντας σοβαρή σύγχυση ως προς την έναρξη εφαρμογής των βασικών ρυθμίσεων, δεδομένου μάλιστα ότι η ρύθμιση αυτή έχει ενταχθεί ήδη σε περιεχόμενο Υπουργικής Απόφασης που είναι σε ισχύ από το 2022 (ΥΑ 49758/26-05-2022/ΦΕΚ Β' 2668). Όπως έχει δυστυχώς διαπιστωθεί, πληθώρα ρυθμίσεων που κατά μείζονα λόγο σχετίζονται με το περιεχόμενο υποχρεώσεων και τις προθεσμίες καταχωρίσεων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (II), έχουν εισαχθεί επανειλημμένα μέσω Υπουργικών Αποφάσεων, χωρίς την κατάλληλη νομοθετική εξουσιοδότηση, Εγκυκλίων ή ακόμα και ανακοινώσεων³⁵ και δημιουργούν σοβαρότατη σύγχυση τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους, εκθέτοντάς τους σε μεγαλύτερη διακινδύνευση έκθεσης σε παράνομες πρακτικές. Η αβεβαιότητα αυτή προκύπτει και από την αναφορά (παραδοχή) μη πλήρους παραγωγικής λειτουργίας του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II μέχρι σήμερα στην Έκθεση συνεπειών ρύθμισης του ΣχΝ όπου το επισπεύδον Υπουργείο Εργασίας παραδέχεται «Στο πλαίσιο αυτό, για την κατοχύρωση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια αναψυχής του εργαζόμενου και για τη διευκόλυνση του ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, πρόκειται να επικαιροποιηθούν και τα σχετικά πεδία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II»

³⁵ Ανακοίνωση ΕΡΓΑΝΗ 12-1-2023 Διάθεση διαδικασίας "Οργάνωση Χρόνου Εργασίας – Άδειες".

III. Επιμέρους παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ

Επαναλαμβάνοντας τη βασική παρατήρηση της ότι η συμπερίληψη διαδικαστικών διατάξεων στις ουσιαστικές ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και το αντίστροφο αφενός αντιβαίνει στις αρχές καλής νομοθέτησης, αφετέρου δημιουργεί ένα περιβάλλον ανασφάλειας δικαίου και πρόσθετης διακινδύνευσης των εργαζομένων, η ΕΕΔΑ διατυπώνει και τις παρακάτω επιμέρους παρατηρήσεις για τις διατάξεις του ΣχΝ, που σχετίζονται με τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας και την άδεια αναψυχής των εργαζομένων:

Προστατευτικός χαρακτήρας των διατάξεων για τον χρόνο εργασίας και την άδεια αναψυχής των εργαζομένων

1) Οι διατάξεις για το χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια αναψυχής για την απαιτούμενη σωματική και ψυχική ισορροπία και ανάπαυση των εργαζομένων εντάσσονται στον πυρήνα της προστασίας τόσο του ατομικού, όσο και του συλλογικού εργατικού δικαίου και οφείλουν να διέπονται από ρυθμίσεις που με σαφήνεια και πληρότητα **α)** ανταποκρίνονται στο θεμελιώδη σκοπό της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς του κατά την εργασία και **β)** προστατεύουν τους εργαζόμενους από τους κινδύνους στέρησης της δυνατότητας ελεύθερης διάθεσης του χρόνου τους.

Εθνικό Πλαίσιο ρύθμισης του χρόνου εργασίας

2) Το νόμιμο ωράριο στην Ελλάδα πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί σε 45 ώρες στην πενθήμερη εργασία και 48 ώρες, στην εξαήμερη εργασία. Μετά την ισχύ της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το νόμιμο ημερήσιο ωράριο της πλήρους απασχόλησης καθορίστηκε σε 8 ώρες (συν 1 ώρα υπερεργασία, δηλ 9 ώρες) και 6,40 ώρες (συν 1 ώρα υπερεργασία, δηλ 8 ώρες) στην εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία. Βασικός πυλώνας στην Ελλάδα για τις σχετικές με το χρόνο εργασίας διατάξεις αποτέλεσε η Εθνική Γενική ΣΣΕ, λόγω της καθολικής δεσμευτικής της ισχύος στο σύνολο των εργαζομένων στην ελληνική επικράτεια, η οποία με ιστορικές της ρυθμίσεις το 1975 και το 1984, θωράκισε το πενθήμερο και το 40ωρο. Ο ρόλος της ΕΓΣΣΕ ήταν κρίσιμος και σε επιμέρους ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, όπως η προοπτική μείωσης του συμβατικού χρόνου εργασίας (ΕΓΣΣΕ 1996-1997, 2004-2005), με την επιρροή της να είναι διαχρονικά κομβική για όλα τα υπόλοιπα είδη ΣΣΕ. Όπως είναι γνωστό, η Εθνική Γενική ΣΣΕ στοχοποιήθηκε από το 2010 και μετά από τα μέτρα συμμόρφωσης στους όρους του διεθνούς δανεισμού της Ελλάδας κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

Μέτρα συμμόρφωσης με το δίκαιο της ΕΕ για τον χρόνο εργασίας

3) Το περιεχόμενο της νομοθεσίας στην Ελλάδα για το χρόνο εργασίας, όπως προκύπτει και από τα επίσημα στοιχεία,³⁶ έχει προσαρμοσθεί σταδιακά και πλήρως στις απαιτήσεις συμμόρφωσης στο δίκαιο της ΕΕ (σταδιακή εξέλιξη με τις Οδηγίες 93/104/ΕΚ, 2000/34/ΕΚ, 2003/88/ΕΚ), το οποίο περιέχει μεν δυνατότητες ευελιξιών/αποκλίσεων, τονίζει όμως τη σημασία της διάρκειας και της κατάλληλης οργάνωσης του χρόνου εργασίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εξελίξεις στην ευρωπαϊκή νομοθεσία για το χρόνο εργασίας, οι οποίες προκάλεσαν εκτενείς αντιδράσεις σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, κυρίως ως προς τη δυνατότητα των Κρατών Μελών να υιοθετήσουν εθνικές ρυθμίσεις εξαίρεσης από τα ανώτατα όρια εργασίας ("opt out"),³⁷ βρήκαν την Ελλάδα να προσαρμόζεται μεν στις ευελιξίες αυτές, ωστόσο εξαρτώντας την εφαρμογή τους υπό τον όρο συμφωνίας μέσω ΣΣΕ ή συλλογικές συμφωνίες (π.χ. η διαφορετική οργάνωση του χρόνου εργασίας με διευθέτησή του σε 6μηνη ή ετήσια βάση, η ρύθμιση των πρόσθετων ομάδων εργασίας, όπως και της μερικής απασχόλησης).

4) Στην τελευταία Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το χρόνο εργασίας³⁸ (2023) αναφέρεται ότι η Ελλάδα και άλλα 11 Κράτη Μέλη (Τσεχία, Δανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Ρουμανία, Φινλανδία και Σουηδία) δεν έχουν εισαγάγει στο πλαίσιό τους τη δυνατότητα εξαίρεσης, τη δυνατότητα δηλαδή να μην εφαρμόσουν το μέγιστο όριο του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Η ΕΕΔΑ ευελπιστεί, ότι οι προωθούμενες με το παρόν ΣχΝ διατάξεις για το χρόνο εργασίας δεν αποτελούν προπομπό για την προσχώρηση της χώρας μας στη δυνατότητα χρήσης της εξαίρεσης του opt-out (καταργώντας την αντίστοιχη διάταξη του ΠΔ 88/1999). Υπενθυμίζει παράλληλα, ότι η μέχρι σήμερα στάση της Ελλάδας ως προς τη μη αξιοποίηση της ρήτρας αυτής, έχει νομικό και κοινωνικό έρεισμα στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που αναφέρεται ρητά το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό των ωρών εργασίας, σε ετήσια άδεια και σε εγγυημένες περιόδους ανάπαυσης, προς όφελος της υγείας, της ασφάλειας και

³⁶ Εθνικά μέτρα ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ «σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας».

³⁷ Ως προς τη ρήτρα αυτοεξαίρεσης (opt-out) που περιείχε η Οδηγία 93/104 για τη δυνατότητα κράτους μέλους να μην εφαρμόσει το άρθρο 6 για τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, το οποίο σύμφωνα με την οδηγία, δεν πρέπει να υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες κατά μέσο όρο συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, η Ελλάδα δεν έκανε χρήση της ρήτρας αυτής, ορίζοντας στο άρθρο 6 του ΠΔ 88/1999 ότι: «Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας ο χρόνος της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου». Παράλληλα, η Ελλάδα ήταν ανάμεσα στις χώρες που ψήφισαν υπέρ της σταδιακής κατάργησης της ρήτρας αυτής (μαζί με τη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ιταλία, την Ισπανία, τη Σουηδία, το Λουξεμβούργο, την Ουγγαρία, την Κύπρο, τη Φινλανδία, την Πορτογαλία).

³⁸ ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ Έκθεση για την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας COM/2023/72 final

της αξιοπρέπειάς του (Άρθρο 31 «Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας»). Επιπρόσθετα, απηχείται και στην Οδηγία 2003/88/ΕΕ, η οποία αναφέρεται στην επιζήμια συσχέτιση της πολύωρης εργασίας με την υγεία των εργαζομένων, όπως και με την υπονόμηση της οικογενειακής/κοινωνικής ζωής, της ισότιμης συμμετοχής στην ανατροφή και φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων μελών της οικογένειας που προστατεύονται από την Οδηγία 2019/1158/ΕΕ για την ισορροπία επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής.

Εκτενής ευελιξία του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για το χρόνο εργασίας

5) Η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει εδώ τον προβληματισμό της για την ευελιξία του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, η οποία διευρύνθηκε σημαντικά το 2021 και το 2023 με τους νόμους 4808/2021 και 5053/2023 αντίστοιχα, για τους οποίους η Εθνική Επιτροπή έχει συντάξει αναλυτικές εκθέσεις παρατηρήσεων.³⁹ Ενδεικτικά αναφέρεται ότι: **α)** Με τον Ν. 4808/2021⁴⁰ εισάγεται αρχικά η δυνατότητα ατομικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας (με αίτημα του εργαζόμενου), η αύξηση του ετήσιου ορίου νομίμων υπερωριών από 120 σε 150 (παράλληλα με τη δυνατότητα περαιτέρω αύξησης με αίτημα της επιχείρησης και απόφαση του αρμόδιου συλλογικού οργάνου του Υπουργείου Εργασίας, την Ολομέλεια του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας), η περαιτέρω διεύρυνση των εξαιρέσεων από την Κυριακάτικη αργία, η δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης (έως το πλήρες ωράριο) στη μερική απασχόληση με μικρή προσαύξηση (12%), και **β)** Με τον Ν. 5303/2023⁴¹ (“Για την ενίσχυση της εργασίας” ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ 2019/1152), εισάγονται στο εθνικό δίκαιο οι συμβάσεις μη καθορισμένου ωραρίου και θεσμοθετούνται οι «κατά παραγγελία» συμβάσεις μη γνωστού ωραρίου με όριο το 1/4 (του συνόλου των συμφωνημένων ωρών) ως ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών, εισάγεται η δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης την 6η ημέρα έως 8 ώρες με προσαύξηση 40%, η ατομική διευθέτηση (με αίτημα του

³⁹ Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 20.9.2023 (Ν. 5053/2023, “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”, ΦΕΚ Α’ 158/26-09-2023) και Κείμενο παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ επί της 5ης Ελληνικής Έκθεσης για την εφαρμογή του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, 11.1.2023, Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 14.6.2021 (Ν. 4808/2021, “Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις”, ΦΕΚ Α 101/19.6.2021).

⁴⁰ Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 14.6.2021 (Ν. 4808/2021).

⁴¹ Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 20.9.2023 (Ν. 5053/2023).

εργοδότη και συμφωνία του εργαζόμενου), η δοκιμαστική περίοδος εργασίας 6 μηνών με αυτοδίκαιη λύση και χωρίς εγγυήσεις μετατροπής σε κανονική εργασία, η δυνατότητα παράλληλης απασχόλησης σε 2 εργοδότες έως 13 ώρες την ημέρα, η νέα περαιτέρω διεύρυνση των εξαιρέσεων από την Κυριακάτικη αργία.

6) Η ΕΕΔΑ παρατηρεί με ανησυχία ότι οι παραπάνω διατάξεις που ενσωματώθηκαν αρχικά στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 80/2022) και πλέον στον ισχύοντα Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025), πέραν του ότι έχουν κριθεί ως προς το περιεχόμενο και την εφαρμογή τους ως αντίθετες σε κυρωμένες διεθνείς συμβάσεις,⁴² «παγιοποιούν» στη νομοθεσία ρυθμίσεις που είχαν επιβληθεί ως «προσωρινές» στο πλαίσιο της οροθεσίας του μηχανισμού διεθνούς δανεισμού της Ελλάδας όπως: τη μείωση των προσαυξήσεων για υπερωριακή απασχόληση (40% έως 150 ώρες, 60% πέραν των 150 ωρών, (Άρθρο 74 παρ. 10 Ν. 3863/2010), την κατάργηση των ουσιαστικών προϋποθέσεων και εγγυήσεων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, κατάργηση της δυνατότητας επίλυσης διαφορών μέσω ΟΜΕΔ, την εισαγωγή μορφωμάτων εργατικής εκπροσώπησης «ενώσεις προσώπων», οι οποίες μπορούν να συγκροτούνται ακόμη και από τρία άτομα σε μικρές επιχειρήσεις (Άρθρο 42 Ν. 3986/2011). Η ΕΕΔΑ είχε έγκαιρα εκφράσει την ιδιαίτερη ανησυχία της για τον ουσιαστικά μόνιμο χαρακτήρα αυτών των ρυθμίσεων.⁴³

Σύμβαση κάλυψης «επειγουσών αναγκών»

7) Ειδικά για τη σύμβαση κάλυψης «επειγουσών αναγκών» (Άρθρο 21 ΣχΝ), είναι ενδεικτικό των παραπάνω νομοτεχνικών παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ, ότι η προωθούμενη διάταξη, με την οποία διαμορφώνεται ουσιαστικά ένα νέο είδος σύμβασης, είναι τοποθετημένη σε κεφάλαιο με οργανωτικές/διαδικαστικές ρυθμίσεις, μολονότι είναι σε άμεση συνάφεια τόσο με τις διατάξεις για την εκ περιτροπής εργασία (Άρθρο 38 Ν. 1892/1990, Άρθρο 113 ΚΕΔ) όσο και με τις διατάξεις για τις «κατά παραγγελία» συμβάσεις με μη προβλέψιμο χρόνο εργασίας (Άρθρο 10 Ν. 5053/2023, Άρθρο 190 ΚΕΔ). Η ΕΕΔΑ διατυπώνει την έντονη ανησυχία της ότι με την προώθηση αυτής της υπερ-ευέλικτης μορφής εργασίας διαμορφώνεται ένα περιβάλλον υψηλής διακινδύνευσης καταχρηστικών πρακτικών, ανάμεσα σε άλλα, γιατί έχει μέγιστη διάρκεια τις δύο (2) ημέρες/την εβδομάδα, χωρίς κανένα περιορισμό στις ανανεώσεις της, συνεπώς μπορεί να συνάπτεται κάθε εβδομάδα, στερώντας τον εργαζόμενο και από τα δικαιώματα που συνδέονται με την εργασία του (πχ ετήσια άδεια).⁴⁴

⁴² Βλ. παραπάνω σελ. 11-17.

⁴³ Θεματικό δελτίο για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 2019, σελ 1-2, ΕΕΔΑ Επείγουσα Δήλωση για τα Εργασιακά Δικαιώματα και τα Δικαιώματα Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα, 2017.

⁴⁴ Σημειώνεται ότι η έννοια του απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένου φόρτου εργασίας, προβλέπεται ως λόγος απασχόλησης των εργαζομένων (και) κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας (Άρθρα 191 και 192 ΚΕΔ).

Επιπλέον, δεν προβλέπεται η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας των εργαζομένων, δηλαδή η απασχόληση μπορεί να είναι πλήρης 8ωρη, μερική 4ωρη ή μερική λιγότερων ωρών, δεν υπάρχει αναφορά σε ελάχιστο αριθμό εγγυημένων αμειβόμενων ωρών, αλλά παραπομπή στη γενική διάταξη (Άρθρο 73 ΚΕΔ) που ορίζει ότι πρέπει να υπάρχει αναφορά σε αριθμό εγγυημένων αμειβόμενων ωρών. Σημειώνεται ότι μέσα από άλλη διάταξη του ΣχΝ (Άρθρο 4 παρ.2) διευκολύνεται η εφαρμογή του Άρθρου 21 ΣχΝ, καθώς για τις «κατά παραγγελία» συμβάσεις καταργείται το 1/4 του συμφωνημένου ελάχιστου αριθμού αμειβόμενων ωρών (σε σχέση με το συνολικό αριθμό ωρών που περιέχονται στους όρους της σύμβασης που γνωστοποιεί ο εργοδότης). Η διάταξη αυτή είναι άμεσης εφαρμογής, που σημαίνει ότι οι «κατά παραγγελία» συμβάσεις που θα συναφθούν μετά την ψήφιση του εν λόγω ΣχΝ και τη δημοσίευσή του, δεν θα περιέχουν την εγγύηση αυτή. Ως προς τη δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης των εργαζομένων που θα απασχοληθούν με αυτό το είδος σύμβασης, η Εθνική Επιτροπή παρατηρεί ότι **i) εάν η σύμβαση είναι πλήρους απασχόλησης (8ωρη)**, η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί έως και 13 ώρες/ημέρα για δύο διαδοχικές ημέρες (με προσαύξηση 40%), βάσει της νέας διάταξης για την αύξηση των υπερωριών, χωρίς βέβαια να μπορεί να υπολογισθεί ο «μέσος όρος» των 48 ωρών/ανά τετράμηνο, καθώς η σύμβαση αυτή διαρκεί λιγότερο. Σε περίπτωση άρνησης του εργαζόμενου να παράσχει υπερωριακή εργασία, αυτός δεν καλύπτεται από τη διάταξη προστασίας από την απόλυση, καθώς αυτή εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ για την εργασία σε ημέρα Κυριακή ή αργία ή ως προς τις υπερωρίες, οι εισφορές θα υπολογίζονται χωρίς την αντίστοιχη προσαύξηση (Άρθρο 73 ΣχΝ) και **ii) εάν η σύμβαση είναι μερικής απασχόλησης**, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχοληθεί με 12% προσαύξηση για κάθε ώρα παροχής της εργασίας, μέχρι τη συμπλήρωση του 8ωρου/πλήρους ωραρίου, σύμφωνα με τη σχετική διάταξη για τη μερική απασχόληση (Άρθρο 38 Ν. 1892/1990, Άρθρο 113 ΚΕΔ). Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ιδιαίτερη ανησυχία της για κίνδυνο κατάχρησης αυτού του είδους σύμβασης, λόγω της μικρότερης προσαύξησης της υπερωρίας σε συνδυασμό με τη δυνατότητα που δίνει ο νόμος για τη μερική απασχόληση, η πρόσθετη εργασία να παρέχεται και κατά μη συνεχές ωράριο.

Υφιστάμενες αρχές και εγγυήσεις για την αποτροπή μονομερών βλαπτικών μεταβολών στους όρους εργασίας

8) Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει με προβληματισμό ότι δεν διαπιστώνεται ο προστατευτικός χαρακτήρας των προωθούμενων ρυθμίσεων για τους εργαζομένους, παρά τις αντίθετες διατυπώσεις στην έκθεση συνεπειών ρύθμισης, ότι οι υπερ-ευέλικτες για το χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια διατάξεις του ΣχΝ θα λειτουργήσουν προς όφελός τους, όπως π.χ. το δικαίωμα άρνησης παροχής υπερωρίας ή μη αποδοχής ατομικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας

και προστασίας από την απόλυση ή τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας για τους λόγους αυτούς (άρθρα 7, 8, 16 ΣχΝ), καθώς και η μάλλον διακηρυκτικού χαρακτήρα αδιαίρετη χορήγηση των ημερών ετήσιας άδειας (Άρθρο 10 ΣχΝ). Ειδικότερα η ΕΕΔΑ, έχοντας υπόψη της τα παραπάνω, σημειώνει τα εξής:

α) Η διατύπωση για το «δικαίωμα άρνησης» του εργαζόμενου δεν είναι νέα, αλλά αποτελεί μέρος της διάταξης του Άρθρου 659 του Αστικού Κώδικα, στην οποία (όπως κωδικοποιήθηκε με το Άρθρο 12 ΚΕΔ) παραπέμπει η ρύθμιση για την αύξηση των υπερωριών, που αναφέρει: *«Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις»*. Συνεπώς, πέραν του γεγονότος ότι η εργασία κατά την 9η ώρα, εφόσον ζητηθεί, ζητείται «κατά την κρίση του εργοδότη» (Άρθρο 194 παρ. 1 ΚΕΔ) και είναι υποχρεωτική, η παροχή υπερωριακής εργασίας εντάσσεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και δεν αποτελεί διακριτική του ευχέρεια του εργαζομένου.

β) Η δυνατότητα μη συναίνεσης του εργαζόμενου σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας του, χωρίς αυτό να συνιστά λόγο απόλυσής του, δεν αποτελεί πρωτοείσακτη με το παρόν ΣχΝ ρύθμιση, αλλά έχει ήδη εισαχθεί στη νομοθεσία από το 2005 (Ν. 3385/2005, Άρθρο 2) με μεγαλύτερη προστασία, καθώς αφορούσε τη διαφωνία του εργαζόμενου με συλλογικά συμφωνημένη διευθέτηση και όχι ατομικά, δυνατότητα που «εγκαινιάσθηκε» με το Ν. 4808/2021 (Άρθρο 59) και ενισχύθηκε περαιτέρω σε βάρος των εργαζομένων με τον Ν. 5053/2023 (Άρθρο 28).

γ) Σε κάθε περίπτωση, πέραν του ότι ο εργαζόμενος είναι εκτεθειμένος και εξαρτημένος από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ακόμα και η αναφερόμενη στο νόμο (Άρθρο 350 ΚΕΔ) αντιστροφή του βάρους απόδειξης στον εργοδότη σε περίπτωση δικαστικής προσφυγής του εργαζόμενου για την ακύρωση της απόλυσής του λόγω άρνησης αποδοχής οποιασδήποτε μεταβολής στον αρχικά συμφωνημένο χρόνο εργασίας του (π.χ. μη αποδοχή μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, υπερωριακής απασχόλησης, ατομικής διευθέτησης), είναι ατελής.⁴⁵ 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. Εκτός του ότι δεν έχει τροποποιηθεί αναλόγως ο Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας, η υποχρέωση απόδειξης που, βάσει του νόμου, επιβαρύνει τον εργαζόμενο, θα μπορούσε να αντικατασταθεί από την «επίκληση του

⁴⁵ Βλ. Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 20.9.2023, σελ. 50.

ελαττώματος», ώστε ακολούθως να επιτευχθεί ο στόχος της μεταφοράς του βάρους απόδειξης στον εργοδότη (αναλογικά με το Άρθρο 66 παρ. 4 Ν. 4808/2021, 350 παρ. 5 ΚΕΔ).

δ) Η προωθούμενη με το Άρθρο 10 του ΣχΝ διατύπωση για την αδιαίρετη χορήγηση της άδειας αναψυχής σε συνεχείς ημέρες έχει διακηρυκτικό χαρακτήρα, καθώς με την ίδια διάταξη **προωθείται ως υποχρεωτική**, η χορήγηση σε συνεχείς μέρες, μόνο ενός τμήματος άδειας διάρκειας 5 ημερών (πενθήμερο) ή 6 ημερών (εξαήμερο). Επιπλέον με τις εν λόγω ρυθμίσεις διευκολύνονται καταχρηστικές πρακτικές εργοδοτών σε βάρος του χρόνου και του τρόπου χορήγησης, ως προς τη διάρκεια, της ετήσιας άδειας των εργαζομένων, από την ήδη πραγματοποιούμενη απογραφική δήλωση χορήγησής της στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, που χωρίς σχετική νομοθετική διάταξη, όπως έχει ορισθεί με Υπουργική Απόφαση από το 2023 (ΥΑ 113169/Β'7421), και βάσει της οποίας πραγματοποιείται εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα από το μήνα χορήγησής της.

Προώθηση της εξατομικευμένης ρύθμισης του χρόνου εργασίας και της ετήσιας άδειας

9) Από τη συνδυαστική μελέτη των άρθρων και των επιμέρους διατάξεων του ΣχΝ για τον χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων, δεδομένου ότι η τελευταία συνδέεται με τον χρόνο εργασίας σε ετήσια βάση, δυστυχώς διαπιστώνεται ότι ο σκοπός ή/και το αποτέλεσμα των προωθούμενων πρόσθετων μεταβολών στη νομοθεσία, δεν είναι παρά η **διεύρυνση της δυνατότητας εξατομικευμένης ρύθμισης της διάρκειας και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας με σκοπό την αύξησή του**, μέσω:

α) της αύξησης των ορίων ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη κατά 1 (μία) ώρα, δηλαδή συνολικά 13/ημέρα. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να εργασθεί την εβδομάδα σε μία εβδομάδα 57 ώρες (40 ώρες τακτικό ωράριο + 5 ώρες υπερεργασία + 4 ώρες υπερωρία + 8 ώρες την έκτη ημέρα),

β) του κινήτρου αύξησης της υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων στην επιχείρηση, αντί της πρόσληψης εργαζομένων με μερική απασχόληση, μέσω του μη συνυπολογισμού των προσαυξήσεων λόγω υπερωρίας (όπως και Κυριακής/αργίας και νύχτας) στις αποδοχές για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών,

γ) της δυνατότητας υπερωριακής απασχόλησης (έως 13 ώρες) και στην εκ περιτροπής εργασία, η οποία στο ισχύον πλαίσιο μπορεί να επιβληθεί και μονομερώς σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του εργοδότη έως και 9 μήνες,

δ) της διεύρυνσης της δυνατότητας ατομικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας από μία εβδομάδα έως 12 μήνες, με κατάργηση της συνολικής 6μηνης διάρκειας αυξημένης/μειωμένης απασχόλησης ανά 12μηνο που ισχύει μέχρι σήμερα,

ε) της εισαγωγής του νέου είδους σύμβασης για την «κάλυψη επειγουσών αναγκών» μέγιστης διάρκειας δύο (2) ημερών, χωρίς όμως καθορισμένο χρόνο και πρόγραμμα ημερήσιας εργασίας, χωρίς προθεσμία μέσα στην οποία ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει για τους όρους εργασίας του τον εργαζόμενο πριν αναλάβει εργασία και χωρίς ρητούς περιορισμούς στη νομοθεσία για την αποτροπή της αναμενόμενης κατάχρησης στη σύναψή τους,

στ) της εισαγωγής, χωρίς περιορισμούς, του μοντέλου της σύμβασης μηδενικών ωρών («κατά παραγγελία») μέσω της κατάργησης της υποχρέωσης συμφωνίας σε ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να είναι μικρότερος του 1/4 του συμφωνημένου αριθμού ωρών στις «κατά παραγγελία» συμβάσεις – πλέον θα ισχύει μόνο η ρύθμιση για υποχρέωση αναφοράς αόριστα των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών,

ζ) της επιπλέον κατάργησης της απαγόρευσης μονομερούς μεταβολής της σύμβασης πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε «κατά παραγγελία» σύμβαση,

η) της κατάργησης της περιόδου αναφοράς (ημέρα, εβδομάδα, 15νθήμερο, μήνας) στο ωράριο εργασίας που συμφωνείται στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης,

θ) της εξαίρεσης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (πλήρους ή μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης) από την προστασία σε περίπτωση μονομερούς μείωσης των αποδοχών τους λόγω εφαρμογής συστήματος κάρτας εργασίας, όπως και άρνησης υπερωριακής απασχόλησης, με συνέπεια ο εργαζόμενος με σύμβαση έως 2 ημέρες για «επείγουσες ανάγκες» δεν προστατεύεται από την απόλυση εάν αρνηθεί να εργασθεί υπερωριακά,

ι) της κατάργησης του κοινωνικοασφαλιστικού αντικρύσματος της προσαύξησης των αποδοχών των εργαζομένων από την εργασία τους πάνω από 40 ώρες, καθώς και από την εργασία τους την Κυριακή ή σε αργίες,

ια') της κατάργησης του υποχρεωτικού (και από τις διεθνείς συμβάσεις) ελάχιστου ορίου των 2 εβδομάδων συνεχών ημερών ετήσιας άδειας και της μείωσής του σε 1 εβδομάδα (5 ημέρες/πενθήμερο, 6 ημέρες/εξαήμερο) σε περίπτωση αιτήματος του εργαζόμενου, τα δε υπόλοιπα τμήματα μπορούν να είναι από 1 ημέρα έως το σύνολο του υπολοίπου των δικαιούμενων ημερών άδειας,

ιβ') της αξιοποίησης της δυνατότητας κατακερματισμού της ετήσιας άδειας, κανονικής και τυχόν προσαύξησης, στην περίπτωση ανταλλαγής των ημερών αυξημένης απασχόλησης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, όχι μόνο με

μειωμένο ωράριο ή ημέρες ανάπαυσης (ρεπό), αλλά και με ημέρες ετήσιας άδειας, εισάγοντας μια περαιτέρω (μη ορατή άμεσα) δυνατότητα κατάτμησής της σε περισσότερα τμήματα ακόμα και μικρότερης των 5 ημερών διάρκειας,

ιγ') και τέλος, της προώθησης όλων των παραπάνω μέτρων παρά τις αντίθετες συστάσεις των εκθέσεων ευρωπαϊκών και διεθνών οργάνων και φορέων⁴⁶ σχετικά με τις σοβαρότατες επιπτώσεις της αύξησης του χρόνου εργασίας σε βάρος της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, παράλληλα με την υπονόμηση της παραγωγικότητάς τους. Παράλληλα η επιμήκυνση του ωραρίου εργασίας θα έχει σοβαρότατες επιπτώσεις σε βάρος της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, πέραν της πιθανότατης απώλειας από τους εργαζόμενους γονείς οικονομικών παροχών/επιδοτήσεων (όπως το voucher για τους παιδικούς σταθμούς) που συνδέεται με εισοδηματικά κριτήρια λόγω της «τυπικής» αύξησης των αποδοχών τους λόγω της πρόσθετης απασχόλησής τους.

Η ΕΕΔΑ οφείλει να επισημάνει ότι η δημιουργία μέσω της εξατομικευμένης ρύθμισης του χρόνου εργασίας ενός περιβάλλοντος ανταγωνισμού όρων εργασίας προς κατώτερα όρια προστασίας θα έχει περαιτέρω αρνητικό αντίκτυπο για ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, όπως τα άτομα με αναπηρία. Η διεύρυνση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας έως και 13 ώρες θα πλήξει δυσανάλογα τους εργαζόμενους με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις, δεδομένου ότι λόγω της φύσης της αναπηρίας ή/και της χρόνιας πάθησής τους αδυνατούν να ανταποκριθούν σε εξαντλητικά ωράρια. Σε μια ανισοβαρή σχέση, όπως είναι η εξαρτημένη εργασία, όπου την εξουσία κατέχει πλήρως ο εργοδότης, η άσκηση του δικαιώματος του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή επιπλέον ωρών εργασίας είναι αδύνατη ή εξαιρετικά δυσχερής. Οι σχετικές ρυθμίσεις συνιστούν μορφή έμμεσης διάκρισης καθώς εγκυμονούν τον κίνδυνο τα άτομα με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις να στιγματιστούν ως «μη προσαρμόσιμα» ή «ανελαστικά». Αυτό, με τη σειρά του, θα αποθαρρύνει ακόμη περισσότερο τους εργοδότες να προβαίνουν στην πρόσληψή τους, σε μια αγορά εργασίας, που παραμένει μέχρι σήμερα για τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις πεδίο γεμάτο ανυπέρβλητους φραγμούς και διακρίσεις.⁴⁷ Πέραν όμως

⁴⁶ Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO), η παρατεταμένη εργασία (με ειδική αναφορά στην πρόσθετη εργασία) καταγράφεται ως σοβαρός παράγοντας κινδύνου για την υγεία και συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης, καρδιολογικών προβλημάτων και ψυχικών διαταραχών, [Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO, 17 Μαΐου 2021](#), Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND), [Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας \(EWCS\) 2024](#) και τις σύγχρονες τάσεις στην ποιότητα των θέσεων εργασίας.

⁴⁷ 7η Έκθεση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία-Το Δικαίωμα στην Εργασία: Η κατάσταση απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (Απρίλιος 2023), η Ελλάδα μαζί με την Ιρλανδία, την Κροατία και την Ισπανία συγκαταλέγονται στις χώρες με το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. [14ο Δελτίο του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.μεΑ.](#) με τίτλο «Στοιχεία σοκ για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία: εκτός εργατικού δυναμικού η συντριπτική πλειονότητα!» (18.09.2023)⁴⁷: i) το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία 20-64 ετών που μετέχουν στον ενεργό πληθυσμό

της αποθάρρυνσης των εργοδοτών από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, ακόμη και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι με αναπηρία εξαναγκαστούν να αποδεχθούν τα εξαντλητικά ωράρια υπό τον φόβο της απόλυσης, είναι βέβαιο ότι η υγεία τους θα υποστεί επιπρόσθετη σοβαρή και μη αναστρέψιμη επιβάρυνση. Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι οι διατάξεις για την αύξηση του χρόνου εργασίας και της πρόσθετης απασχόλησης των εργαζομένων βρίσκονται σε αντίθεση με το Άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση» της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (Ν. 4074/2012). Το Άρθρο 27 κατοχυρώνει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες ή/και με σπάνιες παθήσεις στην εργασία, απαγορεύει ρητά κάθε μορφή διάκρισης σε βάρος τους στον τομέα της απασχόλησης και υποχρεώνει τα συμβαλλόμενα κράτη να υιοθετούν θετικές πολιτικές και μέτρα για την ουσιαστική προώθηση της απασχόλησής τους στον ιδιωτικό τομέα.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ -ΚΑΤΑΧΩΡΙΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II

I. Προωθούμενες ρυθμίσεις για την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και την καταχώριση δεδομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και αρχικές παρατηρήσεις (άρθρα 5, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24)

Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, η ΕΕΔΑ παρουσιάζει στην ίδια ενότητα της Έκθεσής της τις σχετικές με την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και την καταχώριση δεδομένων σε δημόσια Πληροφοριακά Συστήματα διατάξεις του ΣχΝ, ώστε να γίνει αντιληπτό το ρυθμιστικό τους εύρος και οι παρατηρήσεις της Επιτροπής να έχουν την απαιτούμενη εστίαση και συνοχή.

Συγκεκριμένα στο Κεφάλαιο ΣΤ' του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου περιέχονται οι ρυθμίσεις για την **κατάργηση τήρησης στο χώρο εργασίας και της επίδειξης του βιβλίου αδειών, του πίνακα προσωπικού, των εντύπων των ατομικών συμβάσεων εργασίας και των εκκαθαριστικών μισθοδοσίας** από τους λόγους επιβολής ποινής από τους Επιθεωρητές Εργασίας κατά δέσμια

(εργατικό δυναμικό) ανέρχεται σε 23,7%, ii) το ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων με σοβαρή αναπηρία 20-64 ετών ανέρχεται μόλις στο 18,4% με το χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, σε σύγκριση με τον πληθυσμό χωρίς αναπηρία, να υπολογίζεται στις 50 μονάδες, iii) το σύνολο των ανέργων με αναπηρία (20-64 ετών), το 65% αντιμετωπίζουν μακροχρόνια ανεργία, δηλαδή ανεργία που διαρκεί 12 μήνες ή και περισσότερο, iv) το 57% των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία βρήκαν εργασία μέσω φίλων, συγγενών ή γνωστών, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 38% των ατόμων χωρίς αναπηρία, v) ιδιαίτερα χαμηλό είναι το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που βρήκε εργασία μέσω της Δ.ΥΠ.Α. καθώς και όσων απευθύνθηκαν σε εργοδότες (το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που αναφέρει τις αγγελίες ως επιτυχή τρόπο εύρεσης εργασίας είναι σχεδόν μηδενικό), vi) ο δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό στους νέους και ενήλικες με αναπηρία έως 44 ετών είναι μόλις 16%, vii) ο δείκτης απασχόλησης των νέων με αναπηρία από 15 ετών και ενηλίκων με αναπηρία ως 44 ετών ανέρχεται μόλις στο 12,5%, όταν στην ίδια ηλικιακή ομάδα, τα άτομα χωρίς αναπηρία είναι ενταγμένα στην απασχόληση σε ποσοστό 58%.

αρμοδιότητα (Άρθρο 17 ΣχΝ), για την **κατάργηση της ανάρτησης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II της ατομικής σύμβασης εργασίας, των τροποποιήσεων των συμβάσεων, του ετήσιου πίνακα προσωπικού** (με κατάργηση και της σχετικής διάταξης, του Άρθρου 578 ΚΕΔ, Άρθρο 24 ΣχΝ), ενώ προστίθεται αναφορά στο αναβαθμισμένο **πληροφοριακό σύστημα «MyErgani»**, μέσω του οποίου ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης, τα οποία είναι δηλωμένα στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (Άρθρο 18 ΣχΝ) και δημιουργείται **ειδική πλατφόρμα (“Ergani”) για την χρησιμοποίηση από τους εργοδότες του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (Άρθρο 19 ΣχΝ)**, για τη διάθεση και το περιεχόμενο της οποίας προβλέπεται η έκδοση Υπουργικής Απόφασης (Άρθρο 23 παρ.2 ΣχΝ). Ιδιαίτερης σημασίας είναι η διαφαινόμενη **αντικατάσταση της έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας με την «Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης της Εργασίας»** (Άρθρο 20 ΣχΝ), η οποία περιέχει τους ουσιώδεις όρους εργασίας (Άρθρο 73 ΚΕΔ), την οποία **αποδέχεται ο εργαζόμενος πριν την έναρξη της εργασίας του** είτε με ιδιόχειρη υπογραφή είτε με τους νέους ψηφιακούς τρόπους, οι οποίοι ενισχύονται ως ο βασικός τρόπος παροχής της συγκατάθεσης των εργαζομένων, (Άρθρο 20 ΣχΝ), καθώς επίσης σε άλλο άρθρο καταργείται η κατάθεση της ατομικής σύμβασης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (Άρθρο 18 ΣχΝ) όπως και η υποχρέωση αυτή να είναι διαθέσιμη στην επιχείρηση (Άρθρο 17 ΣχΝ). Παράλληλα, δημιουργείται **ειδική εφαρμογή «Ταχείας Πρόσληψης» στην οποία καταχωρούνται οι συμβάσεις για την κάλυψη επειγουσών αναγκών**, με περαιτέρω ρυθμίσεις για το ουσιαστικό περιεχόμενο των συμβάσεων αυτών (Άρθρο 21 ΣχΝ, βλ. παραπάνω παρατηρήσεις), για τη διάθεση και το περιεχόμενο της οποίας προβλέπεται η έκδοση Υπουργικής Απόφασης (Άρθρο 23 παρ.2 ΣχΝ). Επίσης, ρυθμίζονται **ζητήματα εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας, που επηρεάζουν όμως τη διαρρύθμιση του χρόνου εργασίας, όπως η δυνατότητα διευρυμένου πλαισίου 2 ωρών για την ευέλικτη προσέλευση στην εργασία, ο χρόνος έως 30 λεπτά (πριν την έναρξη και μετά το τέλος της εργασίας) για την προετοιμασία του εργαζόμενου**, ο οποίος δεν θεωρείται χρόνος εργασίας, καθώς και **ο αριθμός των μονών χτυπημάτων στα τρία (3) ανά μήνα της κάρτας εργασίας από τον εργαζόμενο** και των λόγων που τα δικαιολογούν με αναφορά σε δυνατότητα περαιτέρω έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας (Άρθρο 22).

Παρατηρείται, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ότι διατάξεις για την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και την αναγγελία των όρων εργασίας περιέχονται και σε άλλα Κεφάλαια του ΣχΝ, που τιτλοφορούνται διαφορετικά και τροποποιούν διατάξεις που εντάσσονται σε άλλα Μέρη του ΚΕΔ, όπως:

α) Στο Κεφάλαιο Γ' (Παροχή πληροφοριών στους εργαζόμενους, αναγγελία εκ περιτροπής και μερικής απασχόλησης) του Μέρους Γ' του ΣχΝ, το οποίο τροποποιεί διατάξεις του Μέρους Γ' για την «Κατάρτιση και είδη ατομικών

συμβάσεων εργασίας» του Βιβλίου Πρώτου του ΚΕΔ. Εάν και **καταργείται η έννοια της έγγραφης σύμβασης εργασίας** και η σύναψη ουσιαστικά της σύμβασης εργασίας γίνεται μέσα από την αποδοχή των όρων εργασίας από τον εργαζόμενο που περιέχονται στην «Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας» (Άρθρο 20 ΣχΝ), όπως επίσης καταργείται η τήρηση στην επιχείρηση και η επίδειξη των εντύπων ατομικών συμβάσεων εργασίας (Άρθρο 17), περιέχεται η **διατήρηση του έγγραφου τύπου στη σύμβαση μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας** και ρυθμίζεται **η αποσύνδεση του τεκμηρίου ύπαρξης πλήρους απασχόλησης από την δήμερη προθεσμία κατάθεσης της γραπτής σύμβασης μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας**, ενώ **αυτή η προθεσμία των 8 ημερών διατηρείται σε περίπτωση μη κατάθεσης της μονομερούς απόφασης του εργοδότη για επιβολή εκ περιτροπής εργασίας** (Άρθρο 6 ΣχΝ). Είναι προφανής η σύγχυση που προξενείται και αναμένεται να είναι μεγαλύτερη σε βάρος των ευάλωτων κατηγοριών εργαζομένων, όπως είναι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι και όσοι δεν έχουν έστω και τη βασική γνώση διαχείρισης των ψηφιακών διαδικασιών.

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει με ιδιαίτερη έμφαση ότι η αντικατάσταση της ατομικής σύμβασης εργασίας με τους όρους που γνωστοποιούνται (και πρέπει να γίνουν αποδεκτοί από τον εργαζόμενο) μέσω της «Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης της Εργασίας», **δεν περιλαμβάνει τους όρους για την εργασία στην αλλοδαπή (σε τρίτη χώρα)**, καθώς οι σχετικές ρυθμίσεις των άρθρων 76 και 77 ΚΕΔ δεν παραπέμπονται στη διάταξη του Άρθρου 20 ΣχΝ. Η παράλειψη αυτή, πέραν των ουσιαστικών παρατηρήσεων, επιτείνει την σύγχυση για τα ισχύοντα και την ανασφάλεια δικαίου.

β) Στο Κεφάλαιο Ε' («Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης, μονομερής βλαπτική μεταβολή») του ίδιου Μέρους του ΣχΝ, το οποίο τροποποιεί διατάξεις του Μέρους Ε' για τη «Λύση και τη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης» του Βιβλίου Πρώτου του ΚΕΔ, περιέχεται, μέσα στο Άρθρο 330 για την αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, **η μείωση της προθεσμίας των 10 εργάσιμων ημερών σε 3 συναπτές εργάσιμες (για τον εργαζόμενο) ημέρες «αδικαιολόγητης» απουσίας για την ενεργοποίηση του τεκμηρίου παραίτησής του** ύστερα από την παράλληλη **μείωση της προθεσμίας όχλησης του εργοδότη, από 5 σε 2 συναπτές εργάσιμες ημέρες, η οποία καταχωρείται με υπεύθυνη δήλωσή του στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II για την οποία λαμβάνει ειδοποίηση ο εργαζόμενος μέσω του myERGANI**. Επιπλέον, τίθεται προθεσμία έως 2 εργάσιμες ημέρες για την αναγγελία από τον εργοδότη της οικειοθελούς αποχώρησης (παραίτησης) στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, ενώ **δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να υποβάλει ο ίδιος την οικειοθελή του αποχώρηση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II**, διάταξη θετική για την άρση περιπτώσεων ομηρίας εργαζομένων είτε

στην άρνηση είτε στη μη εύρεση των εργοδοτών τους συνυπογραφής της παραίτησής τους (Άρθρο 14 ΣχΝ).

γ) Στο Κεφάλαιο Ζ' («Εξουσιοδοτικές και Καταργούμενες διατάξεις»), περιέχεται διάταξη που τροποποιεί την **ήδη προβλεφθείσα με το Ν. 4808/2021 (Άρθρο 79) εξουσιοδότηση για την έκδοση Υπουργικής Απόφασης ρύθμισης της δυνατότητας αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της ΑΠΔ** ως προς την άντληση των στοιχείων από ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ (Άρθρο 22 ΣχΝ). Δεδομένης της δημοσίευσης από τον Φεβρουάριο του 2025 της σχετικής ΥΑ 3270 (ΦΕΚ Β' 465/10.02.2025), της οποίας η εφαρμογή άρχισε από την ημέρα δημοσίευσής της και αναφέρεται στην άντληση δεδομένων από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, παρατηρείται ότι η νέα εξουσιοδοτική διάταξη πιθανότατα προωθείται για την έμμεση παράταση του χρόνου εφαρμογής της αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης των ΑΠΔ.

II. Επιμέρους παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ

Διασφάλιση απαιτούμενης κανονιστικής διαφάνειας και συνοχής

Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει με έντονο προβληματισμό, ότι και οι προτεινόμενες διατάξεις του σχεδίου νόμου που σχετίζονται με την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και κατά κύριο λόγο με την καταχώριση δεδομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, είναι διάσπαρτες τόσο μεταξύ κανόνων ουσιαστικού δικαίου και διαδικαστικών/οργανωτικών διατάξεων, όσο και σε επιμέρους Μέρη και αντίστοιχα Κεφάλαια του σχεδίου νόμου, τα οποία τροποποιούν διατάξεις του ΚΕΔ που εντάσσονται σε διαφορετικά πεδία ρυθμίσεων. Σημειώνεται επίσης ότι σε σημαντικό βαθμό η εξειδίκευση του περιεχομένου και η έναρξη του χρόνου εφαρμογής τους συνδέεται με εξουσιοδοτικές διατάξεις για την έκδοση Υπουργικών Αποφάσεων.⁴⁸ Λόγω της μεταβλητότητας του περιεχομένου των σχετικών διαδικαστικών διατάξεων, η οποία σχετίζεται αφενός με τη μετεξέλιξη της λειτουργίας του βασικού Πληροφοριακού Συστήματος του Υπουργείου Εργασίας ΕΡΓΑΝΗ πλέον ΙΙ, αλλά και με άλλα Πληροφοριακά Συστήματα που δεν ανήκουν τυπικά στο Υπουργείο Εργασίας, όπως το ΟΠΣ-ΣΕΠΕ της Επιθεώρησης Εργασίας, αφετέρου με την ψηφιακή διάσταση του μεταβαλλόμενου περιεχομένου ουσιαστικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, έχει ήδη εκδοθεί σημαντικός αριθμός Υπουργικών Αποφάσεων, βασικών και τροποποιητικών, όπως και λοιπών πράξεων, όπως Εγκυκλίων ή ανακοινώσεων της Διοίκησης.

Δεδομένων των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης και του τεχνολογικού μετασχηματισμού στην πολιτική και τη διοίκηση της εργασίας, όπως αυτή

⁴⁸ Βλ. παραπάνω παρατηρήσεις για τις αρχές καλής νομοθέτησης, σελ. 8, 10, 18.

περιγράφεται από την κυρωμένη ΔΣΕ 150 για τη διοίκηση της εργασίας: Ρόλος, καθήκοντα και οργάνωση που κυρώθηκε με τον Ν. 1546/1985, ΦΕΚ 94/Α' 22.5.1985, (στο εξής ΔΣΕ 150), η ΕΕΔΑ διατυπώνει τις ακόλουθες συστάσεις προς το αρμόδιο για τη διαχείριση των οικείων Πληροφοριακών Συστημάτων και εφαρμογών Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης:

α) να εξασφαλίσει την απαιτούμενη κανονιστική και διαδικαστική διαφάνεια και συνοχή του σχετικού νομοθετικού πλαισίου, εντάσσοντας το σύνολο των κατ' εξουσιοδότηση σχετικών κανονιστικών ρυθμίσεων σε κάθε μεταβολή ή επικαιροποίησή του,

β) να λάβει τα απαιτούμενα συνοδευτικά μέτρα, ώστε η σχετική πληροφόρηση να είναι προσβάσιμη, να διατίθεται από μία πηγή μέσω της διαλειτουργικότητας, της δυνατότητας διαφορετικών πληροφοριακών συστημάτων να ανταλλάσσουν και να ενσωματώνουν δεδομένα με τρόπο οργανωμένο, αυτόματο, με εχέγγυα προστασίας, άμεσο και αντιληπτό⁴⁹ στους εργοδότες και εργαζόμενους, Έλληνες και αλλοδαπούς, καθώς οι πολλαπλές πηγές ενημέρωσης χωρίς σύνδεση μεταξύ τους αντιβαίνει στην ψηφιακή εξέλιξη, στην εξοικονόμηση πόρων της διοίκησης και στην υποστήριξη των ως άνω ενδιαφερομένων,

γ) να επανενεργοποιήσει τα συλλογικά όργανα αρμοδιότητάς του (Άρθρο 21 Ν. 3996/2011, Άρθρο 25 παρ. 1 και 11-17 π.δ. 368/1989, όπως ισχύει, Άρθρο 561 ΚΕΔ) για τη διεξαγωγή του απαιτούμενου αλλά και αναγκαίου θεσμικού κοινωνικού διαλόγου, με την συμμετοχή και της Επιθεώρησης Εργασίας,⁵⁰ για την παρακολούθηση της προόδου πχ στην καταπολέμηση της αδήλωτης και ψευδώς δηλωμένης εργασίας και των προκλήσεων πχ από το εύρος της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων κατά την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας, η οποία θα συμβάλλει θετικά στον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων και την κατάλληλη θετική αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ψηφιοποίησης.⁵¹

Ψηφιακή συγκατάθεση και σταδιακή κατάργηση έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας

Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ανησυχία της για την παρατηρούμενη (σταδιακή) κατάργηση, μέσα από τις διαδικαστικές διατάξεις για την ψηφιακή

⁴⁹ ILO CEACR Report, *Labour administration in a changing world of work*, 2023, σελ. 87 επ.

⁵⁰ Η συμμετοχή της Επιθεώρησης Εργασίας είναι αναγκαία και για λόγους αντίληψης της ποσοτικής και ποιοτικής έκτασης της ψηφιοποίησης δεδομένων, δεδομένου ότι έχει την ευθύνη του δικού της Πληροφοριακού Συστήματος, του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ. Στα δεδομένα και πληροφορίες που ήδη επεξεργάζεται το ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, θα ενταχθεί βάσει των άρθρων 30 και 31 του σχεδίου νόμου η ηλεκτρονική τήρηση των ειδικών βιβλίων υποδείξεων των Τεχνικών Ασφαλείας και των Ιατρών Εργασίας.

⁵¹ ILO, *Digital transformation in employment policies*, December 2024, σελ. 27.

οργάνωση της εργασίας (άρθρα 5, 17, 18, 19, 20, 21, 22), **ενός βασικού πυλώνα του ατομικού εργατικού δικαίου, που είναι η έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας**. Πολύ περισσότερο δε όταν σε κάποιες περιπτώσεις ανάγκης αυξημένων εγγυήσεων και διαφάνειας για τον εργαζόμενο, ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός για τη νόμιμη παροχή της εργασίας όπως π.χ. στη μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση (Άρθρο 38 Ν. 1892/1990, Άρθρο 113 ΚΕΔ), στις συμβάσεις εργασίας με το Δημόσιο (Άρθρο 130 Ν. 4270/2014), στις ανανεώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου (Άρθρο 5 παρ. 2 ΠΔ 81/2003, Άρθρο 98 ΚΕΔ), στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης (Άρθρο 124 Ν. 4052/2012, Άρθρο 125 ΚΕΔ). Όπως ορθά παρατηρείται, η έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας (είτε συνάπτεται υποχρεωτικά είτε τα συμβαλλόμενα μέρη επιλέγουν τον έγγραφο τύπο) δεν πρέπει να συγχέεται με τη γνωστοποίηση των όρων εργασίας, ούτε με την προωθούμενη να την αντικαταστήσει πλήρως «Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης της Εργασίας» (Άρθρο 20 ΣχΝ), την οποία αποδέχεται ο εργαζόμενος πριν την έναρξη της εργασίας του με τα νέα ψηφιακά μέσα, τα οποία δεν είναι βέβαιο ότι χειρίζεται απρόσκοπτα, ούτε, σε περίπτωση που είναι αλλοδαπός, αντιλαμβάνεται άμεσα ή/και πλήρως τους όρους που παρέχει (ψηφιακά) τη συμφωνία του, ειδικά όταν δεν του εγχειρίζεται έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας.⁵² Η συγκατάθεση προς βέβαιη λήψη γνώσης των όρων εργασίας δεν μπορεί να αντικαταστήσει την ατομική σύμβαση εργασίας, καθώς η μεν πρώτη είναι πράξη διαφάνειας στη συγκεκριμένη διαδικασία, ενώ η ατομική σύμβαση είναι το ουσιαστικό νομικό θεμέλιο της σχέσης.⁵³ Σε περίπτωση αμφισβήτησης, η απλή αναγνώριση ότι ο εργαζόμενος ενημερώθηκε για τους όρους δεν αρκεί, διότι δεν τεκμηριώνει ότι συναινεί με αυτούς ως δεσμευτική συμφωνία παρά μόνο ως μια απόδειξη ενημέρωσης και όχι αποδοχής των όρων. Η συγκατάθεση στη γνώση των όρων αποτελεί συμπληρωματικό στοιχείο και υποχρέωση του εργοδότη αλλά δεν μπορεί να υποκαταστήσει τη σύμβαση, ως αυτοτελή δικαιοπραξία.

Η ψηφιοποίηση παρουσιάζει θετικό πρόσημο όταν συνοδεύεται από τη ρητή ενσωμάτωση του δικαιώματος ενημέρωσης, του δικαιώματος αντίρρησης/ανάκλησης, δυνατότητας διατύπωσης επιφυλάξεων και εγγυήσεων

⁵² Υπενθυμίζεται ότι στην έννοια των «βασικών» όρων εργασίας, για τους οποίους υπάρχει υποχρέωση προηγούμενης ενημέρωσης των εργαζομένων, έχουν ενταχθεί και άλλοι όροι εργασίας μέσω ειδικών νομοθετημάτων. Πχ βάσει του Ν. 4961/2022 (άρθρο 9) 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. 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, τίθεται ζήτημα εφαρμογής των προωθούμενων διατάξεων στο πλαίσιο ειδικών νομοθετικών διατάξεων, όπως αυτών που διέπουν την υποχρέωση προηγούμενης γνωστοποίησης των όρων και την έγγραφη σύμβαση εργασίας σε περίπτωση 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).

⁵³ Βλ. αρ. 6 Ν. 5023/2023 για την υποχρέωση παροχής ενημέρωσης και την αντικατάσταση του άρθρου 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και το άρθρο 71 του Κώδικα περί παροχής πληροφοριών.

διαφάνειας και λογοδοσίας του εργοδότη, χωρίς να δημιουργείται κενό λογοδοσίας. Η ψηφιακή επιλογή δεν είναι απλά μια τεχνική διαδικαστική λεπτομέρεια, καθώς έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στη νομική θέση του εργαζομένου και στα δικαιώματά του. Εξάλλου, η ψηφιακή συγκατάθεση πρέπει να συνδέεται με ισχυρά ταυτοποιήσιμα στοιχεία του εργαζομένου και να είναι ρητή, ελεύθερη και ενημερωμένη, καθώς ο εργαζόμενος πρέπει να έχει σαφή, πλήρη και κατανοητή πληροφόρηση σε γλώσσα απλή και προσιτή για το περιεχόμενο της σύμβασης και πρόσβαση στο ψηφιακό έγγραφο ανά πάσα στιγμή. Επίσης, η αναφορά στο ψηφιακό μέσο για την υπογραφή του εργαζομένου με επιλογή μεταξύ της απλής «λήψης γνώσης» ή της «συμφωνίας και αποδοχής» ή της «λήψης γνώσης με επιφύλαξη» διαμορφώνει διαφορετικές συνέπειες. Ενδεικτικά, με τη «λήψη γνώσης» ο εργαζόμενος δεν δεσμεύεται ρητά με όρους που τυχόν είναι καταχρηστικοί, ενώ ακόμη κι αν υπάρχει «συμφωνία», οι παράνομοι ή καταχρηστικοί όροι δεν καθίστανται έγκυροι. Το εργατικό δίκαιο είναι προστατευτικό και χρειάζεται να υπερισχύει. Με την αναφορά της «λήψης γνώσης με επιφύλαξη», αποδεικνύεται η ενημέρωση αλλά δεν υπάρχει αποδοχή απαραίτητα, ενισχύοντας τη θέση του εργαζομένου διατηρώντας τα δικαιώματα αμφισβήτησης. Σε κάθε περίπτωση, χρειάζεται να υπάρχουν εναλλακτικές για την ως άνω δήλωση με έγγραφό τύπο ή μέσω ηλεκτρονικών μέσων (π.χ. μέσω email). Το δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων και το πλαίσιο της Οδηγίας 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας οφείλουν να χρησιμοποιούνται προς όφελος του εργαζομένου με όλα τα εχέγγυα δικαιωμάτων τα οποία περιλαμβάνουν κατά την ως άνω περιγραφόμενη διαδικασία. Εξάλλου, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα να αμφισβητήσει τους όρους ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή Δικαστηρίων χρειάζεται να εμπεριέχεται στην εν λόγω ενημέρωση. Συνεπώς, θα ήταν σκόπιμο το σχετικό πληροφοριακό σύστημα να προσαρμοσθεί κατάλληλα με εναλλακτικές επιλογές ως προς τις βασικές του παραμέτρους, ώστε να παρέχει στους εργαζόμενους απρόσκοπτη πρόσβαση στις εφαρμογές του και αντίληψη του βασικού περιεχομένου τους, λόγω της άμεσης σχέσης με τους όρους που καλούνται να παράσχουν την εργασία τους.

Προκλήσεις ψηφιοποίησης και εργατικό δίκαιο

Είναι γεγονός ότι η ψηφιοποίηση και οι νέες μορφές εργασίας διαμορφώνουν ένα νέο περιβάλλον λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων,⁵⁴ στο οποίο οφείλει να επιτευχθεί η απαιτούμενη κανονιστική και διαδικαστική σύνθεση και συνοχή μεταξύ της ψηφιακής διακυβέρνησης και των κανόνων και αρχών, που διέπουν το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Κοινή

⁵⁴ ILO, *Digitalization and Employment – A Review*, August 2022, σελ. 15 επ.

πρόκληση για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής είναι η επίμονη έκταση του ψηφιακού χάσματος, καθώς αυτή η ανισότητα στην πρόσβαση και τη χρήση των τεχνολογιών και μέσων πληροφορικής και επικοινωνίας αποτελεί σταθερό εμπόδιο στην αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και περιορίζει τον αντίκτυπο των στρατηγικών ψηφιακού μετασχηματισμού στις πολιτικές για την απασχόληση.⁵⁵

Είναι γεγονός ότι η ψηφιοποίηση των δεδομένων που σχετίζονται με την παροχή εργασίας, η οποία κατά μείζονα λόγο συνδέεται με την ψηφιακή καταχώρισή τους σε πληροφοριακά συστήματα αμοιβαία προσβάσιμα από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, μπορεί να συμβάλλει, υπό προϋποθέσεις και υπό το φως των βασικών αρχών προστασίας του εργατικού δικαίου, στην εκπλήρωση της υποχρέωσης διαφάνειας που οφείλει να διέπει τους όρους παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας και η καταχώριση του χρόνου εργασίας με απευθείας σύνδεση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II αποτελεί πράγματι ένα θετικό μέτρο, το οποίο πρέπει με αυστηρότητα και χωρίς παρεκκλίσεις από τα διαφορετικά συστήματα ωρομέτρησης να επεκταθεί καθολικά. Δυστυχώς, διαπιστώνεται ο κατακερματισμός του σχετικού νομοθετικού πλαισίου για τους όρους λειτουργίας και τις υποχρεώσεις καταχώρισης δεδομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ πλέον II, ο οποίος επιτείνεται από την ανεπίτρεπτη ρύθμιση υποχρεώσεων και δικαιωμάτων μέσω μη δεσμευτικών πράξεων, όπως εγκυκλίους, ανακοινώσεις κ.λ.π. κυρίως για την αντιμετώπιση προβλημάτων από την παραγωγική λειτουργία των σχετικών εφαρμογών.

Η ψηφιοποίηση, στο πλαίσιο των διαδικασιών ηλεκτρονικής τυποποίησης (e-formality⁵⁶) χωρίς τις κατάλληλες εγγυήσεις, σε συνδυασμό με το ψηφιακό χάσμα, ενδέχεται να διαμορφώσει εργαζόμενους πολλαπλών ταχυτήτων, μέσω άμεσων και έμμεσων διακρίσεων στην ισότιμη πρόσβασή τους στην ψηφιακή πληροφορία που τους αφορά και τους δεσμεύει, αναδεικνύοντας σημαντικές προκλήσεις στις εργασιακές σχέσεις, στις συνθήκες και τους όρους παροχής της εργασίας και την κοινωνική προστασία εν γένει.⁵⁷ Ενδεικτικά ως προς τούτο αναφέρεται, η αιτιολογική σκέψη 4 της Οδηγίας ΕΕ 2024/2831/ΕΕ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες,⁵⁸ την οποία η χώρα μας οφείλει να ενσωματώσει κατάλληλα στο εθνικό κανονιστικό πλαίσιο, ότι η ψηφιοποίηση μεταβάλλει τον κόσμο της εργασίας, βελτιώνοντας την

⁵⁵ ILO, [Digital transformation in employment policies](#), December 2024, σελ. 24.

⁵⁶ Βλ. παραπάνω σελ. 35-36.

⁵⁷ Council of Europe, [Realising social rights in the age of digitalization: opportunities and risks – 13th meeting of the CoE-FRA-ENNHRI-Equinet collaborative platform on social and economic rights](#), 26 September 2023. Council of Europe, European Committee for Social Cohesion, [Report on the impact of digitalization and IT developments on Social Rights and Social Cohesion](#), CCS(2022)4, study completed on 8 February, ενδεικτικά σελ. 41 επ.

⁵⁸ Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23^{ης} Οκτωβρίου 2024 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

παραγωγικότητα και ενισχύοντας την ευελιξία, ενώ ενέχει επίσης ορισμένους κινδύνους για την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας.

Οι σχετικές ρυθμίσεις του σχεδίου νόμου για την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και τη διαμόρφωση ειδικών εφαρμογών ενημέρωσης εργοδοτών και εργαζομένων σε πραγματικό χρόνο, έχουν επί της αρχής θετικό πρόσημο. Εφόσον όμως δεν συνοδεύονται από τις απαραίτητες εγγυήσεις στη νομοθεσία και ειδικότερα εργαλεία σε πρακτικό επίπεδο για την προστασία των εργαζομένων, ενέχουν κινδύνους στην παροχή της ενημερωμένης συναίνεσής τους, ιδιαίτερα των κατηγοριών που εμφανίζουν αυξημένη ευαλωτότητα σε παράνομες και καταχρηστικές συμπεριφορές, όπως τα άτομα που δεν έχουν τις απαιτούμενες ελάχιστες ψηφιακές γνώσεις, τα άτομα με αναπηρία εξαιτίας μη προσβασιμότητας των ψηφιακών εφαρμογών, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, λόγω της ανάγκης υποβοήθησης στην κατανόηση της γλώσσας στην οποία διατίθεται η βασική πληροφόρηση για τους όρους εργασίας στις ψηφιακές εφαρμογές. Στο πλαίσιο αυτό η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι κινείται σε θετική κατεύθυνση η προσθήκη της παραγράφου 3 στο νέο άρθρο 577Α ΚΕΔ, που προωθείται με τη διάταξη του Άρθρου 19 του ΣχΝ ως προς τη διευκόλυνση ατόμων με αναπηρία στη χρήση της πλατφόρμας Ergani του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ. Από το περιεχόμενο της προωθούμενης διάταξης, φαίνεται ότι αφορά τους εργοδότες με αναπηρία ως προς τη χρήση της εφαρμογής αυτής. Διατυπώνεται το ερώτημα εάν αντίστοιχη ρύθμιση θα προωθηθεί και τους εργαζόμενους με αναπηρία ως προς τη χρήση του myErgani. Σε κάθε περίπτωση, είναι αναγκαία προώθηση ρυθμίσεων με συνοχή ώστε να επιτευχθεί η υποχρέωση συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας (Κεφ. Η' Μέρος Α'Ν. 4727/2020) των ατόμων με αναπηρία στο σύνολο των πληροφοριακών συστημάτων και εφαρμογών που περιέχουν στοιχεία που τα αφορούν και σχετίζονται με την παροχή εργασίας.

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι η χρήση ψηφιακών εργαλείων νέων τεχνολογιών, καθώς και αυτών που βασίζονται στην Τεχνητή Νοημοσύνη,⁵⁹ χρειάζεται να διευκολύνουν τη βελτιωμένη ανταλλαγή πληροφοριών με εργαζόμενους, εργοδότες, άλλες (συν)αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες και το κοινό αυτοματοποιώντας τη δημιουργία αναφορών,⁶⁰ αντιμετωπίζοντας παράλληλα σημαντικές προκλήσεις, όπως αποτελούν τα ζητήματα διαφάνειας, πρόσβασης και λογοδοσίας. Ως εκ τούτου, η αποκλειστική πρόσβαση στα ψηφιακά δεδομένα που τηρούνται εν προκειμένω στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ μόνο από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και από την Επιθεώρηση Εργασίας, πέραν του ότι δεν ορίζονται με σαφήνεια η αρμοδιότητα και τα όρια της πρόσβασης, παράλληλα με την κατάργηση κρίσιμων εντύπων που όφειλαν να

⁵⁹ ILO, [AI provides innovative ways to improve compliance with labour laws](#), 3 February 2025 και ILO, [Strengthening labour inspection systems for increased compliance with labour law through development cooperation](#), σελ. 6.

⁶⁰ ILO, [Transformative Technology for Decent Work \(TT4DW\)](#),

είναι διαθέσιμα κατά τους ελέγχους στο χώρο εργασίας, όπως ο πίνακας προσωπικού και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, δημιουργούν εμπόδια και στην άσκηση και των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως π.χ. στη συμμετοχή τους κατά τους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας, λόγω της διάθεσης των σχετικών στοιχείων στα ηλεκτρονικά μέσα ελέγχου των Επιθεωρητών Εργασίας (Άρθρο 16 παρ.7 ν. 1264/1982, όπως ισχύει).

Εξάλλου, για τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ψηφιοποίησης, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος, όπως προωθείται από τη ΔΟΕ, καθώς και η σημασία του κοινωνικού διαλόγου στην εποχή της ψηφιακής μετάβασης μπορεί να είναι καθοριστικά στοιχεία για να διασφαλιστούν οι αναγκαίες εγγυήσεις προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων.⁶¹

ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I. Κύρωση Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας 155 (1981) και 191 (2023) (άρθρα 45-48,50)

Με το προωθούμενο σχέδιο νόμου κυρώνονται οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ) 155 «για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον» (1981) (στο εξής ΔΣΕ 155) και 191 «Τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την Αναγνώριση ενός Ασφαλούς και Υγιούς Εργασιακού Περιβάλλοντος ως μιας Θεμελιώδους Αρχής» (2023) (στο εξής ΔΣΕ 191).

Επί της αρχής η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι, εάν και με καθυστέρηση, είναι **θετική η ενίσχυση του εθνικού θεσμικού πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (ΥΑΕ) με την κύρωση της ΔΣΕ 155, η οποία μάλιστα έχει αναγορευθεί και ενταχθεί στις «θεμελιώδεις» (fundamental) ΔΣΕ**, ύστερα από την τροποποίηση το 2022 της Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία (1998). Η κύρωση από την Ελλάδα της ΔΣΕ 155 είναι ένα σημαντικό βήμα, που αναμένεται να συμβάλει, μέσω της έμπρακτης εφαρμογής της βασικής αρχής της ΔΟΕ για την τριμερή συμμετοχή και συνεργασία, στο σχεδιασμό και κυρίως την εφαρμογή της απαιτούμενης ολοκληρωμένης εθνικής πολιτικής ΥΑΕ, σε επίπεδο στόχων και

⁶¹ ILO, *Digital transformation in employment policies*, December 2024, σελ. 27. ILO, *ILO launches Global Policy Tracker on Digital Labour Platforms*, 14 August 2025 με αναφορά στην ανάγκη υποστήριξης του κοινωνικού διαλόγου. ILO-AICESIS, *The role of social dialogue and its institutions in combating inequalities in the world of work*, Background report for the ILO-AICESIS Joint International Conference, 23-24 November 2023, σελ. 23 για το ψηφιακό χάσμα και τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου. European Social Partners in the banking sector, *Joint Declaration on employment aspect of artificial intelligence*, 14 May 2024, σελ. 2-4. Σχετικά με τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου στην ψηφιακή μετάβαση βλ. ILO, *Social Dialogue Report 2024, Peak-level social dialogue for economic development and social progress*, 2024, σελ. 118 επ. European Economic and Social Committee, *Opinion: Social dialogue for innovation in digital economy*, SOC/577, 2018.

μέσων εφαρμογής και λογοδοσίας των αποτελεσμάτων της Εθνικής Στρατηγικής και του ετήσιου προγράμματός της για την ΥΑΕ. Η κύρωση της ΔΣΕ 191, συμβάλλει, παράλληλα με την επικαιροποίηση των αναφορών στη Διακήρυξη της ΔΟΕ για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία, στη συνεκτική αναγνώριση του θεμελιώδους χαρακτήρα της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, στις οποίες παραπέμπει, οι οποίες δεν είναι στο σύνολό τους κυρωμένες από την η Ελλάδα (κυρωμένες, μεταξύ άλλων, είναι η ΔΣΕ 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας, 1999, που κυρώθηκε με τον Ν. 2918/2001, ΦΕΚ 119/Α' 15.6.2001, η ΜLC/Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη Ναυτική Εργασία, 2006, που κυρώθηκε με τον Ν. 4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41/28.2.2012), η ΔΣΕ 190 για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, 2019, που κυρώθηκε με τον Ν. 4808/2021 ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021, (στο εξής ΔΣΕ 190), ενώ δεν έχουν κυρωθεί η ΔΣΕ 188 για την εργασία στον τομέα της αλιείας, 2007, η ΔΣΕ 189 για την αξιοπρεπή εργασία των οικιακών εργαζομένων, 2011 (στο εξής ΔΣΕ 189) και η ΔΣΕ 183 για τη προστασία της μητρότητας, 2000.

Στις θεμελιώδεις ΔΣΕ για την προστασία της ΥΑΕ είναι εντεταγμένη και η **ΔΣΕ 187 για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, 2006**, που κυρώθηκε με τον Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α' 19.6.2021), (στο εξής ΔΣΕ 187) (Άρθρο 126). Η έναρξη του τακτικού ελέγχου εφαρμογής της ΔΣΕ 187 από το αρμόδιο όργανο της ΔΟΕ, την Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων, ανέδειξε κρίσιμες παραμέτρους λογοδοσίας και αξιολόγησης της ουσιαστικής συμμόρφωσης του εθνικού κανονιστικού πλαισίου με τα κατώτατα όρια προστασίας της ΥΑΕ. Στις παρατηρήσεις που διατυπώθηκαν το 2024 με τη αυστηρότερη μορφή της Ευθείας Ερώτησης⁶² (Direct Request) προς την Ελλάδα, ζητούνται εξηγήσεις αφενός για τη διαφορά μεταξύ των επίσημων στοιχείων και των στοιχείων που έγιναν γνωστά στη ΔΟΕ από την πλευρά της ΓΣΕΕ,⁶³ από τα οποία προκύπτει διαρκώς αυξανόμενος αριθμός εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων και διατυπώνεται ανησυχία για την υποαναφορικότητά τους παράλληλα με το έλλειμμα στοιχείων για τις επαγγελματικές ασθένειες, λόγω της μη οργανωμένης καταγραφής τους.⁶⁴ Επίσης, εντοπίζονται κενά προστασίας και επίσημων

⁶² ILO CEACR, *Direct Request 2024* (published 113rd ILC session, 2025) on the application of C187

⁶³ ΓΣΕΕ Δελτία Τύπου 2025 (ΔΤ Κοινωνικός διάλογος εδώ και τώρα για την ανησυχητική αύξηση του αριθμού των εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων, 15.4.2025 και ΔΤ Μεγαλώνει δυστυχώς η μούρη λίστα με θύματα εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων, 12.3.2025)

⁶⁴ Σύμφωνα με τα στοιχεία που τέθηκαν υπ'όψιν της Ολομέλειας της ΕΕΔΑ από τις ανακοινώσεις της ΓΣΕΕ και της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων σε Τεχνικές Επιχειρήσεις το πρώτο οκτάμηνο του 2025 καταγράφηκαν 148 ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η προηγούμενη μεγαλύτερη καταγραφή ήταν το 2023 με 179 απώλειες, διαφαίνεται ότι η τάση δείχνει υπέρβαση του ορίου των 200 θανάτων για το 2025. 22 περιπτώσεις απωλειών διερευνώνται για συσχέτισή τους με τη θερμική καταπόνηση. Τα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων προκύπτουν αυξημένα σε επιμέρους κλάδους όπως ο κατασκευαστικός, ο αγροτικός και ο τουριστικός, ενώ προξενεί εντύπωση ότι δεν έχουν δημοσιοποιηθεί περιστατικά εργατικών ατυχημάτων στον λατομικό και εξορυκτικό τομέα, όπως και καταγραφής, ελέγχου

στοιχείων για ευάλωτες ομάδες εργαζομένων όπως οι αλλοδαποί-υπήκοοι τρίτων χωρών και οι αδήλωτοι/ανασφάλιστοι εργαζόμενοι, όπως και η έλλειψη κατάλληλου σταθερού κανονιστικού πλαισίου για την πρόληψη αλλά και την αντιμετώπιση των επιπτώσεων στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων από την κλιματική αλλαγή, τις φυσικές καταστροφές (πχ πλημμύρες, σεισμοί), τα ακραία καιρικά φαινόμενα (πχ καύσωνας). Περαιτέρω, ζητούνται πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην ανάπτυξη ειδικού πληροφοριακού συστήματος για την αναγγελία και καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, καθώς και τη δημιουργία Ταμείου Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου. Σε ό,τι αφορά στους ελέγχους τήρησης των κανόνων ΥΑΕ από την Επιθεώρηση Εργασίας, ύστερα από την απόσχιση της από το Υπουργείο Εργασίας και τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή το 2021,⁶⁵ παραπέμπει στις παρατηρήσεις για την εφαρμογή της οικείας ΔΣΕ 81 για την επιθεώρηση εργασίας, 1947, που κυρώθηκε με τον Ν. 330/1976, ΦΕΚ Α' 81/27.4.1976 (στο εξής ΔΣΕ 81),⁶⁶ με έμφαση στην οργάνωση και αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος επιθεώρησης εργασίας και στην απαιτούμενη θεσμική συνεργασία με τους δημόσιους φορείς και τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Σε ό,τι αφορά στις προωθούμενες επιμέρους ρυθμίσεις στα θέματα ΥΑΕ, εκ των οποίων και αυτές που αποτελούν μέτρα συμμόρφωσης στη ΔΣΕ 187, αλλά και τη ΔΣΕ 155, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η ΕΕΔΑ κρίνει σκόπιμη τη διατύπωση εκ νέου της ακόλουθης επί της αρχής παρατήρησής της.⁶⁷ Στην κωδικοποίηση της νομοθεσίας όπως αποτυπώθηκε με το νυν ισχύοντα Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΚΕΔ, 62/2025), εντάχθηκε η **μείζονος σημασίας νομοθετική κωδικοποίηση των νόμων για την υγεία και την ασφάλεια, η οποία ψηφίσθηκε από την Ολομέλεια της Βουλής, σύμφωνα με το Σύνταγμα (Άρθρο 76 παρ.6), με ιδιαίτερο νόμο, τον Ν. 3850/2010 για τον «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ)»**. Το έλλειμμα δέουσας νομοτεχνικής προσοχής στον τρόπο προώθησης των διατάξεων για την ΥΑΕ, που τροποποιούν τα άρθρα του ΚΕΔ χωρίς αναφορά στις βασικές ρυθμίσεις του ΚΝΥΑΕ (Άρθρα 27-39 ΣχΝ), παράλληλα με την τροποποίηση και άλλων νομοθετημάτων (Άρθρα 40-43 ΣχΝ), δεν ανταποκρίνεται με την υποχρέωση τήρησης των αρχών καλής νομοθέτησης. Κι αυτό γιατί κυρίως διακινδυνεύει την κανονιστική συνοχή και ασφάλεια που οφείλει να διέπει τους κανόνες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίοι μάλιστα ως προς το βασικό

και παρακολούθησης των εργατικών ατυχημάτων στο πλαίσιο εργολαβικών αναθέσεων (Βλ. European Committee for Social Rights, *Conclusions Greece 2022* art 2 para. 4 rev. ESC, pg.35. Έκθεση ΕΕΔΑ 2009 «Δικαιώματα των εργαζομένων και συνθήκες εργασίας στο πλαίσιο των εργολαβικών αναθέσεων»)

⁶⁵ Ν. 4808/2021 (Α'101/19-6-2021) άρθρο 102 επ., βλ. Παρατηρήσεις ΕΕΔΑ στο Σχέδιο Νόμου του μετέπειτα Ν. 4808/2021

⁶⁶ ILO CEACR, *Direct Request and Observation 2022* (published 111st ILC session, 2023) on the application of C81

⁶⁷ Βλ. παραπάνω σελ. 8, 10, 18, 33.

τους πλαίσιο οφείλουν να διέπουν κάθε τομέα της οικονομίας. Χαρακτηριστική της σύγχυσης που θα επιταθεί περαιτέρω ως προς το περιεχόμενο και το πεδίο εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και την ασφάλεια, είναι η εξουσιοδοτική διάταξη του Άρθρου 50 του ΣχΝ, η οποία, αγνοώντας τη διάταξη των άρθρων 2 και 25 του ΚΝΥΑΕ για το πεδίο εφαρμογής του και την επέκτασή του με Προεδρικό Διάταγμα, δίνει την εξουσιοδότηση έκδοσης Υπουργικής Απόφασης για τη διατύπωση εξαιρέσεων από το περιεχόμενο της ΔΣΕ 155 (όχι της εφαρμοστικής νομοθεσίας) κλάδων δραστηριότητας ή κατηγοριών εργαζομένων. Ως εκ τούτου, η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι πρέπει να εξετασθεί θετικά η **αφαίρεση από το περιεχόμενο του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025) όλων των διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια, ώστε να ανακτήσει ο Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Ν. 3850/2010) την απαιτούμενη κανονιστική του αυτονομία και να τροποποιείται κατάλληλα, τόσο νομοτεχνικά όσο και ουσιαστικά, προκειμένου να υπηρετεί αποτελεσματικά τον σκοπό των ρυθμίσεών του.**

II. Επιμέρους διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (άρθρα 25-44, 50)

Όπως αναφέρεται και παραπάνω, παράλληλα με την κύρωση της ΔΣΕ 155, στο σχέδιο νόμου περιέχονται ειδικές διατάξεις με επιμέρους ρυθμίσεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (Άρθρα 25-44, 50 ΣχΝ), οι οποίες εκλαμβάνονται ως μέτρα προσαρμογής του εθνικού κανονιστικού πλαισίου στην υποχρέωση σεβασμού του διεθνούς πλαισίου προστασίας της ΥΑΕ. Ως εκ τούτου, η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι κινούνται σε θετική κατεύθυνση ως προς τη συμβολή τους στην ενίσχυση της διαφάνειας, αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας και λογοδοσίας, οι διατάξεις για την υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν εντός 2 ημερών τις Επιτροπές (ή τον εκπρόσωπο) Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων για τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα (Άρθρο 27 ΣχΝ) και να καταθέτουν ηλεκτρονικά, στο πλαίσιο της διαδικασίας ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας και Ιατρού Εργασίας την υλικοτεχνική υποδομή, με ειδική αναφορά στα μέσα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) και τους μετρητές βλαπτικών παραγόντων (Άρθρο 28 ΣχΝ), οι διατάξεις για την επέκταση των υπόχρεων επιχειρήσεων για την απασχόληση Τεχνικού Ασφαλείας (Άρθρο 30 ΣχΝ) και τη γραπτή καταγραφή και ηλεκτρονική καταχώριση στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ των υποδείξεων του Τεχνικού Ασφαλείας και του Ιατρού Εργασίας (Άρθρα 32-34 ΣχΝ), οι διατάξεις για την υποχρεωτική παρουσία συντονιστών ασφάλειας σε σημαντικού μεγέθους τεχνικά έργα (Άρθρο 40 ΣχΝ), οι διατάξεις για την ενίσχυση της καταγραφής και αναγγελίας επαγγελματικών ασθενειών (Άρθρα 35, 38, 43 ΣχΝ), η πρόβλεψη για την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει σεμινάρια πρώτων

βοηθειών σε εργαζόμενους και η αντίστοιχη υποχρέωση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να διαμορφώσει το κατάλληλο εκπαιδευτικό υλικό (Άρθρο 39 ΣχΝ), η θέση σε λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος “ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ” για την καταχώριση και επεξεργασία επιμέρους δεδομένων ΥΑΕ (Άρθρο 41 ΣχΝ).

Όσον αφορά την προσθήκη, μετά το πέρας της διαβούλευσης, νέου Άρθρου 33, στο κατατεθέν στη Βουλή προς συζήτηση ΣχΝ, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 16 ΚΝΥΑΕ, όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 506 ΚΕΔ, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζοντας τις παρατηρήσεις που είχε διατυπώσει στο σχέδιο του μετέπειτα άρθρου 30 του Ν. 5053/2023,⁶⁸ εκφράζει την ιδιαίτερη ανησυχία ότι αποδυναμώνεται σημαντικά ο θεσμός του Ιατρού Εργασίας, καθώς διευρύνονται οι ειδικότητες ιατρών που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα Ιατρού Εργασίας, χωρίς να έχουν την απαιτούμενη ειδίκευση πάνω στην πρόληψη, τη διάγνωση, αλλά και την αποκατάσταση εργαζομένων που έχουν τραυματιστεί σε εργατικά ατυχήματα ή έχουν αρρωστήσει λόγω διαφόρων επαγγελματικών ασθενειών. Με την προωθούμενη διάταξη εκφράζεται η εύλογη παρατήρηση ότι δημιουργείται αντιδεοντολογικός ανταγωνισμός σε βάρος των Ιατρών Εργασίας, δεδομένου ότι μπορούν να επιλέγονται ιατροί και άλλων ειδικοτήτων (αφού θα επιτρέπεται να ασκούν την ειδικότητα του Ιατρού Εργασίας χωρίς να την κατέχουν), ενώ αποθαρρύνονται νέοι ιατροί να ειδικευτούν στη συγκεκριμένη ειδικότητα, η οποία είναι ουσιαστικά αναγκαία σε πανελλαδικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τον αυξανόμενο αριθμό εργατικών ατυχημάτων, αλλά και επαγγελματικών ασθενειών, αλλά και τη σοβαρή υποκαταγραφή και υποδήλωσή τους. Η διαγραφή των βασικών εκφάνσεων διακινδύνευσης των εργαζομένων στην και από την εργασία, όπως είναι το εργατικό ατύχημα και δυστύχημα και η επαγγελματική ασθένεια, που αποτελούν και κεντρικό πεδίο ειδίκευσης των Ιατρών Εργασίας από την τροποποιούμενη διάταξη δεν συμβάλλει στο διασφάλιση του απαιτούμενου θεσμικού περιβάλλοντος πρόληψης, διασφάλισης και αποκατάστασης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.⁶⁹ Σε κάθε περίπτωση, η προωθούμενη διάταξη δεν κρίνεται κατάλληλο μέτρο εφαρμογής και συμμόρφωσης με την προωθούμενη στο ίδιο ΣχΝ κύρωση της ΔΣΕ 155 και της συνοδευτικής αυτής Διεθνούς Σύστασης Εργασίας 171.

Παρά το θετικό πρόσημο των παραπάνω αναφερόμενων ρυθμίσεων, η ΕΕΔΑ, διατυπώνει την έντονη ανησυχία της ότι η παράλληλη προώθηση στο ίδιο σχέδιο νόμου **πρόσθετων, των ήδη υφισταμένων, ευελιξιών** στη αύξηση της

⁶⁸ Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 20.9.2023 (Ν. 5053/2023, “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”, ΦΕΚ Α' 158/26-09-2023), σελ. 54-55.

⁶⁹ Δ.Τ. Ελληνικής Εταιρείας Ιατρικής Εργασίας και Περιβάλλοντος (Ε.Ε.Ι.Ε.Π.): Παγκόσμια Ημέρα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία 2025, 28.4.2025.

διάρκειας και στην εξατομικευμένη οργάνωση του χρόνου εργασίας, καθώς και στην ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζομένων (Άρθρα 6, 7, 8, 15, 16, 21, 23, 73 ΣχΝ), **έγινε χωρίς να διενεργηθεί και αξιολογηθεί βάσει των κατάλληλων στοιχείων, η εκτίμηση του αντικτύπου**, δηλαδή των συνεπειών σε βάρος της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.⁷⁰ Κι αυτό γιατί αποδεδειγμένα επιδρούν στη συσσώρευση της ψυχικής και σωματικής κόπωσης και καθορίζουν την αύξηση των θανάτων στην εργασία. ενώ παράλληλα υποβαθμίζουν στην πράξη το πραγματικό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Εξίσου προκάλεσε έντονο προβληματισμό η αρχική διατύπωση του περιεχομένου του άρθρου 37 ΣχΝ, η οποία περιείχε **διαγραφή από τις γενικές αρχές ΥΑΕ** που διέπουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών της θεμελιώδους υποχρέωσης «**προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, προκειμένου να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία**». Είναι θετικό ότι στο περιεχόμενο του εν λόγω άρθρου στο ΣχΝ που κατατέθηκε στη Βουλή δεν περιέχεται η εν λόγω ρύθμιση. (Άρθρο 37 ΣχΝ).

Η ΕΕΔΑ οφείλει και στο σημείο αυτό να επισημάνει, πέραν του αρνητικού αντικτύπου των προωθούμενων διατάξεων για τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, δεν περιλαμβάνονται στο προωθούμενο εργασιακό ΣχΝ θετικά μέτρα αντιμετώπισης των αυξημένων κινδύνων υγείας και ασφάλειας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία, χρόνιες ή/και με σπάνιες παθήσεις. Ενδεικτικά, απουσιάζουν ρυθμίσεις που να αφορούν: **i)** τη διευκόλυνση της παροχής εύλογων προσαρμογών μέσω της εφαρμογής προγράμματος χρηματοδότησης που να απευθύνεται σε όλους τους εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις-αίτημα το οποίο η Ε.Σ.Α.μεΑ. έχει επανειλημμένα καταθέσει στην ελληνική Πολιτεία, **ii)** την εκπαίδευση των τεχνικών ασφαλείας σε ζητήματα προσβασιμότητας, αναπηρίας και χρόνιας πάθησης, **iii)** την υποχρέωση συμπερίληψης της διάστασης της αναπηρίας στην κατάρτιση των σχεδίων εκκένωσης των επιχειρήσεων σε περίπτωση κινδύνου, **iv)** την ενημέρωση των εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα αναπηρίας και χρόνιων παθήσεων και **v)** την παροχή πληροφοριών για την υγεία και την ασφάλεια, σε μορφές προσβάσιμες στους εργαζόμενους με αναπηρία. Η συμπερίληψη της διάστασης της αναπηρίας στις διατάξεις του εν λόγω ΣχΝ, αποτελεί μέτρο συμμόρφωσης στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (N. 4074/2012), περιέχεται δε στο

⁷⁰ Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO) Η παρατεταμένη εργασία (με ειδική αναφορά στην πρόσθετη εργασία) καταγράφεται ως σοβαρός παράγοντας κινδύνου για την υγεία και συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης, καρδιολογικών προβλημάτων και ψυχικών διαταραχών, Βλ. [Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO, 17.5.2021](#) και [WHO/ILO: Almost 2 million people die from work-related causes each year, 17.9.2021](#). Βλ. και Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND), [Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας \(EWCS\) 2024 και τις σύγχρονες τάσεις στην ποιότητα των θέσεων εργασίας, 3.9.2025](#).

Μέρος Δ' του Ν. 4488/2017, μαζί με την πρόβλεψη διεξαγωγής θεσμικού κοινωνικού διαλόγου.

Η Εθνική Επιτροπή επίσης, με αφορμή την προώθηση της κύρωσης με το ίδιο ΣχΝ του *Πρωτοκόλλου του 2014 στη ΔΣΕ 29 για την Αναγκαστική Εργασία*, 1930 και της κατάλληλης διατομεακής προσαρμογής του εθνικού κανονιστικού πλαισίου για την ουσιαστική συμμόρφωση της Ελλάδας στις διεθνείς της δεσμεύσεις για την προστασία του ανθρώπου, ανάμεσα στις οποίες και αυτές που αφορούν στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, συνηγορεί στην ανάγκη διαμόρφωσης ενός **αξιόπιστου συστήματος αναγγελίας και καταγραφής της επαγγελματικής νοσηρότητας (επαγγελματικών ασθενειών και εργατικών ατυχημάτων)**, καθώς και **συστήματος παρακολούθησης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των δεδομένων στη βάση των κοινών ευρωπαϊκών προτύπων**.⁷¹ Παράλληλα είναι απαραίτητη η θέσπιση διατάξεων για την **κατάλληλη καταγραφή από την Αστυνομία** των εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων και των στοιχείων τους, στην περίπτωση που δεν είναι εφικτή η άμεση παρουσία της Επιθεώρησης Εργασίας, **όπως και από τα δημόσια νοσηλευτικά ιδρύματα ή δημόσιες δομές υγείας (πχ Κέντρα Υγείας)**, σε περίπτωση που διακομισθεί εκεί ο εργαζόμενος που έχει υποστεί εργατικό ατύχημα, πριν την καταγραφή του από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατάσταση ισχυρά πιθανή σε περιοχές εκτός αστικών κέντρων και τη νησιωτική χώρα, όπου υπάρχει σοβαρό έλλειμμα δημόσιων υπηρεσιών και δομών.

Τέλος, επισημαίνεται ότι τόσο το διεθνές όσο και το ενωσιακό πλαίσιο των κανόνων για την ΥΑΕ ενθαρρύνουν τη **λειτουργία σταθερών δομών τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για την κατάλληλη προσαρμογή των διατάξεων του εθνικού κανονιστικού πλαισίου και την αξιολόγηση, βάσει στοιχείων της επάρκειάς του**, ενώ παράλληλα σε επίπεδο ΕΕ το συμμετοχικό αυτό μοντέλο διέπει τη λειτουργία του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (EU-OSHA).⁷² Η ΕΕΔΑ αξιολογεί ως κρίσιμη τη λειτουργία των συλλογικών οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, όπως του καθ' ύλην αρμόδιου Συμβουλίου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΣΥΑΕ), του οποίου η γνώμη θα ήταν σημαντικό να είχε προηγηθεί για τη διαμόρφωση του περιεχομένου των προωθούμενων διατάξεων, ειδικά στις περιπτώσεις που αυτό απαιτείται από τον ΚΝΥΑΕ (πχ Άρθρο 25 ΚΝΥΑΕ). Η διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου θα ήταν κρίσιμη και στο πλαίσιο της λειτουργίας άλλων Τμημάτων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, όπως αυτού της Αδήλωτης Εργασίας⁷³ ή του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) και των Περιφερειακών Τμημάτων αυτού (ΠΕΚΕΕ),⁷⁴ τα οποία

⁷¹ ESAW και EODS αντίστοιχα της EUROSTAT

⁷² EU-OSHA Governance

⁷³ Άρθρο 25 παρ. 1 και 11-17 π.δ. 368/1989, όπως ισχύει, άρθρο 561 ΚΕΔ.

⁷⁴ Άρθρο 21 ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

δυστυχώς παραμένουν ανενεργά. Αναγνωρισμένη καλή πρακτική στην Ελλάδα, αποτελεί η συμφωνία μέσα από τον μηχανισμό διαμόρφωσης κατωτάτων ορίων προστασίας της εργασίας, την Εθνική Γενική ΣΣΕ⁷⁵ για την ίδρυση και λειτουργία του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ), το οποίο είναι ο θεσμικός φορέας των εθνικών κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ) στα θέματα ΥΑΕ στην Ελλάδα. Το 2021, αναγνωρίστηκε μέσα από τη νομοθεσία, η θεσμική συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με το ΕΛΙΝΥΑΕ,⁷⁶ η οποία, εφόσον επιτευχθεί, εντάσσεται στο πλαίσιο συμμόρφωσης με τις διατάξεις της ΔΣΕ 187 και της ΔΣΕ 155, για τη διαμόρφωση υγιών και ασφαλών συνθηκών εργασίας μέσα από την έμπρακτη καλλιέργεια κουλτούρας πρόληψης και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και την υποστήριξη των εργαζομένων και των επιχειρήσεων μέσω της έρευνας, της εκπαίδευσης, της πληροφόρησης και της συμβουλευτικής.

ΜΕΡΟΣ Δ'

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

I. Κύρωση του Πρωτοκόλλου (2014) στη ΔΣΕ 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας» (άρθρα 45-46, 49-50)

Με το σχέδιο νόμου προωθείται η, αναμενόμενη από το 2016, κύρωση του Πρωτοκόλλου του 2014 στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29 (1930), η οποία κυρώθηκε με το Ν. 2079/1952. Η Ελλάδα έχει επίσης κυρώσει τη ΔΣΕ 105 για την *κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας*, 1957, που κυρώθηκε με τον Ν. 4221/1963, (στο εξής ΔΣΕ 105), η οποία μαζί με τη ΔΣΕ 29 ανήκουν στην κατηγορία των «θεμελιωδών» (fundamental) Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας. Επισημαίνεται ότι η ανάγκη κύρωσης του *Πρωτοκόλλου του 2014 στη ΔΣΕ 29* και η ενθάρρυνση προς την Ελλάδα να το πράξει είχε εντοπισθεί και από διεθνή όργανα ελέγχου, εκτός ΔΟΕ, όπως από την Ομάδα Εμπειρογνομόνων του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη Δράση κατά της Εμπορίας Ανθρώπων (GRETA) στη 2^η Έκθεσή της (2023),⁷⁷ αλλά και από την Υποεπιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την πρόληψη των βασανιστηρίων κατά την επίσκεψή της στην Ελλάδα (Οκτώβριος 2024). Δυστυχώς, δεν κυρώνεται η συνοδευτική *Διεθνής Σύσταση Εργασίας 203 υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην τυπική οικονομία*, 2014, την οποία η ΕΕΔΑ θεωρεί κρίσιμη, καθώς περιέχει το βασικό πλαίσιο των απαιτούμενων και κατάλληλων μέτρων για την ορθή εφαρμογή από τα Κράτη του Πρωτοκόλλου.

⁷⁵ ΕΓΣΣΕ 1988, άρθρο 7 και ΕΓΣΣΕ 1991 άρθρο 6.

⁷⁶ Άρθρο 128 Ν. 4808/2021.

⁷⁷ CoE GRETA(2023)03 *Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by Greece*, Second Evaluation Round, UN Press Release 21.10.2024 Greece needs to strengthen effective torture prevention measures, UN torture prevention body finds.

Το Πρωτόκολλο για την Αναγκαστική Εργασία, με τη σχετική Σύσταση 203, φέρνει τα πρότυπα του ILO κατά της αναγκαστικής εργασίας στη σύγχρονη εποχή. Καθιερώνει τις υποχρεώσεις για την πρόληψη της αναγκαστικής εργασίας, την προστασία των θυμάτων και την παροχή πρόσβασης σε ένδικα μέσα, και τονίζει τη σύνδεση μεταξύ αναγκαστικής εργασίας και εμπορίας ανθρώπων. Αναγνωρίζει ότι η καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων δεν είναι μόνο ζήτημα ποινικής δικαιοσύνης, αλλά και ζήτημα εργασιακών δικαιωμάτων. Απαιτεί τη λήψη μέτρων για τον τερματισμό των εργασιακών πρακτικών εκμετάλλευσης και την προώθηση ευκαιριών για αξιοπρεπή εργασία μέσω του κοινωνικού διαλόγου, τον οποίο (το Πρωτόκολλο) επιβάλλει για την ανάπτυξη εθνικών σχεδίων δράσης για την καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας και της εμπορίας ανθρώπων. Τα μέτρα εφαρμογής του Πρωτοκόλλου, έχουν σκοπό τον εντοπισμό και την αποτελεσματική καταπολέμηση των πολιτικών και των πρακτικών που διευκολύνουν τα φαινόμενα αυτά και οφείλουν να ανταποκριθούν στις σοβαρές παρατηρήσεις, μέσω της διατύπωσης Ευθέων Ερωτήσεων, που έχουν υποβληθεί στην Ελλάδα για τη μη προσήκουσα συμμόρφωση στη ΔΣΕ 29.⁷⁸

Η ΕΕΔΑ με επανειλημμένες αναφορές σε Εκθέσεις⁷⁹ της έχει σταθερά τονίσει την ιδιαίτερη ανησυχία της εργατικής πλευράς για τα φαινόμενα εργασιακής και οικονομικής εκμετάλλευσης και αναγκαστικής εργασίας που συνεχίζουν να επικρατούν, με θύματα ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως αλλοδαπούς εργαζόμενους και γυναίκες και την υποαναφορικότητα που χαρακτηρίζει τις πρακτικές αυτές, η οποία επιτείνεται από τα περιοριστικά μέτρα σε βάρος της αναγνώρισης και της νόμιμης διαμονής αιτούντων άσυλο, προσφύγων και μεταναστών (βλ. Άρθρο 79 Ν. 5218/2025 για την αναστολή διαδικασιών ασύλου και την εκτενή απονομιμοποίηση των μεταναστών/προσφύγων) και το έλλειμμα ουσιαστικής πολιτικής ένταξης. Δυστυχώς η ουσιαστική συμμόρφωση της Ελλάδας στην απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στην υπόθεση Chowdury (γνωστή ως «υπόθεση Μανωλάδας»), δεν έχει επιτευχθεί ακόμα μέχρι σήμερα. Αποτέλεσε ωστόσο βασικό ορόσημο που άσκησε σημαντική επιρροή στην πορεία του έργου τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ προς την Ελλάδα για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, το οποίο, ύστερα από μια εκτενή διαγνωστική έκθεση με αναφορές στα φαινόμενα αναγκαστικής εργασίας, κατέληξε στην τριμερή ομόφωνη απόφαση υιοθέτησης το 2016 στοχευμένου Οδικού Χάρτη,⁸⁰ με ένταξη στις

⁷⁸ ILO CEACR, Direct Requests on the implementation of C29 of the year 2023 and 2019

⁷⁹ ΕΕΔΑ, Παρατηρήσεις στην 5^η Εθνική Έκθεση για την εφαρμογή του αναθ. ΕΚΧ, Δεκέμβριος 2022, ΕΕΔΑ 2023, Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου "Κώδικας Μετανάστευσης" (2023): ΕΕΔΑ 2018, Chowdury και λοιποί κατά Ελλάδας - Σύνοψη Συστάσεων για την ουσιαστική συμμόρφωση της ελληνικής Πολιτείας, ΕΕΔΑ 2013 «Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης αλλοδαπών εργαζομένων: η ευθύνη της Πολιτείας για την βίαιη εκμετάλλευση συνανθρώπων μας»

⁸⁰ ILO Supporting the implementation of the roadmap on tackling undeclared work in Greece 2016-2020

προτεραιότητές του την κύρωση της ΔΣΕ 129 για την *Επιθεώρηση Εργασίας στον αγροτικό τομέα*, 1969, που κυρώθηκε με τον Ν. 1897/1990, ΦΕΚ Α' 120/26.6.1990 (στο εξής ΔΣΕ 129), και η οποία δεν έχει δυστυχώς υλοποιηθεί μέχρι σήμερα.

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι η κύρωση του Πρωτοκόλλου ευκταία θα συμβάλει στην αντιμετώπιση **της έλλειψης διαθέσιμων, προσβάσιμων και αξιόπιστων δεδομένων για την αναγκαστική εργασία και του ελλείμματος θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου (Κράτος, εργοδότες, εργαζόμενοι) με τη συμμετοχή της Επιθεώρησης Εργασίας**, που έχουν ως αποτέλεσμα τη μειωμένη ικανότητα παρακολούθησης από την πλευρά του Κράτους της κατάστασης που πραγματικά επικρατεί και της κατάλληλης προστασίας των θυμάτων τέτοιων πρακτικών. Το έλλειμμα αυτό επιτείνεται από **τα μη σαφή όρια της αρμοδιότητας ως προς την ευθύνη χάραξης της πολιτικής για την καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας, όπως και της εμπορίας ανθρώπων**, ανάμεσα σε περισσότερα Υπουργεία (Εξωτερικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Μετανάστευσης και Ασύλου) και τη διάρρηξη της απαιτούμενης θεσμικής συνεργασίας με την Επιθεώρηση Εργασίας, ύστερα από την ανεξαρτητοποίησή της το 2021. Στο πλαίσιο αυτό, οφείλει να επισημανθεί ότι το μόνο Εθνικό Σχέδιο Δράσης (ΕΣΔ) που περιέχει κάποιες αναφορές και δράσεις για την αναγκαστική εργασία (συγκεκριμένα την οικιακή) είναι το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αντιμετώπιση της Εμπορίας Ανθρώπων (τελευταίο αυτό των ετών 2019-2023), η αρμοδιότητα σύνταξης και παρακολούθησης του οποίου ανήκει στον Εθνικό Μηχανισμό Παραπομπής για την Προστασία των Θυμάτων Εμπορίας Ανθρώπων (ΕΜΑ), στον οποίο δεν συμμετέχουν σταθερά οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι, όπως ενθαρρύνει και το Πρωτόκολλο του 2014, και ο οποίος εποπτεύεται από το Γραφείο του Εθνικού Εισηγητή για την Εμπορία Ανθρώπων, που ανήκει στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εξωτερικών. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, το οποίο επισπεύδει την κύρωση του Πρωτοκόλλου του 2014, δεν υπάρχει ειδική δομή ή διαδικασία τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για το θέμα αυτό, ωστόσο τα ζητήματα αναγκαστικής εργασίας θα μπορούσαν να συζητηθούν σε συλλογικά όργανα που δυστυχώς έχουν πάψει να λειτουργούν, όπως είναι το Τμήμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας για την Αδήλωτη Εργασία και το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως και τα αντίστοιχα Περιφερειακά Τμήματα.

Τέλος, η ΕΕΔΑ ενθαρρύνει την Πολιτεία να προβεί στην **κύρωση κρίσιμων Διεθνών Συμβάσεων που θα ενίσχυαν το εθνικό θεσμικό πλαίσιο και τους μηχανισμούς προστασίας των δικαιωμάτων των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων και αναγκαστικής/υποχρεωτικής εργασίας**, όπως μεταξύ άλλων, τη *Διεθνή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων όλων των Μεταναστών Εργαζομένων και των Μελών των Οικογενειών τους*, 1990 τη *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά*

των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, 2011, τη ΔΣΕ 129, τη ΔΣΕ 97 για τη Μετανάστευση για εργασία και την προστασία των μεταναστών εργαζομένων (αναθεωρημένη), 1949, που κυρώθηκε με τον Ν. 2514/1997, ΦΕΚ Α' 139/18.6.1997 (στο εξής ΔΣΕ 97), τη ΔΣΕ 143 για τους Μετανάστες Εργαζομένους (συμπληρωματικές Διατάξεις), 1975 και την ΔΣΕ 189. Η ΕΕΔΑ θα ήθελε να υπενθυμίσει την έκθεση του Ειδικού Εισηγητή του ΟΗΕ για την εμπορία ανθρώπων, ιδίως γυναικών και παιδιών, του 2022, με τίτλο «Εμπορία ανθρώπων στον γεωργικό τομέα: δέουσα επιμέλεια για τα ανθρώπινα δικαιώματα και βιώσιμη ανάπτυξη», (A/HRC/50/33), η οποία συνιστά, μεταξύ άλλων, στα κράτη να «διασφαλίσουν ότι η νομοθεσία για τα εργασιακά πρότυπα και την προστασία των εργαζομένων ισχύει για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς διακρίσεις ή εξαιρέσεις, ανεξάρτητα από το μεταναστευτικό τους καθεστώς, το συμβατικό τους καθεστώς ή τη χρονική διάρκεια των συμβάσεών τους» (§ 60j).

II. Αναγκαστική εργασία και CSDDD: διεθνή πρότυπα, ορισμοί και υποχρεώσεις επιχειρήσεων

Η ΕΕΔΑ παρακολουθεί στενά τις τελευταίες εξελίξεις στον τομέα Επιχειρήσεις και Ανθρώπινα Δικαιώματα (BHR) σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και έχει συμπεριλάβει τις συστάσεις της προς την Πολιτεία και τις εταιρείες στην Έκθεσή της με τίτλο: «Δέουσα επιμέλεια για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Κρατική δέσμευση και εταιρική συμμόρφωση υπό την Οδηγία (ΕΕ) 2024/1760». Ιδιαίτερα σημαντικές εξελίξεις θεωρούνται ο Κανονισμός 2024/3015 σχετικά με την απαγόρευση των προϊόντων αναγκαστικής εργασίας στην αγορά της Ένωσης και την τροποποίηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1937 καθώς και η Οδηγία (ΕΕ) 2024/1760 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 2024, για την εταιρική δέουσα επιμέλεια όσον αφορά τη βιωσιμότητα, και για την τροποποίηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1937 και του κανονισμού (ΕΕ) 2023/2859 (εφεξής CSDDD).⁸¹

Ο Κανονισμός (ΕΕ) 2024/3015 δημιουργεί το αναγκαίο πλαίσιο στο οποίο θα μπορεί να βασίζεται η έναρξη δικαστικών διαδικασιών για προϊόντα που παράγονται με αναγκαστική εργασία στην εσωτερική αγορά της ΕΕ. Η Επιτροπή θα δημιουργήσει βάση δεδομένων για περιοχές ή προϊόντα που ενέχουν κίνδυνο αναγκαστικής εργασίας, με σκοπό τη στήριξη του έργου των αρμόδιων αρχών για την αξιολόγηση πιθανών παραβάσεων του εν λόγω κανονισμού. Βάσει εκτίμησης πιθανών κινδύνων, θα μπορούν να κινούν έρευνα τόσο η Επιτροπή (σε περιπτώσεις χρήσης αναγκαστικής εργασίας εκτός της ΕΕ) όσο και οι αρχές των Κρατών Μελών (σε περιπτώσεις χρήσης αναγκαστικής εργασίας στην επικράτειά

⁸¹ Η CSDDD, με βάση το «πακέτο» Omnibus, που πρότείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Φεβρουάριο 2025, με στόχο την ελάφρυνση και ενοποίηση των κανόνων βιωσιμότητας, αναμένεται να τροποποιηθεί ως προς τον ρυθμό και το εύρος εφαρμογής της.

τους). Οι αρχές των Κρατών Μελών θα πρέπει να ανταλλάσσουν πληροφορίες με άλλα Κράτη Μέλη εάν υποπτεύονται ότι σημειώνονται παραβάσεις του κανονισμού σε άλλα μέρη της ΕΕ ή να ανταλλάσσουν πληροφορίες με την Επιτροπή εάν έχουν υποψίες για χρήση αναγκαστικής εργασίας σε τρίτη χώρα. Την τελική απόφαση (δηλαδή απαγόρευση, απόσυρση και απόρριψη προϊόντος αναγκαστικής εργασίας) θα λαμβάνει η αρχή που ήταν επικεφαλής της έρευνας. Κάθε απόφαση που λαμβάνεται από εθνική αρχή θα εφαρμόζεται σε όλα τα άλλα κράτη μέλη με βάση την αρχή της αμοιβαίας αναγνώρισης.

Η **CSDDD** έχει στόχο να διασφαλίσει ότι οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην ΕΕ εντοπίζουν, προλαμβάνουν, μετριάζουν και, όπου χρειάζεται, αποκαθιστούν αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα και το περιβάλλον, σε όλο το φάσμα της αλυσίδας δραστηριοτήτων τους. Παράλληλα, διασφαλίζει πρόσβαση των θιγόμενων σε δικαιοσύνη και ένδικο μέσο, χωρίς να θίγει τις διεθνείς υποχρεώσεις των Κρατών Μελών.

Ειδικότερα, η CSDDD αναγνωρίζει την αναγκαστική εργασία ως σοβαρή παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ευθυγραμμίζει το περιεχόμενό της με τα διεθνή πρότυπα προστασίας τους. Η έννοια της δέουσας επιμέλειας στηρίζεται και εξειδικεύεται στις Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και στα συναφή εγχειρίδια δέουσας επιμέλειας, τα οποία καθορίζουν πρακτικά μέτρα για τον εντοπισμό, την πρόληψη και τον μετριασμό πραγματικών και δυνητικών επιπτώσεων σε δραστηριότητες, αλυσίδες εφοδιασμού και άλλες επιχειρηματικές σχέσεις. Η έννοια της δέουσας επιμέλειας ενσωματώνεται επίσης στις συστάσεις της τριμερούς δήλωσης αρχών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και την κοινωνική πολιτική. [rec.6]. Επιπροσθέτως στο rec. 33 αναφέρεται ρητώς ότι η παρούσα Οδηγία αποβλέπει στην ολοκληρωμένη προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, περιλαμβανομένων των πέντε θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία, όπως κατοχυρώνονται στη Διακήρυξη της ΔΟΕ του 1998 για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία και ορίζει ότι « [...] Η Επιτροπή θα πρέπει να εξουσιοδοτηθεί να εκδίδει κατ' εξουσιοδότηση πράξεις για την τροποποίηση του παραρτήματος της παρούσας Οδηγίας για τους σκοπούς που ορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 2, μεταξύ άλλων προσθέτοντας την παραπομπή, μόλις κυρωθούν από όλα τα κράτη μέλη, στη σύμβαση της ΔΟΕ του 1981 για την ασφάλεια, την υγεία των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας (αριθ. 155) και στο πλαίσιο της ΔΟΕ του 2006 για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (αριθ. 187), που αποτελούν μέρος των θεμελιωδών πράξεων της ΔΟΕ.»

Σε επίπεδο υποχρεώσεων των επιχειρήσεων, η CSDDD απαιτεί από τις εταιρείες να εφαρμόζουν μέτρα πρόληψης, παύσης και μετριασμού όταν εντοπίζουν πραγματικές ή δυνητικές παραβιάσεις αναγκαστικής εργασίας στις άμεσες και

έμμεσες επιχειρηματικές σχέσεις τους. Όταν τα μέτρα άσκησης επιρροής δεν αναμένεται ευλόγως να αποδώσουν, όπως για παράδειγμα περιπτώσεις κρατικά επιβαλλόμενης αναγκαστικής εργασίας, οι εταιρείες οφείλουν να εξετάζουν την προσωρινή αναστολή ή τη λύση της επιχειρηματικής σχέσης για τις επίμαχες δραστηριότητες, λαμβάνοντας παράλληλα μέτρα για την πρόληψη, τον μετριασμό ή τον τερματισμό των αρνητικών επιπτώσεων της ίδιας της αναστολής/λύσης.

Στο Παράρτημα της CSDDD, η απαγόρευση της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας διατυπώνεται ρητά, με ορισμό που αντλείται από το Άρθρο 2 παρ. 1 της ΔΣΕ 29, κάθε εργασία ή υπηρεσία που απαιτείται υπό την απειλή οποιασδήποτε ποινής και για την οποία το πρόσωπο δεν προσφέρθηκε οικειοθελώς (ενδεικτικά, δέσμευση λόγω χρεών ή εμπορία ανθρώπων). Η CSDDD καταγράφει ως δεσμευτικό πλαίσιο αναφοράς το Πρωτόκολλο του 2014, την ΔΣΕ 105 για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας, καθώς και τις ΔΣΕ που σχετίζονται με την παιδική εργασία 138 και 182, οι οποίες καλύπτουν συναφείς μορφές εκμετάλλευσης και έχουν κυρωθεί από την Ελλάδα. Παραπέμπει παράλληλα και στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ΔΣΑΠΔ -ICCPR) και ως τη γενική απαγόρευση δουλείας και δουλεμπορίου (Άρθρο 8 ΔΣΑΠΔ.)

ΜΕΡΟΣ Ε΄

ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

I. Προωθούμενες διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και της γονεϊκότητας (άρθρα 11, 12, 75, 76 ΣχΝ)

Η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι, εάν και περιορισμένες, κινούνται σε θετική κατεύθυνση οι προωθούμενες διατάξεις του ΣχΝ για το ανεκχώρητο και αφορολόγητο του επιδόματος γονικής άδειας (διάρκειας 4 μηνών, Άρθρο 11 ΣχΝ), την αναλογική επέκταση του μεταγενέθλιου τμήματος (9 εβδομάδες) της άδειας μητρότητας στις ανάδοχες μητέρες παιδιών έως 8 ετών (Άρθρο 12 ΣχΝ) και της προστασίας τους από την απόλυση (Άρθρο 13 ΣχΝ), και την ισότιμη χορήγηση του επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού στον/στην γονέα δικηγόρο (ή ασκούμενο/η δικηγόρο) ανεξαρτήτως φύλου (Άρθρο 76).

Ο συνυπολογισμός διαδοχικού χρόνου ασφάλισης σε περισσότερους τομείς ασφάλισης για τη χορήγηση του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας (Άρθρο 75 ΣχΝ) κατ' αρχήν κινείται σε θετική κατεύθυνση ως προς τη ρύθμιση της διαδοχής. Διατηρείται όμως η περίοδος προηγούμενης εργασίας των 200 ημερών την τελευταία διετία (Άρθρο 11 παρ.5 περ. α' π.δ. 176/1997 κατά μεταφορά του άρ. 11 παρ. 4 της Οδηγίας 92/85) παρότι: α) δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη των 12 μηνών (Άρθρο 11 παρ.4 εδ. β' Οδηγίας 92/85) και β) είναι δυσανάλογα δυσμενέστερη από την προβλεπόμενη για την άδεια ασθενείας (Άρθρο 11 παρ.3

Οδηγίας 92/85).⁸² Η διατήρηση της παραβίασης αυτής έχει δυσμενείς επιπτώσεις ιδίως στις εποχιακές εργαζόμενες, όπως είχε επισημάνει ο Συνήγορος του Πολίτη.⁸³

Οι προωθούμενες διατάξεις μπορούν να βελτιωθούν περαιτέρω με τις ακόλουθες τροποποιήσεις στο περιεχόμενό τους:

α) η προωθούμενη με το Άρθρο 12 ΣχΝ επέκταση στους ανάδοχους γονείς της γονικής άδειας, οφείλει να συνοδευθεί και με τη συμπερίληψη της αναδοχής στον ορισμό της γονικής άδειας του Άρθρου 229 του ΚΕΔ (Άρθρο 26 ν. 4808/2021, όπως ισχύει). Επιπλέον, τόσο η τροποποιούμενη διάταξη του 231 ΚΕΔ, όσο και όλες όσες αφορούν τους αναδόχους γονείς (πχ η άδεια φροντίδας/μειωμένο ωράριο του Άρθρου 239 η άδεια πατρότητας, του Άρθρου 230 ΚΕΔ) οφείλουν να τροποποιηθούν ως προς την αφετηρία των αντίστοιχων δικαιωμάτων όχι από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, αλλά **«από τη στιγμή που το παιδί τοποθετηθεί στην οικογένεια με οποιονδήποτε τρόπο»**. Η διατύπωση αυτή είναι σύμφωνη τόσο με τον ορισμό της «εργαζόμενης που γίνεται ανάδοχη τέκνου» που εξίσου εντάσσεται στην προωθούμενη με το ΣχΝ ρύθμιση, όσο και με την προϊσχύουσα του Ν. 4808/2021 νομοθεσία (Άρθρο 50 παρ.6 ν. 4075/2012, ενσωμάτωση Οδηγίας ΕΕ 2010/18), η οποία δυστυχώς καταργήθηκε και βάσει της οποίας τμήμα της γονικής άδειας μπορούσε να χορηγείται και στο προ της ολοκλήρωσης των διαδικασιών υιοθεσίας και αναδοχής διάστημα. Εξίσου η αναγκασία αυτή τροποποίηση είναι σύμφωνη και με το Άρθρο 291 ΚΕΔ (Άρθρο 15 Ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε από το Άρθρο 46 του Ν. 4488/2017), βάσει του οποίου «Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Άρθρου, ισχύει και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών, *με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια*, καθώς και για τις εργαζόμενες που εμπλέκονται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι γυναίκες». Η ΕΕΔΑ επίσης κρίνει σκόπιμο να επισημάνει ότι οφείλει να παρασχεθεί ισότιμη προστασία και στους αναδόχους γονείς παιδιού με αναπηρία. Στο πλαίσιο αυτό, επανέρχεται στην ανάγκη διευκόλυνσης της φροντίδας συζύγου ή και παιδιών με αναπηρία, μέσω της τροποποίησης του Άρθρου 243 ΚΕΔ (Άρθρο 41 ν. 4808/2021), κατ' αναλογία της διάταξης του Άρθρου της παρ.1 του Άρθρου 9 του ν. 3257/2004, το δικαίωμα μείωσης του ωραρίου κατά μία (1) ώρα να δίνεται **«στους εργαζόμενους, οι οποίοι α) έχουν ή επιμελούνται τέκνο ή σύζυγο με αναπηρία ή β) με δικαστική απόφαση έχουν την επιμέλεια ατόμου με αναπηρία, καθώς και στους αναδόχους γονείς ατόμου με αναπηρία για όσο χρόνο διαρκεί η αναδοχή, ανεξάρτητα από τον αριθμό των**

⁸² European Equality Legal Network, General report – Greece 2025, σελ. 57.

⁸³ Συνήγορος του Πολίτη, *Ειδική έκθεση για την Ίση μεταχείριση 2021*, σελ. 37 και 42.

απασχολούμενων προσώπων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση όπου εργάζονται».

β) ο προωθούμενος με το Άρθρο 75 του ΣχΝ συνυπολογισμός του συνολικού χρόνου, ανεξαρτήτως τομέα, ασφάλισης για τη χορήγηση του επιδόματος κυοφορίας/λοχείας, οφείλει να συνοδευθεί και με την αντίστοιχη αναγνώριση ως δικαιούχων του δικαιώματος στην άδεια μητρότητας (κυοφορίας και λοχείας) των μητέρων (κατά την έννοια του νόμου) και στην άδεια πατρότητας των πατέρων, που παρέχουν την εργασία τους ως οιονεί «αυτοαπασχολούμενοι». Αφετηρία της κατάλληλης προσαρμογής της νομοθεσίας για την ισότιμη κάλυψη των εργαζόμενων γονέων είναι η τροποποίηση του Άρθρου 228 του ΚΕΔ (Άρθρο 25 ν. 4808/2021), που αφορά στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων για τις άδειες και τις λοιπές διευκολύνσεις στους εργαζόμενους γονείς με την αξιοποίηση της ορολογίας που χρησιμοποιεί και η Οδηγία ΕΕ 2019/1158 «με σύμβαση ή σχέση εργασίας **ή οποιαδήποτε άλλη μορφή απασχόλησης...**» καθώς και τη συμπερίληψη **του εργοσήμου**, στις μορφές εργασίας που καλύπτονται. Η ορθή διατύπωση του πεδίου εφαρμογής θα προστατεύσει τις εργαζόμενες μητέρες και τους εργαζόμενους πατέρες, που παρέχουν την εργασία τους ως οιονεί «αυτοαπασχολούμενοι», οι οποίοι πχ στην κοινωνικοασφαλιστικοί τους κάλυψη, εφόσον απασχολούνται μέχρι και σε 2 εργοδότες, αντιμετωπίζονται ως μισθωτοί για την απόδοση των ασφαλιστικών τους εισφορών (Άρθρο 9 παρ.9 ν. 4387/2016).

γ) για την προωθούμενη με το Άρθρο 76 ΣχΝ ρύθμιση για την ισότιμη πρόσβαση των γονέων δικηγόρων και ασκούμενων δικηγόρων στο επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, η ΕΕΔΑ ήδη ανέφερε ότι επί της αρχής κρίνεται θετικά οποιαδήποτε πρωτοβουλία αποσκοπεί στην υποστήριξη των εργαζόμενων γονέων ως προς τις γονεϊκές τους υποχρεώσεις και τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής τους ζωής, εφόσον αποκαθιστά ή ενισχύει την οφειλόμενη κρατική μέριμνα προς τούτο και συμπληρωματικά προς αυτή υποστηρίζει τις σχετικές μη κρατικές δράσεις. **Δυστυχώς, όμως, όπως είναι γνωστό, η Ελλάδα παραμένει στη χαμηλότερη κατάταξη των Κρατών – Μελών της ΕΕ ως προς την υποχρέωση εφαρμογής δημόσιων πολιτικών για την εξάλειψη των αντικινήτρων στη συμμετοχή ιδιαίτερα των εργαζόμενων μητέρων στην εργασία. Ειδικά για τη βρεφονηπιακή μέριμνα, η Ελλάδα δυστυχώς δεν έχει καταφέρει να ανταποκριθεί όχι μόνο στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά ούτε στο σχεδιασμό κρατικής πολιτικής που να επιτυγχάνει υψηλό ποσοστό κάλυψης των εργαζόμενων γονέων από δομές φροντίδας και φιλοξενίας βρεφών, νηπίων και παιδιών, αίροντας τα αδικαιολόγητα εισοδηματικά κριτήρια που εμποδίζουν όχι μόνο την ένταξη των παιδιών στις δημόσιες δομές, αλλά και ακολούθως, ως δεύτερη «ποινή» τον αποκλεισμό τους από την κάλυψη μέρους του κόστους φιλοξενίας σε**

ιδιωτικές δομές. Η αρμοδιότητα βέβαια για τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων για τους εργαζόμενους γονείς είναι ένα ακανθώδες ζήτημα, λόγω της διαφαινόμενης σύγχυσης των ορίων αρμοδιότητας μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας. Όλα αυτά τα αναφερόμενα εμπόδια, έχουν τελικά αντίκτυπο στους εργαζόμενους γονείς και κυρίως στις εργαζόμενες μητέρες, που ωθούνται τελικά στον αποκλεισμό από την ένταξη ή την εξέλιξή τους στην εργασία.⁸⁴

Περαιτέρω, η ΕΕΔΑ διατυπώνει το έντονο ενδιαφέρον της ως προς την κατάσταση εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου που εισάγει υποχρέωση α) στις επιχειρήσεις, με προϋποθέσεις, για τη διαμόρφωση επαρκούς και κατάλληλου χώρου για τη στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού (Άρθρο 12 Ν. 1483/1984, Άρθρο 289 ΚΕΔ) και β) προαγωγής του μητρικού θηλασμού και τη διευκόλυνση των θηλαζουσών μητέρων στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα με τη διαμόρφωση χώρων θηλασμού στην εργασία (Άρθρο 3 παρ.1 Ν. 4316/2014).

Η **αποκατάσταση των νομοθετικών κενών ή των αρρυθμιών της νομοθεσίας λόγω της μη συνοχής της** πχ κατά την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής ή/και της διεθνούς νομοθεσίας ή με τις διαφορετικές ρυθμίσεις στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, είναι απαραίτητη για την ισότιμη προστασία των εργαζομένων γονέων στα δικαιώματα που συνδέονται με την εργασία τους. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι **το θετικό πρόσημο των διατάξεων για τους εργαζόμενους γονείς ή/και φροντιστές εξουδετερώνεται στην πράξη** από τις ελαστικές μορφές απασχόλησης και τους ευέλικτους όρους εργασίας που οδηγούν στην εντατικοποίησή της σε βάρος της υγείας και της ασφάλειάς τους.⁸⁵ Ως εκ τούτου, μία παράμετρος της αξιολόγησης του αντικτύπου των προωθούμενων με το σχέδιο νόμου για τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων, οφείλει να σχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων, ώστε να είναι δυνατόν με τα κατάλληλα στοιχεία και όχι θεωρητικά, να εκτιμηθούν οι επιπτώσεις στην άσκηση των γονεϊκών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εργαζομένων γονέων. Η αξιολόγηση αυτή, υπό το φως των σχετικών αναφορών στη νομοθεσία της ΕΕ (π.χ. στην Οδηγία 2019/1158/ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές) και τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (πχ ΔΣΕ 156 για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, 1981), οφείλει να γίνεται μέσα από σταθερές δομές θεσμικού κοινωνικού διαλόγου με ενίσχυση των πεδίων αρμοδιότητά τους.⁸⁶

⁸⁴ ΕΕΔΑ Έκθεση Αναφοράς για την κατάσταση των Γυναικών στην Ελλάδα, Μάρτιος 2024, σελ.71-73 .

⁸⁵ Βλ. παραπάνω παρατηρήσεις σελ. 31 επ.

⁸⁶ Βλ. ILO, Digital transformation in employment policies, December 2024, σελ. 27. ILO, ILO launches Global Policy Tracker on Digital Labour Platforms, 14 August 2025 με αναφορά στην ανάγκη υποστήριξης του κοινωνικού διαλόγου. ILO-AICESIS, The role of social dialogue and its institutions in combating inequalities in the world of work, Background report for the ILO-AICESIS Joint International Conference, 23-24 November 2023, σελ. 23 για το ψηφιακό χάσμα και τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου. European Social Partners in the

Χαρακτηριστικά ως προς τούτο είναι η μη λειτουργία άνω των 10 ετών του Τμήματος του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας για την Ισότητα Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Άρθρο 561 παρ.5 ΚΕΔ) και τα μη σαφή όρια αρμοδιοτήτων ύστερα από την ανάληψη των χαρτοφυλακίων της ισότητας και της οικογένειας από το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

Επισημαίνεται επίσης ότι δεν φαίνεται να έχει αξιολογηθεί ο κίνδυνος για τις σωρευτικά δυσμενείς κοινωνικές συνέπειες των διατάξεων του ΣχΝ για το χρόνο εργασίας σε συνέχεια των προηγούμενων του ν. 5053/2023,⁸⁷ κατά το μέρος που προβλέπουν παρατεταμένες ώρες εργασίας και μονομερώς μεταβαλλόμενα ωράρια, σε βάρος των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ιδίως των γυναικών. Η εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή αναγνωρίζεται ως «φυσικό συμπλήρωμα» («natural corollary») της ισότητας των φύλων και προϋπόθεση για την ουσιαστική επίτευξή της⁸⁸, αποτελεί γενική αρχή του ενωσιακού δικαίου⁸⁹ και κατοχυρώνεται στο άρθρο 33 παρ.2 ΧΘΔΕΕ.

Τέλος, η ΕΕΔΑ θα ήθελε να παραπέμψει στην έκθεση αναφοράς για τις Γυναίκες, όπου επισημαίνονται οι προκλήσεις για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας φύλων και σε ό,τι αφορά στην ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές υποχρεώσεις, η οποία βρίσκεται σε διαρκή επικαιροποίηση.⁹⁰ Όπως υπογραμμίζει στην Έκθεση Αναφοράς για την κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα, η ΕΕΔΑ, κατά την εφαρμογή μέτρων εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής γνώμονας θα πρέπει να είναι ο ισότιμος καταμερισμός των ευθυνών φροντίδας (οικογενειακές υποχρεώσεις) μεταξύ ανδρών και γυναικών και η μείωση του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στις αποδοχές και τις αμοιβές.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ'

ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

I. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 3 ΣχΝ)

Στο Άρθρο 3 του ΣχΝ «Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών»,

banking sector, [Joint Declaration on employment aspect of artificial intelligence](#), 14 May 2024, σελ. 2-4. Σχετικά με τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου στην ψηφιακή μετάβαση βλ. ILO, [Social Dialogue Report 2024, Peak-level social dialogue for economic development and social progress](#), 2024, σελ. 118 επ. European Economic and Social Committee, [Opinion: Social dialogue for innovation in digital economy](#), SOC/577, 2018

⁸⁷ Π. Πετρόγλου, «Ο εργασιακός ν. 5053/2023 υπό την οπτική του φύλου και του συνδυασμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής», ΕΕργΔ 2024, σελ. 911-927.

⁸⁸ Δ.Ε.Κ. 17.6.1998, C-243/95 Hill, σκ. 42, Δ.Ε.Κ. 2.10.1997, C-1/95 Gerster, σκ. 38

⁸⁹ ΟΛ.ΣτΕ 1/2006 και 2/2006 και ΟΛ.ΣτΕ 2511/2016.

⁹⁰ ΕΕΔΑ Έκθεση Αναφοράς για την κατάσταση των Γυναικών στην Ελλάδα, Μάρτιος 2024, σελ.71.

περιέχεται η ενιαία αποτύπωση στο Άρθρο 62 ΚΕΔ (Άρθρο 9 Ν. 4808/2021) των προβλεπόμενων ήδη μέτρων (πολιτικών) πρόληψης/καταπολέμησης αφενός και διαχείρισης των καταγγελιών αφετέρου για περιστατικά βίας και παρενόχλησης από τις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων, που προβλέπονται στο Άρθρο 63 ΚΕΔ (Άρθρο 10 Ν. 4808/2021), το οποίο καταργείται (Άρθρο 22 παρ.1α ΣχΝ). Συνεπώς πρόκειται για νομοτεχνική βελτίωση, η οποία δεν αναβαθμίζει την ουσιαστική προστασία των θυμάτων, καταδεικνύει όμως την ανάγκη συνολικής επισκόπησης με σκοπό τη διασφάλιση της μείζονος προστασίας, όλων των συναφούς περιεχομένου διατάξεων για τη βία και την παρενόχληση που δεν έχουν την απαιτούμενη κανονιστική συνοχή και έχουν ενταχθεί αυτούσιες αρχικά μέσα στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 80/2022) και ακολούθως στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025). Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι διατάξεις για την έννοια της βίας και της παρενόχλησης (π.χ. Άρθρα 17, 60 ΚΕΔ), για το βάρος απόδειξης ενώπιον δικαστικής ή άλλης αρμόδιας Αρχής (πχ άρθρα 24, 54, 68, 350 παρ. 3 ΚΕΔ).

Η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας να επαναλάβει την παρατήρησή της ως προς τη συνάρτηση της υποχρέωσης των επιχειρήσεων για την υιοθέτηση πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση και την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης με την απασχόληση από αυτές άνω των είκοσι (20) εργαζομένων, καθώς το αριθμητικό αυτό κριτήριο περιορίζει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και δεν προβλέπεται στη ΔΣΕ 190, η οποία ορίζει με σαφήνεια ότι τα εργαζόμενα ή απασχολούμενα πρόσωπα πρέπει να προστατεύονται αδιακρίτως.⁹¹ Σε κάθε περίπτωση, η Εθνική Επιτροπή αναμένει με ιδιαίτερο ενδιαφέρον να ενημερωθεί για τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία, που οφείλουν να σταλούν από την Επιθεώρηση Εργασίας,⁹² την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, το Υπουργείο Εσωτερικών και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στο πλαίσιο της υποχρέωσης συντονισμένης ανταπόκρισης της Πολιτείας στις παρατηρήσεις που έχει απευθύνει η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) της ΔΟΕ μέσω της Ευθείας Ερώτησης για την εφαρμογή της ΔΣΕ 190, ζητώντας από την Ελλάδα την παροχή στοιχείων σχετικά με υποθέσεις παραβιάσεων, επιμέρους διευκρινίσεις, τυχόν κυρώσεις, όπως επίσης και τα σχετικά μέτρα

⁹¹ Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», 10 Ιουνίου 2021.

⁹² ILO CEACR Direct Request 2022, C81 – Greece

ευαισθητοποίησης από πλευράς των αρμόδιων κρατικών φορέων.⁹³

II. Οργάνωση και λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρα 53-61 ΣχΝ)

Η ΕΕΔΑ στο πλαίσιο των παρατηρήσεων της επί του σχεδίου νόμου του μετέπειτα Ν. 4808/2021 έχει επισημάνει την υποχρέωση της Πολιτείας να διασφαλίζει τις εγγυήσεις που προβλέπονται από την ΔΣΕ 81 (Ν. 3239/1955), όπως έχουν περαιτέρω εξειδικευθεί μέσα από τη νομολογία των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ.⁹⁴ Οι εγγυήσεις αυτές ανταποκρίνονται στην ανάγκη **α)** εποπτείας, ευθύνης και λογοδοσίας της Πολιτείας ως προς την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συνόλου των Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας⁹⁵ και την αποφασιστική συμβολή στη θωράκιση του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας και **β)** τον κατάλληλο, έγκαιρο και με κοινωνικό έλεγχο σχεδιασμό και συντονισμό του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, ώστε οι υπηρεσίες να παρέχονται σε υψηλό επίπεδο, στοχευμένα και απρόσκοπτα. Η ανταπόκριση στις εγγυήσεις αυτές οφείλει να έχει ως γνώμονα την εξασφάλιση για τους εργαζόμενους ενός περιβάλλοντος νομικής και διαδικαστικής ασφάλειας και εμπιστοσύνης στην εφαρμογή και τον έλεγχο της εργατικής νομοθεσίας, παράλληλα με την απρόσκοπτη πρόσβασή τους σε όλη την επικράτεια σε υπηρεσίες Επιθεώρησης εργασιακών σχέσεων και ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Η λειτουργία Νομικής Υπηρεσίας και η δυνατότητα νομικής εκπροσώπησης και των Επιθεωρητών Εργασίας που προωθείται με το σχέδιο νόμου (Άρθρα 53, 58 ΣχΝ) είναι θετικό μέτρο, καθώς αποτελεί αυτοτελή ουσιώδη παρατήρηση των ελεγκτικών οργάνων του ILO για την ορθή εφαρμογή της κυρωμένης ΔΣΕ 81, λόγω του υψηλού επαγγελματικού κινδύνου των Επιθεωρητών Εργασίας κατά την εκτέλεση του ελεγκτικού τους έργου, λαμβάνοντας υπόψη την πολυσχιδή παραβατικότητα και το εύρος των καταχρηστικών συμπεριφορών, που επιτείνεται από τη διαρκή απομείωση του προστατευτικού χαρακτήρα της εργατικής νομοθεσίας. Περαιτέρω εμπόδια στην απρόσκοπτη εκτέλεση του έργου των Επιθεωρητών Εργασίας τίθενται και από την εντατικοποίηση εργασίας, στην οποία υποβάλλονται, χωρίς μάλιστα την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή σε πανελλαδικό επίπεδο, λόγω της ιδιαίτερα αυξημένης στοχοθεσίας ως προς την ποσότητα των διενεργούμενων ελέγχων και

⁹³ ILO CEACR Direct Request 2024 C190 – Greece

⁹⁴ Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», 10 Ιουνίου 2021.

⁹⁵ Άρθρο 8 του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας (υπ' αρ. 510148/17.11.2022 κοινή απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (Β' 5937) «Οργανισμός της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»).

χωρίς την απαιτούμενη μέριμνα και για τη δική τους υγεία και ασφάλεια, πχ κατά την εκτέλεση ελεγκτικού έργου σε ακραίες καιρικές συνθήκες (π.χ. καύσωνα).

Θετική για τους Επιθεωρητές Εργασίας είναι και μέριμνα για τα οδοιπορικά τους έξοδα (Άρθρο 55 ΣχΝ), που αναγνωρίζει τις δυσκολίες μετακίνησης για το ελεγκτικό τους έργο σε περιοχές που δεν υπάρχει τακτική κάλυψη από μέσα μεταφοράς, όπως είναι τα νησιά. Η ουσιαστική αναγνώριση του σοβαρού ελλείμματος δομών Επιθεώρησης Εργασίας στη νησιωτική χώρα, αποτελεί τη δικαιολογητική βάση υιοθέτησης από την ΕΕΔΑ της πρότασης που διατυπώνει η ΓΣΕΕ για την επέκταση αντίστοιχα και για τους εργαζόμενους της δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά την εξέταση καταγγελιών τους σε περίπτωση που εργάζονται ή κατοικούν σε περιοχές που δεν αποτελούν έδρα Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας. Ως εκ τούτου και δεδομένου ότι η ασφαλής ως προς την ταυτοπροσωπία υβριδική συμμετοχή είναι εφικτή μέσω της δημόσιας πλατφόρμας τηλεδιάσκεψης e:Presence.gov.gr, η ΕΕΔΑ θεωρεί θετική την τροποποίηση της παρ.6 του Άρθρου 122 του Ν. 4808/2021 (Άρθρο 569 παρ.6 ΚΕΔ), με την προσθήκη διάταξης στο σχέδιο νόμου για την αναγνώριση του δικαιώματος εξ αποστάσεως συμμετοχής των εργαζομένων, κατοίκων ή απασχολούμενων σε περιοχές που είτε δεν λειτουργεί καθόλου Επιθεώρηση Εργασίας είτε παρέχεται πρόσβαση μόνο σε μία από τις δύο βασικές της αρμοδιότητες ως εξής: ***«Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς μπορεί να γίνει και εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζόμενου (σε περίπτωση εξ αποστάσεως παροχής εργασίας) δεν εδρεύει αρμόδια Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας».***

Η απρόσκοπτη και δωρεάν πρόσβαση των εργαζομένων στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά την εξέταση των εργατικών διαφορών και καταγγελιών παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας που τους αφορούν εντάσσεται στα βασικά δικαιώματα που οφείλει να εγγυάται έμπρακτα η Πολιτεία, στο πλαίσιο των αρχών του κοινωνικού κράτους δικαίου για όλους τους εργαζόμενους χωρίς διακρίσεις στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας.

Τέλος, είναι σημαντική η προσθήκη στο κατατεθέν στη Βουλή ΣχΝ της διάταξης του άρθρου 56 ως προς την αναπλήρωση του Διοικητή της ανεξάρτητης αρχής Επιθεώρησης Εργασίας και στην περίπτωση ακύρωσης ή ανάκλησης του διορισμού του. Με την παρ. 3 του Άρθρου αυτού τροποποιείται περαιτέρω η διάταξη της παρ. 5 του Άρθρου 116 του Ν. 4808/2021, ως προς τα κριτήρια επιλογής του προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας που ορίζεται ως αναπληρωτής Διοικητής και διαγράφεται το τελευταίο εδάφιο της που αφορά στον καθορισμό σε δύο (2) μήνες της μέγιστης διάρκειας των ενδιάμεσων διαστημάτων αναπλήρωσης. Σημειώνεται ότι η συναφής διάταξη υπηρεσιακής αναπλήρωσης του Διοικητή της ΑΑΔΕ (Άρθρο 16 παρ. 5 Ν.

4389/2016) τροποποιήθηκε πρόσφατα με την αναπλήρωση από τον Υποδιοικητή της ΑΑΔΕ (Άρθρο 68 Ν. 5162/2024).

III. Επιστολική ψήφος οργανώσεων συνταξιούχων (άρθρο 90 ΣχΝ)

Η αξιολόγηση των εμποδίων στη συμμετοχή των συνταξιούχων στις συνταξιοδικές οργανώσεις της επιλογής τους και η λήψη των αναγκαίων μέτρων για την ενίσχυση της συμμετοχής αυτής είναι μια θεμιτή διαδικασία για την ενίσχυση της συλλογικής τους εκπροσώπησης, δεδομένου μάλιστα ότι αυτή κατοχυρώνεται θεσμικά, ανάλογα με την αντιπροσωπευτικότητά τους, αφενός με το δικαίωμα υπόδειξης εκπροσώπου σε κρίσιμα όργανα, όπως το Διοικητικό Συμβούλιο του e ΕΦΚΑ (Άρθρο 57 παρ.4δ ν. 4387/2016) το Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Ασφάλειας (Άρθρο 3 παρ.3 στοιχ .ιε' ν. 4387/2016), αφετέρου ως προς τα κριτήρια κατανομής και το ύψος του καταβαλλόμενου πόρου προς αυτές, με σκοπό την οικονομική τους ενίσχυση (Άρθρο 102 παρ.1 ν. 4387/2016, ΥΑ 32515/2023/Β'2035).

Λαμβάνοντας υπόψη το θεσμικό ρόλο του συνταξιοδικού κινήματος και των οργανώσεων που το αποτελούν και τις εγγυήσεις αντιπροσωπευτικότητας που οφείλουν να το θωρακίζουν, οποιαδήποτε μεταβολή στο βασικό τρόπο διά ζώσης συμμετοχής στις συλλογικές τους διαδικασίες (πχ γενική συνέλευση, εκλογές) με την εισαγωγή δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής είτε με τις ψηφιακές δυνατότητες είτε, όπως εν προκειμένω, με την επιστολική ψήφο, οφείλει α) να αποτελέσει αντικείμενο προηγούμενου κοινωνικού διαλόγου και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων και των δεδομένων του και β) να διασφαλισθεί μέσα από τη νομοθεσία με ρητές διαδικαστικές αρχές και εχέγγυα.⁹⁶ Η παράθεση παραδειγμάτων διεξαγωγής εκλογών με επιστολική ψήφο που περιέχεται στην έκθεση ανάλυσης επιπτώσεων του Άρθρου 90 του ΣχΝ είναι χρήσιμη πληροφοριακά, αλλά δεν είναι επαρκής. Ως εκ τούτου, θα ήταν σημαντικό και νομικά και πρακτικά, η διάταξη του Άρθρου 90 του ΣχΝ να συνοδευθεί από τη μέριμνα έκδοσης Υπουργικής Απόφασης, που θα περιέχει τις απαιτούμενες ρυθμίσεις ως προς τον τρόπο και τα εχέγγυα διεξαγωγής της εκλογικής διαδικασίας με επιστολική ψήφο, λαμβάνοντας υπόψη την πανελλαδική διάρθρωση των οργανώσεων των συνταξιούχων.⁹⁷

⁹⁶ ΕΕΔΑ (2017) Έκθεση για τη διευκόλυνση της ψήφου των εκτός επικρατείας Ελλήνων πολιτών.

⁹⁷ ΕΕΔΑ (2017) Έκθεση για τη διευκόλυνση της ψήφου των εκτός επικρατείας Ελλήνων πολιτών.

ANNEX I**ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕΔΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΩΩΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**

- Υπόμνημα της ΕΕΔΑ «Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς: Μια ευκαιρία εφαρμογής των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου για τη διαμόρφωση δίκαιης και αξιοπρεπούς αμοιβής», 4.12.2024
- Κείμενο Συμπληρωματικών Πληροφοριών - Παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης επί της ad hoc Εθνικής Έκθεσης αναφορικά με την κρίση του κόστους ζωής στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, 6.6.2024
- Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 20.9.2023
- Κείμενο παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ επί της 5ης Ελληνικής Έκθεσης για την εφαρμογή του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, 11.1.2023
- Οι εξαιρετικοί καιροί απαιτούν εξαιρετικές απαντήσεις: Έκθεση αναφοράς της ΕΕΔΑ για τις επιπτώσεις της πανδημίας και των μέτρων για την αντιμετώπισή της στα δικαιώματα του ανθρώπου και συστάσεις προς την Πολιτεία, 5.7.2021
- Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 14.6.2021
- Επείγουσα Δήλωση ΕΕΔΑ σχετικά με τις προωθούμενες ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου στο «Αναπτυξιακό Πολυνομοσχέδιο», 19.9.2019
- Θεματικό δελτίο της ΕΕΔΑ για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 1.2018
- Επείγουσα Δήλωση ΕΕΔΑ σχετικά με τα εργασιακά και κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα στην Ελλάδα, 28.4.2017
- Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων...», 20.9.2016
- Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση: κύριοι άξονες, 5.5.2016
- Σύσταση της ΕΕΔΑ και κρίσεις διεθνών οργάνων για τη συμβατότητα των μέτρων λιτότητας προς διεθνείς κανόνες προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου, 27.6.2013

- Σύσταση σχετικά με την επιτακτική ανάγκη να αντιστραφεί η πορεία καταρράκωσης των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, 8.12.2011