



Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Παρατηρήσεις
στο ΣχN του Υπουργείο 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»

Ιούνιος 2021



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 συσταθεί με βάση τους κανόνες των Ηνωμένων Εθνών, τις «Αρχές των Παρισίων και διέπεται από τον Ν 4780/2021. Σε αυτήν μετέχουν πρόσωπα οριζόμενα από σαράντα δύο φορείς (ανεξάρτητες Αρχές, πανεπιστημιακές σχολές νομικών και πολιτικών επιστημών, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΜΚΟ, πολιτικά κόμματα και υπουργεία).

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	6
I. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις	12
II. Επί της διαδικασίας νομοθέτησης.....	14
III. Επί της ανάγκης αποτίμησης του σωρευτικού αντίκτυπου των μέτρων στα εργασιακά δικαιώματα.....	16
IV. Ειδικές παρατηρήσεις επί του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας.....	18
Μέρος I. Κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»	18
Μέρος II. Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία	22
Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 3 ΣχN).....	22
Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 4 ΣχN)	23
Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 5 ΣχN).....	25
Οριζόντιες παρατηρήσεις επί άρθρων 6 έως 11 ΣχN	26
Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας – Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 Ν 3850/2010 (άρθρο 8 ΣχN).....	27
Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρα 9 και 10 ΣχN).....	28
Δικαιώματα θιγόμενων και πρόσβασή τους στις Αρχές (άρθρα 12, 16, 17, 18 και 19 ΣχN). 29	29
Απαγόρευση αντιποίνων (άρθρο 13 ΣχN).....	32
Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων (άρθρο 14 ΣχN)	32
Βάρος απόδειξης (άρθρο 15 ΣχN)	34
Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 19 ΣχN)	34
Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (άρθρο 20 ΣχN).....	35
Σήμα Ισότητας – Τροποποίηση του άρθρου 21 του Ν 4604/2019 (άρθρο 21 ΣχN).....	35
Μέρος III. Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου και ρυθμίσεις για άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας.....	37
Αναγνώριση οικογενειακής ποικιλομορφίας και μερική αναγνώριση της «μη τυπικής» απασχόλησης	38
Συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.....	38

Κίνδυνος υποβάθμισης του εθνικού υφιστάμενου επιπέδου προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων	39
Αντίκτυπος των επιπτώσεων της οικονομικής ύφεσης και της πανδημίας στην ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών-γυναικών	40
Η αποτελεσματικότητα των μέτρων ενσωμάτωσης σε σχέση με τα πρωθυπουργενα μέτρα του Μέρους IV του ΣχN	41
A. Επί της διαδικασίας ενσωμάτωσης	42
B. Επί των επιμέρους διατάξεων	43
Κεφάλαιο A': Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	43
Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας, άρθρο 24 ΣχN)	43
Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας, άρθρο 25 ΣχN)	44
Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας, άρθρο 26 ΣχN)	44
Άδεια πατρότητας (άρθρο 4 της Οδηγίας, άρθρο 27 ΣχN)	45
Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας, άρθρο 28 ΣχN)	45
Άδεια φροντιστή – Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρα 6 και 7 της Οδηγίας, άρθρο 29 και 30 ΣχN)	47
Ευέλικτες μορφές εργασίας (άρθρο 9 της Οδηγίας, άρθρο 31 ΣχN)	48
Φορείς ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα που εμπίπτουν στο παρόν Μέρος (άρθρο 15 της Οδηγίας, άρθρο 32 ΣχN)	49
Κεφάλαιο B: Άδειες σχετικές με την οικογένεια	49
Άδεια μητρότητας (άρθρο 34 ΣχN και Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας (άρθρο 36 ΣχN)	50
Άδεια φροντίδας τέκνου (άρθρο 37 ΣχN)	51
Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία (άρθρο 41 ΣχN)	51
Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους (άρθρο 42 ΣχN)	52
Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών (άρθρο 43 ΣχN), Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών (άρθρο 44) και Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες (άρθρο 45 ΣχN)	52
Κεφάλαιο Γ': Κοινές διατάξεις για άδειες του Κεφαλαίου Α' και Κεφαλαίου Β'	53
Εργασιακά δικαιώματα (άρθρα 10 και 16 Οδηγίας, άρθρο 46 ΣχN)	53
Απαγόρευση διακρίσεων (άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας, άρθρο 47 ΣχN) και προστασία από την απόλυτη και βάρος απόδειξης (άρθρο 12 Οδηγίας, άρθρο 48 ΣχN)	53
Έννομη προστασία (άρθρο 16 Οδηγίας, άρθρο 49 ΣχN)	54
Κυρώσεις (άρθρο 50 ΣχN)	54
Μέρος IV. Ρυθμίσεις για την προστασία της εργασίας	54

<i>Υπερωρίες, Χρόνος Εργασίας, Αργίες (άρθρα 55-63 ΣχN).....</i>	55
<i>Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας – Προστασίας από Απολύσεις (άρθρα 64-66 ΣχN).....</i>	58
<i>Ρυθμίσεις σχετικά με την τηλεργασία – Συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες - Το δικαίωμα στην Αποσύνδεση (άρθρα 67-72 ΣχN)</i>	60
<i>Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας (άρθρα 73-81 ΣχN).....</i>	63
<i>Ρυθμίσεις σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (άρθρα 82-101 ΣχN).....</i>	63
<i>Μέρος V. Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».....</i>	69
<i>Επί της ανάγκης προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα</i>	72
<i>Κοινοποίηση όρων τηλεργασίας (άρθρο 66 παρ. 5 στοιχ. θ' ΣχN) – Το δικαίωμα στην ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 13 ΓΚΠΔ</i>	73
<i>Έλεγχος απόδοσης εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας (άρθρο 66 παρ. 8 ΣχN)</i>	74
<i>Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και Ψηφιακή Κάρτα (άρθρα 73 και 74 ΣχN) – Ζητήματα Γενικών Αρχών Επεξεργασίας Δεδομένων</i>	76
<i>1. Γενικές Αρχές Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.....</i>	76
<i>2. Εκτίμηση Κινδύνου για τα Δικαιώματα και τις Ελευθερίες των Φυσικών Προσώπων.....</i>	80
<i>Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 84 ΣχN) και Προστασία Ειδικών Κατηγοριών Δεδομένων</i>	83

Περίληψη

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), ανταποκρινόμενη εκ νέου με ευθύνη στην αποστολή που της έχει αναθέσει ο νομοθέτης ως του Εθνικού Θεσμού για την προώθηση και την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΘΑΔ) και του ανεξάρτητου συμβουλευτικού οργάνου της Πολιτείας στα θέματα αυτά, παρακολουθεί τα ζητήματα που άπτονται της προώθησης και προστασίας των ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και των συναφών δικαιωμάτων που σχετίζονται με την εργασία, όπως η προστασία της αξιοπρέπειας, της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων, στο πλαίσιο και της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις του διεθνούς και ευρωπαϊκού δικαίου για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Σκοπός της είναι η 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 ελληνικής κυβέρνησης με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει.

Για το σχολιασμό του παρόντος ΣχN και σε αναγνώριση του ρόλου της ως θεσμού-γέφυρα (*bridge builder*) μεταξύ του Κράτους και της Κοινωνίας των πολιτών, η ΕΕΔΑ διοργάνωσε, στο πλαίσιο του Β' Τμήματός της για τα Κοινωνικά, Οικονομικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, ακρόαση προσώπων και φορέων με θέμα το υπό διαβούλευση εργασιακό νομοσχέδιο. Κατά την ακρόαση αυτή, η οποία πραγματοποιήθηκε, με ιδιαίτερα μεγάλη συμμετοχή φορέων και εμπειρογνωμόνων, διαδικτυακά, στις 25 Μαΐου 2021, διατυπώθηκαν σημαντικές παρατηρήσεις και προτάσεις, ανάμεσα σε άλλα και για την Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής.

Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει, παρόλα αυτά, με βαθύ προβληματισμό, για ακόμη μία φορά, ότι το παρόν ΣχN δεν της κοινοποιήθηκε προκειμένου να γνωμοδοτήσει έγκαιρα επ' αυτού, ως οφείλει στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου.

Λόγω της σπουδαιότητας των ζητημάτων που ρυθμίζει το παρόν ΣχN, η ΕΕΔΑ, προωθώντας την υιοθέτηση μιας όσο το δυνατόν περισσότερο ανθρωποκεντρικής και συνεπούς ως προς την οφειλόμενη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου προσέγγισης, υποβάλλει συγκεκριμένες παρατηρήσεις και συστάσεις, αναδεικνύοντας ταυτόχρονα σημαντικά ζητήματα που αφορούν στη διαδικασία νομοθέτησης και επισύροντας την προσοχή της Πολιτείας στην ανάγκη αποτίμησης του σωρευτικού αντίκτυπου των μέτρων που ελήφθησαν στο παρελθόν τόσο κατά την οικονομική κρίση όσο και κατά την τρέχουσα υγειονομική πανδημική κρίση στα εργασιακά δικαιώματα.

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά στη διαδικασία νομοθέτησης, η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι αποτιμάται αρνητικά η σωρευτική ρύθμιση περισσότερων του ενός ζητημάτων βαρύνουσας σημασίας για τα δικαιώματα των εργαζόμενων, όπως είναι η πολυαναμενόμενη κύρωση της ΔΣΕ 190 ή η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, σε ένα και μοναδικό ΣχN, το οποίο μάλιστα εισάγει πολύ σοβαρές αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της

εργασίας, που αλληλεπιδρούν και περιορίζουν σωρευτικά το επίπεδο προστασίας της εργασίας σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι η προβληματική αυτή διαδικασία νομοθέτησης όχι μόνο έχει ενταθεί κατά την τελευταία δεκαετία, αλλά τείνει πλέον να αποτελεί κατάσταση με μόνιμα χαρακτηριστικά. Το φαινόμενο μάλιστα αυτό επιτείνεται από το γεγονός ότι το παρόν ΣχN, τόσο κατά την ανάρτησή του στη Δημόσια Διαβούλευση, όσο και κατά την κατάθεσή του στη Βουλή δεν συνοδεύοταν ως μέρος της Έκθεσης Επιπτώσεων, από κατάλληλη αιτιολογική Έκθεση, που να συμβάλλει στην κατανόηση και την αποτίμηση του περιεχομένου των ρυθμίσεών του.

Επιπρόσθετα, η ΕΕΔΑ επισημαίνει με απογοήτευση ότι, παρά τις επαναλαμβανόμενες συστάσεις της για την **ανάγκη αποτελεσματικής παρακολούθησης και αξιολόγησης των επιπτώσεων τόσο των μέτρων λιτότητας, όσο και των περιοριστικών μέτρων που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19** στην απόλαυση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και ιδίως στα εργασιακά, ο σωρευτικός αντίκτυπος των μέτρων αυτών δεν αποτιμήθηκε ποτέ.

Αναφορικά με τις ειδικότερες παρατηρήσεις της επί του ΣχN, και πιο συγκεκριμένα επί των Μερών I και II, η ΕΕΔΑ **χαιρετίζει επί της αρχής την κύρωση της ΔΣΕ 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας**, εκφράζοντας την πεποίθηση ότι θα συμβάλει στην πρόληψη των φαινομένων αυτών, την τιμωρία των δραστών και κυρίως την έγκαιρη και κατάλληλη προστασία των θυμάτων βίας ή/και παρενόχλησης, υπό τον όρο ότι δεν θα μείνει ανενεργή και θα συνοδευτεί και από τα κατάλληλα μέτρα εφαρμογής. Ωστόσο, **αξιολογεί αρνητικά τον τρόπο με τον οποίο επιχειρείται η κύρωση της ΔΣΕ 190, καθώς το κατατεθέν κείμενο εμφανίζει σοβαρά ζητήματα στα εφαρμοστικά μέτρα**. Η εφαρμογή της ΔΣΕ 190 αναμένεται δυσχερής κυρίως λόγω οπισθοδρόμησης σε σχέση με το ήδη ισχύον εθνικό θεσμικό πλαίσιο λόγω ασαφειών, παραλείψεων και αντιφάσεων. Παράλληλα, στις διατάξεις που εισάγουν τους ορισμούς για τα φαινόμενα της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, παρά τη βελτίωση στο κείμενο του ΣχN που εισήχθηκε στη Βουλή, η ΕΕΔΑ παρατηρεί με απογοήτευση ότι **παραμένουν αρκετά ζητήματα μη συνοχής με το υφιστάμενο πλαίσιο, στο βαθμό που το παρόν ΣχN δεν λαμβάνει υπόψη του το ενωσιακό δίκαιο και το κεκτημένο της ΕΕ στον τομέα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας**. Ταυτόχρονα, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει την ανάγκη αξιοποίησης, για την ερμηνεία και συμπλήρωση της ΔΣΕ 190, της Διεθνούς Σύστασης Εργασίας 206 για τη βία και την παρενόχληση, η οποία περιλαμβάνει τους βασικούς εφαρμοστικούς πυλώνες της ΔΣΕ 190 και διαπιστώνει ότι απαιτείται, μεταξύ άλλων, η κατάλληλη διαμόρφωση του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου στη βάση των γενεσιοναργών λόγων των συμπεριφορών και πράξεων βίας.

Επιπλέον, σε ό,τι αφορά στο πεδίο εφαρμογής της ΔΣΕ 190 και παρά τη σχετική διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής στο κείμενο ΣχN που εισήχθηκε τελικά στη Βουλή, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει ότι εξακολουθεί να μην καλύπτεται το σύνολο των τομέων στους οποίους παρέχεται εργασία και αναφέρονται στη ΔΣΕ 190 και, πιο συγκεκριμένα, μένουν εκτός του πεδίου εφαρμογής τα άτομα που παρέχουν εργασία σε συνθήκες – πραγματικές ή μη – αυτοαπασχόλησης (πχ. εργόσημο), ο αγροτικός τομέας και η ναυτεργασία. Ταυτόχρονα, δεν είναι καθόλου σαφές, δεδομένης και της έλλειψης αιτιολογικής Έκθεσης, τι περιλαμβάνει

νομικά ως προς το πεδίο εφαρμογής η φράση «άτυπη οικονομία», η οποία συμπεριλήφθηκε στο κείμενο ΣχN που εισήχθηκε στη Βουλή, καθώς ούτε ορίζεται στο κείμενο, ούτε υπάρχει παραπομπή σε κάποιο σχετικό ορισμό.

Περιορισμένο παραμένει το πεδίο εφαρμογής και σε ό,τι αφορά στις εργοδοτικές υποχρεώσεις, καθώς το παρόν ΣχN περιορίζει την υποχρέωση υιοθέτησης πολιτικών για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών μόνο στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) πρόσωπα. Δεδομένης της σύνθεσης της ελληνικής οικονομίας κυρίως από πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, το αριθμητικό αυτό κριτήριο των είκοσι (20) εργαζόμενων, αφενός, δεν προβλέπεται στη ΔΣΕ 190, η οποία ορίζει με σαφήνεια ότι τα εργαζόμενα ή απασχολούμενα πρόσωπα πρέπει να προστατεύονται αδιακρίτως, αφετέρου, δεν αιτιολογείται σε κανένα σημείο του ΣχN.

Επίσης, η ΕΕΔΑ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη **σύγχυση που επιφέρει το παρόν ΣχN σε ό,τι αφορά στα όρια αρμοδιότητας των συναρμόδιων τριών τελικά Ανεξάρτητων Αρχών – ΣΕΠΕ, Συνηγόρου του Πολίτη και Εθνικής Αρχής Διαφάνειας** – τονίζοντας ότι η ασάφεια και οι επικαλύψεις στις αρμοδιότητές τους θα αποβούν σε βάρος των θυμάτων βίας και παρενόχλησης και των οργανώσεων που επιθυμούν να τα συνδράμουν. Για το σκοπό αυτό, η ΕΕΔΑ συστήνει την αποσαφήνιση και πλήρη αναδιατύπωση των σχετικών διατάξεων υπό το φως της ισχύουσας νομοθεσίας.

Στο Μέρος III του ΣχN, **η ΕΕΔΑ καλωσορίζει την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής**, μια από τις πρωτοβουλίες του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων με στόχο την ενίσχυση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου. Η ΕΕΔΑ επισημαίνει σχετικά, ότι **πρόκειται για μία ιδιότυπη, από νομοτεχνική άποψη, ενσωμάτωση, καθώς δεν ακολουθείται η δομή, η αρίθμηση και η διατύπωση των άρθρων της Οδηγίας**, ενώ θα έπρεπε, και προτείνει οι καταργούμενες και τροποποιούμενες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας να προβλέπονται για λόγους ασφάλειας δικαίου και χρηστής διοίκησης στο ίδιο το κείμενο της ενσωμάτωσης. Επίσης, προτείνει ως ορθότερη τη χρήση του όρου «*συμφιλίωση*» μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αντί του όρου «*ισορροπία*».

Παρά το γεγονός ότι η νέα Οδηγία θεσπίζει ελάχιστα ατομικά δικαιώματα για α) τις νεοεισαχθείσες άδειες πατρότητας και φροντίδας, και τη γονική άδεια, β) τη δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές και γ) τη νομική προστασία για όσους κάνουν χρήση αυτών των ρυθμίσεων, αυτό δεν αποτυπώνεται επαρκώς στις εθνικές διατάξεις που την ενσωματώνουν. Υπό αυτό το πρίσμα, **η ΕΕΔΑ, καλωσορίζει μεν την επέκταση του ρυθμιστικού περιεχομένου υφισταμένων δικαιωμάτων προς τους εργαζόμενους γονείς, όπως τις βελτιώσεις στη γονική άδεια ανατροφής, στην άδεια μητρότητας, στην άδεια πατρότητας, στην εξάμηνη ειδική παροχή μητρότητας, αλλά εκφράζει την ανησυχία της ως προς ενδεχόμενο κίνδυνο υποβάθμισης του εθνικού υφιστάμενου επιπέδου προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, καθώς οι προβλεπόμενες προς τους εργαζόμενους γονείς παροχές που διευκολύνουν τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή και την ιδιωτική ζωή, παραμένουν τελικά**

περιορισμένες και εμφανίζονται κυρίως με τη μορφή αδειών. Ομοίως, αναφορικά με τις κατηγορίες των «μη τυπικών» εργαζόμενων που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει, ότι οι προωθούμενες διατάξεις είναι σκόπιμο να εφαρμόζονται χωρίς διακρίσεις σε όλες τις κατηγορίες εργαζόμενων, προωθώντας τις ίσες ευκαιρίες και δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να υποβαθμίσουν ή να απομειώσουν το εθνικό εργασιακό κεκτημένο.

Ειδικότερα, για την άδεια φροντιστή, η ΕΕΔΑ επιδοκιμάζει τις νέες ρυθμίσεις, τονίζοντας ταυτόχρονα ορισμένες παραλείψεις, όπως η μη πρόβλεψη αμοιβής και η προϋπόθεση της προϋπηρεσίας. Ως προς τη γονική άδεια, επαναλαμβάνει τη δυσαρέσκειά της για το γεγονός ότι η Ελλάδα συγκαταλέγεται στα Κράτη μέλη που δε χορηγούν τη γονική άδεια σε γονείς που είναι ομόφυλα ζευγάρια. Δυσαρέσκεια εκφράζει ταυτόχρονα για τη μη δυνατότητα πρόσβασης στη συγκεκριμένη μορφή άδειας των αυτοαπασχολούμενων γονέων.

Η ΕΕΔΑ, επίσης, εκφράζει την ανησυχία της για την εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων στους όρους εργασίας των εργαζόμενων γονέων, ιδιαίτερα σε συνδυασμό με τη γενική ευελιξία ως προς το χρόνο εργασίας που προωθείται με άλλες διατάξεις του ίδιου ΣχN, και συστήνει τουλάχιστον τη διασφάλισή τους με τα εχέγγυα της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας και την απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των εργαζόμενων λόγω της άσκησης των συγκεκριμένων δικαιωμάτων τους.

Τέλος, η ΕΕΔΑ επισημαίνει, στο III Μέρος, τη **σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς που έχουν αυξημένες ευθύνες φροντίδας** (ανήλικων τέκνων, τέκνων ΑμΕΑ, υπερήλικων γονέων ή συγγενικών προσώπων ΑμΕΑ κ.λπ.).

Σε ό,τι αφορά στο Μέρος IV, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει **τη διεύρυνση των ορίων της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης των εργαζόμενων με παράλληλη προσαύξηση της αμοιβής των παράνομων υπερωριών**, η οποία, μπορεί, εν τοις πράγμασι, να καταστεί ανεφάρμοστη, ιδίως αν ληφθεί υπόψη το εύρος της εξουσιοδότησης που παρέχεται στο Γενικό Γραμματέα Εργασίας να αυξάνει το όριο της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης πάνω από το όριο των 150 ωρών, καθιστώντας έτσι την αρχική παράνομη υπερωρία νόμιμη. Ωστόσο, η εν λόγω ρύθμιση υποκρύπτει κινδύνους για τον εργαζόμενο, ιδίως αν ληφθεί υπόψη η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με τη χρήση της οποίας ο εργοδότης θα διασφαλίζει με τη συμφωνία του με τον εργαζόμενο την εργασία του τελευταίου πέραν του νομίμου ωραρίου, ώστε να αποφύγει παράνομες υπερωρίες. Επιπλέον, **ιδιαίτερο σημείο διακινδύνευσης για την προστασία των εργαζομένων αποτελεί το γεγονός της υποχώρησης της ισχύουσας μέχρι σήμερα συλλογικής διάστασης των συμφωνιών διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με τη χορήγηση της δυνατότητας ατομικής συμφωνίας εργοδότη - εργαζόμενου για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.** Συνεπώς, ο ουσιώδης όρος που αφορά στο χρόνο εργασίας θα μπορεί να ρυθμίζεται πλέον όχι με συλλογική, αλλά με ατομική σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης να ανήκει πλέον ουσιαστικά στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Η ΕΕΔΑ σημειώνει, ακόμη ότι, σε ό,τι αφορά στο δίκαιο της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας και ειδικότερα ως προς την ακυρότητας της απόλυτης ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση επαναπρόσληψης και την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας, που

υποκαθίσταται από την πληρωμή πρόσθετης αποζημίωσης. Το μέτρο αυτό θα έχει επίπτωση και στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου, αφού, αντίθετα με ότι συμβαίνει στους μισθούς υπερημερίας, η αποζημίωση απόλυτης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές παρά μόνο σε φορολογικές κρατήσεις. **Λαμβάνοντας υπόψη και τις περιοριστικές για την προστασία της εργασίας μνημονιακές ρυθμίσεις, οι οποίες είναι ακόμα σε ισχύ, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει ότι η σφαίρα προστασίας του εργαζόμενου από την απόλυτη πλήττεται υπέρμετρα από την ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη σε ό,τι αφορά και στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας.** Επιπλέον, οι ίδιες διατάξεις παρέχουν την ευχέρεια στον εργοδότη αφενός να διορθώσει εκ των υστέρων τις πλημμέλειες της καταγγελίας, με αποτέλεσμα η πλήρωση των προϋποθέσεων να θεωρείται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη, αφετέρου να ματαιώσει τις συνέπειες από την ακυρότητα της απόλυτης και την υπερημερία που αυτή συνεπάγεται, καθιστώντας, περαιτέρω, τη δίκη που εκκίνησε ο εργαζόμενος άνευ αντικειμένου.

Αναφορικά με τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες, πεδίο το οποίο και στο εργατικό δίκαιο χρήζει πληρέστερων ρυθμίσεων, η ΕΕΔΑ εκφράζει την ανησυχία της ως προς την οφειλόμενη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που παρέχουν την εργασία τους με συνθήκες εξάρτησης, λόγω της εισαγωγής του αρνητικού τεκμηρίου μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους, να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς τρίτους, να καθορίζει ο ίδιος το χρόνο παροχής των υπηρεσιών του κ.λπ. Συνεπώς, με μόνη την υπογραφή της σύμβασης με το προαναφερόμενο περιεχόμενο, θα δημιουργείται τεκμήριο σε βάρος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σύμφωνα με το οποίο ο παρέχων στην πραγματικότητα εξαρτημένη εργασία εργαζόμενος για μια πλατφόρμα καλείται να το καταρρίψει, αποδεικνύοντας τον πραγματικό χαρακτήρα της εργασίας του ως εξαρτημένης. Επομένως, η ανάγκη προστασίας αυτής της κατηγορίας εργαζόμενων επιβάλλει την καθιέρωση τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας τους.

Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει τις διατάξεις του ΣχN σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση, εκφράζοντας παράλληλα τις επιφυλάξεις της για την αλληλεπίδρασή του με την έννοια της «τηλετοιμότητας», η οποία λόγω της αοριστίας της, ενδεχομένως να αποδυναμώσει την εμβέλεια του δικαιώματος στην αποσύνδεση.

Η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι η υιοθέτηση Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας κινείται προς την σωστή κατεύθυνση, καθώς η αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας αποτελεί νόμιμο και θεμιτό σκοπό. Παρά ταύτα, η υλοποίησή της δεν φαίνεται να είναι καθολική, δεδομένης της πρόβλεψης δυνατότητας να εφαρμοστεί μόνο για συγκεκριμένους κλάδους και επιχειρήσεις. Τέλος, ιδιαίτερους προβληματισμούς προκαλεί η επεξεργασία μεγάλου αριθμού δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αφορούν όχι μόνο στην παρουσία αλλά και στις συνήθειες των εργαζόμενων.

Αναφορικά με τις πρωθιούμενες διατάξεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, η ΕΕΔΑ εκφράζει τις επιφυλάξεις της για την αναγκαιότητα της καταχώρισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζόμενων (Γ.Ε.Μ.Η.Σ.Ο.Ε.), καθόσον, ως πρόσθετο κριτήριο για την άσκηση των συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων, συνιστά περιορισμό, ο οποίος δεν

αιτιολογείται επαρκώς. Επιπλέον, η ΕΕΔΑ υποβάλλει συγκεκριμένες συστάσεις για τον τρόπο και τις γενικές αρχές που πρέπει να διέπουν τη διεξαγωγή της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, ώστε, αφενός, να διασφαλίζεται η διαφάνεια και το αδιάβλητο της διαδικασίας, αφετέρου, να παρέχονται αυστηρές εγγυήσεις μυστικότητας και προστασίας της ιδιωτικότητας των προσώπων.

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι **το πρωθυσίου ΣχN εισάγει ένα δυσανάλογο περιορισμό στο δικαίωμα της απεργίας**, υπενθυμίζοντας ότι, υπό το ισχύον καθεστώς, η 24ωρη προειδοποίηση είναι άτυπη και μπορεί να γίνει με οποιονδήποτε τρόπο (όχι δηλαδή εγγράφως), αρκεί να μπορεί η συνδικαλιστική οργάνωση να αποδείξει την εμπρόθεσμη ειδοποίηση του εργοδότη εάν ο τελευταίος την αμφισβήτησε. Η έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, με επίδοση δια δικαστικού επιμελητή δεν δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος, καθώς αναιρεί το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της απεργίας που είναι η άμεση άσκηση του συλλογικού δικαιώματος, σε συνδυασμό επίσης με τον πρόσθετο περιορισμό που τίθεται με το πρωθυσίου ΣχN για αναστολή του δικαιώματος της απεργίας μέχρι να ολοκληρωθεί η διαδικασία του δημοσίου διαλόγου.

Τέλος, η ΕΕΔΑ, διατυπώνοντας ερώτημα εάν έχει προηγηθεί η διατύπωση γνώμης από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), υποβάλλει παρατηρήσεις αναφορικά με τη συμβατότητα διατάξεων του ΣχN με το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ειδικότερα, η ΕΕΔΑ παρατηρεί πλημμέλειες τόσο στις διατάξεις που αφορούν στην κοινοποίηση όρων τηλεργασίας, όσο και στις ρυθμίσεις για τον έλεγχο απόδοσης εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Επιπρόσθετα, αναφορικά με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και την Ψηφιακή Κάρτα, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει ότι το ΣχN δεν λαμβάνει υπόψη του θεμελιώδεις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων (ΓΚΠΔ), όπως αυτών της αρχής του σκοπού της επεξεργασίας, της ελαχιστοποίησης των δεδομένων και της ελάχιστης διάρκειας διατήρησής τους.

Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείο 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»*

I. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Το παρόν Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο «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» (ΣχN) τέθηκε σε διαδικασία δημόσιας διαβούλευσης από τις 13 έως τις 27 Μαΐου 2021¹ και κατατέθηκε στη Βουλή στις 4 Ιουνίου 2021, όπου και εκκρεμούν η επεξεργασία και ψήφισή του από τις συναρμόδιες κοινοβουλευτικές Επιτροπές και την Ολομέλεια της Βουλής².

Ανταποκρινόμενη εκ νέου, με ευθύνη στην αποστολή που της έχει αναθέσει ο νομοθέτης ως του Εθνικού Θεσμού για την προώθηση και την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΘΑΔ) και του ανεξάρτητου συμβουλευτικού οργάνου της Πολιτείας στα θέματα αυτά, η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) παρακολουθεί τα ζητήματα που άπτονται της προώθησης και προστασίας των ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και των συναφών δικαιωμάτων που σχετίζονται με την εργασία, όπως η προστασία της αξιοπρέπειας, της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων, στο πλαίσιο και της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις του διεθνούς και ευρωπαϊκού δικαίου για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Σκοπός της είναι η επεξεργασία και διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής και συγκεκριμένων συστάσεων προς τα αρμόδια

* Το παρόν κείμενο Παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 10 Ιουνίου 2021. Εισηγήτριες/Εισηγητές: Έλλη Βαρχαλαμά, Β' Αντιπρόεδρος της ΕΕΔΑ (Μέλος ορισθέν από τη ΓΣΕΕ) και το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό της ΕΕΔΑ: Αντώνης Βενέρης, Εύα Τζαβαλά, Ρωξάνη Φράγκου και Κατερίνα Χαροκόπου.

1 Δημόσια ήλεκτρονική διαβούλευση για το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο «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», ανάρτηση 13 έως 27 Μαΐου 2021.

2 Σχέδιο Νόμου: 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 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, κατάθεση στη Βουλή 4 Ιουνίου 2021.

όργανα της Πολιτείας, και εν προκειμένω προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που θα συμβάλουν αποτελεσματικά και χωρίς καθυστέρηση στην ουσιαστική συμμόρφωση της ελληνικής κυβέρνησης με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει.

Προς το σκοπό μάλιστα αυτό και σε αναγνώριση του ρόλου της ως θεσμού-γέφυρα (*bridge builder*) μεταξύ του Κράτους και της Κοινωνίας των πολιτών που της αναγνωρίζει ο νομοθέτης, η ΕΕΔΑ, αξιοποιώντας την αρμοδιότητά της να «καλεί κατά την κρίση της σε ακρόαση πρόσωπα, τα οποία μπορεί να διευκολύνουν το έργο της με την παρουσίαση προσωπικών εμπειριών ή τη διατύπωση απόψεων σχετικών με την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου» (άρθρο 18, παρ. 4, Ν 4780/2021), διοργάνωσε, στο πλαίσιο του Β' Τμήματός της για τα Κοινωνικά, Οικονομικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, ακρόαση προσώπων και φορέων με θέμα το υπό διαβούλευση εργασιακό νομοσχέδιο. Κατά την ακρόαση αυτή, η οποία πραγματοποιήθηκε, με ιδιαίτερα μεγάλη συμμετοχή φορέων και εμπειρογνωμόνων³, διαδικτυακά, στις 25 Μαΐου 2021, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην

³ Στην ακρόαση φορέων και προσώπων που διοργάνωσε η ΕΕΔΑ, την Τρίτη, 25 Μαΐου 2021, με θέμα συζήτησης το υπό διαβούλευση ΣχN, συμμετείχαν οι ανεξάρτητες εμπειρογνώμονες Σοφία Σπηλιωτοπούλου (πρ. Μέλος της ΕΕΔΑ, πρ. Εμπειρογνώμων του European Equality Law Network) και Τίνα Σταυρινάκη (Μέλος Διεθνούς Επιτροπής για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων, CERD), από το Γραφείο Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η Γιάννα Κουλούρη (Νομική σύμβουλος) και η Αμάντα Σκαπέτη (Νομική σύμβουλος), από το Γραφείο Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η Χρύσα Παπαϊακώβου (Νομική σύμβουλος), από το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας η Γαρυφαλλιά Αναστασοπούλου (Βοηθός Συντονίστρια), από την Ένωση Γυναικών Ελλάδας (ΕΓΕ) η Δέσποινα Λογιάδου (Πρόεδρος), από το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών η Μίκα Ιωαννίδου (Επικεφαλής), από την Επιτροπή Ισότητας ΚΕΔΕ η Μαρία Κακαλή (Πρόεδρος και Δήμαρχος Αγίου Ευστρατίου), από το Ινστιτούτο Πρόληψης και Θεραπείας της Βίας και Προώθησης της Ισότητας των Φύλων «BIA-STOP» η Ελένη Φώτου, από το Κέντρο Έρευνας και Δράσης για την Ειρήνη (ΚΕΔΕ) η Φωτεινή Σιάνου και η Σοφία Καντά, από την Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδας η Αθηνά Λαζαρίδου (Μέλος Προεδρείου), από την Action Aid η Μαρία Μουρτζάκη (Policy Manager), από τη Win Hellas Διεθνή Υποστήριξη Γυναικών η Μαρία Λαθούρη, από το European Equality Law Network η Παναγιώτα Πετρόγλου, από το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών ΔΙΟΤΙΜΑ η Άννα Βουγιούκα, από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά της Βίας η Κική Πετρουλάκη (Πρόεδρος), από Το Μώβ η Αναστασία Γκολιομύτη, από το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας η Ειρήνη Φερέτη (Πρόεδρος), από το Δίκτυο Μέλισσα η Χριστιάννα Κύρκου, από τον Πολιτικό Σύνδεσμο Γυναικών η Ιλεάννα Σακκά, από την Ελληνική Εταιρία Γυναικών Πανεπιστημιακών η Μαρία Στρατηγάκη (Πρόεδρος) και από την Ένωση Ελληνίδων Νομικών η Μαρία Λάτσου (Μέλος ΔΣ).

Από τους πιο πάνω φορείς και εμπειρογνώμονες, γραπτά υπομνήματα με τις παρατηρήσεις τους υπέβαλαν στην ΕΕΔΑ η Τίνα Σταυρινάκη (Μέλος CERD), η Γαρυφαλλιά Αναστασοπούλου (Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας), η Μαρία Κακαλή (Επιτροπή Ισότητας της ΚΕΔΕ), η Μαρία Μουρτζάκη (Action Aid), η Μαρία Λαθούρη (Win Hellas Διεθνής Υποστήριξη Γυναικών), η Παναγιώτα Πετρόγλου (European Equality Law Network), η Άννα Βουγιούκα (ΔΙΟΤΙΜΑ) και η Κική Πετρουλάκη (Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά της Βίας). Επίσης, παρότι δεν μετείχε στην ακρόαση γραπτό υπόμνημα υπέβαλε στην ΕΕΔΑ και η XEN Ελλάδος, καθώς επίσης και ο Νάσος Θεοδωρίδης, Δικηγόρος και Νομικός εμπειρογνώμων του Ευρωπαϊκού Δικτύου Ισης Μεταχείρισης στον τομέα καταπολέμησης των διακρίσεων.

Την ΕΕΔΑ εκπροσώπησε το Προεδρείο της, αποτελούμενο από την Πρόεδρό της και Μέλος ορισθέν από το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Μαρία Γαβουνέλη, τον Α' Αντιπρόεδρό της και Μέλος ορισθέν από την Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Γιάννη Ιωαννίδη και τη Β' Αντιπρόεδρό της και Μέλος ορισθέν από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, Έλλη Βαρχαλαμά. Στην ακρόαση συμμετείχαν επίσης τα Μέλη της ΕΕΔΑ: Γιάννης Λυμβαίος, Μέλος ορισθέν από την ΕΣΑμεΑ, Φοίβος Ιατρέλλης και Σπύρος Απέργης, Μέλη ορισθέντα από τη Διεθνή Αμνηστία, Στάθης Γκότσης και Αικατερίνη Γιαννούλια, Μέλη ορισθέντα από την ΑΔΕΔΥ, Μαρίνα Γαλανού, Μέλος ορισθέν από το ΣΥΔ, Κωνσταντίνος Κιντής, Μέλος ορισθέν από το Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου, Ηρακλής Μοσκώφ, Μέλος ορισθέν από το Υπουργείο Εξωτερικών και Εθνικός Εισηγητής για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων και Μαρία Διαμαντή, Μέλος ορισθέν από τη Νέα

Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».

Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει, παρόλα αυτά, με βαθύ προβληματισμό, για ακόμη μία φορά, ότι το παρόν ΣχN δεν της κοινοποιήθηκε προκειμένου να γνωμοδοτήσει επ' αυτού, ως οφείλει στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου, ούτε και κλήθηκε να τοποθετηθεί ενώπιον της καθ' ύλην αρμόδιας Κοινοβουλευτικής Επιτροπής.

Λόγω της σπουδαιότητας των ζητημάτων που ρυθμίζει το παρόν ΣχN, η ΕΕΔΑ κρίνει αναγκαίο να διατυπώσει τις ακόλουθες παρατηρήσεις και συστάσεις επί του ΣχN, προωθώντας την υιοθέτηση μιας όσο το δυνατόν περισσότερο ανθρωποκεντρικής και συνεπούς ως προς την οφειλόμενη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου προσέγγισης. Υπό το πρίσμα αυτό, το παρόν κείμενο Συστάσεων διαρθρώνεται γύρω από 4 κεφάλαια, τα οποία αφού αρχικά αναδεικνύουν σημαντικά ζητήματα που αφορούν στη διαδικασία νομοθέτησης (II) και επισύρουν την προσοχή της Πολιτείας στην ανάγκη αποτίμησης του σωρευτικού αντίκτυπου των μέτρων που ελήφθησαν στο παρελθόν τόσο κατά την οικονομική κρίση όσο και κατά την τρέχουσα υγειονομική πανδημική κρίση στα εργασιακά δικαιώματα (III), προβαίνουν σε συγκεκριμένες προτάσεις επί ειδικότερων ζητημάτων που αφορούν στο παρόν ΣχN (IV).

II. Επί της διαδικασίας νομοθέτησης

Το παρόν ΣχN, ταυτόχρονα με τις διατάξεις για την προστασία της εργασίας και τις ειδικότερες ρυθμίσεις που αφορούν στο ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, τις σύγχρονες μορφές εργασίας, το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II και τη μετατροπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή, εισάγει για κύρωση δύο πολύ σημαντικές διεθνείς Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), τη ΔΣΕ 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και τη ΔΣΕ 187 για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, ενώ ταυτόχρονα επιχειρεί να ενσωματώσει την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές. Η ΕΕΔΑ αναγνωρίζει επί της αρχής ότι η πρωτοβουλία αυτή του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων συνιστά μια σημαντική εξέλιξη για το νομικό μας πολιτισμό για την εξάλειψη της βίας και την παρενόχληση σε βάρος στον κόσμο της εργασίας, την ενίσχυση της προστασίας και της ασφάλειας των εργαζόμενων στην εργασία, αλλά και τις προβλέψεις για τη σχέση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής των

Δημοκρατία. Από τα Μέλη της ΕΕΔΑ γραπτά υπομνήματα με τις παρατηρήσεις τους υπέβαλαν στην ΕΕΔΑ η Έλλη Βαρχαλαμά (Μέλος ορισθέν από τη ΓΣΕΕ), ο Γιάννης Λυμβαίος (Μέλος ορισθέν από την ΕΣΑμεΑ, ο Στάθης Γκότσης (Μέλος ορισθέν από την ΑΔΕΔΥ) και ο Ηλίας Γιαννόπουλος, Μέλος ορισθέν από την ΕΛΛΑΝ ΠΑΣΣΕ. Τέλος, στην ακρόαση συμμετείχε το ειδικό επιστημονικό προσωπικό της ΕΕΔΑ: Αντώνης Βενέρης, Εύα Τζαβαλά, Ρωξάνη Φράγκου και Κατερίνα Χαροκόπου.

εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα. Η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας, στο σημείο αυτό, για να υπενθυμίσει, άλλωστε, ότι έχει επανειλημένα αναδείξει την ανάγκη άμεσης νομοθετικής κύρωσης της ΔΣΕ 190 και της Σύστασης 206, οι οποίες επιδιώκουν να καθιερώσουν μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας⁴.

Ωστόσο, η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι, όπως προέκυψε και από την ακρόαση φορέων και προσώπων την οποία διεξήγαγε στο πλαίσιο του Β' Τμήματός της για τα Κοινωνικά, Οικονομικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, αποτιμάται ιδιαίτερα αρνητικά η σωρευτική ρύθμιση περισσότερων του ενός ζητημάτων βαρύνουσας σημασίας για τα δικαιώματα των εργαζόμενων, όπως είναι η πολυαναμενόμενη κύρωση της ΔΣΕ 190 ή η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, σε ένα και μοναδικό σχέδιο νόμου, το οποίο μάλιστα εισάγει πολύ σοβαρές αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της εργασίας.

Η ΕΕΔΑ έχει και στο παρελθόν αναδείξει το ζήτημα της κατά παράβαση των κανόνων ορθής και αποτελεσματικής νομοθέτησης, επισημαίνοντας ότι η σωρευτική νομοθέτηση πολλών ζητημάτων στο πλαίσιο ενός σχεδίου νόμου, στο βαθμό μάλιστα που μέρος αυτών ενέχει, χωρίς να προκύπτει με σαφήνεια από τις πρωθυπουργες διατάξεις και χωρίς να έχει ακολουθηθεί η προβλεπόμενη διαδικασία, κωδικοποίηση ισχυουσών ρυθμίσεων⁵ συνιστά παραβίαση της συνταγματικά προβλεπόμενης νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας (τυπική αντισυνταγματικότητα), η οποία δεν μπορεί όμως να προσβληθεί από τον πολίτη, ούτε να ελεγχθεί δικαστικά και εγκυμονεί τον κίνδυνο της υποβάθμισης των διαφορετικών αλλά εξίσου σοβαρών υπό νομοθέτηση θεμάτων⁶. Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι η προβληματική αυτή διαδικασία νομοθέτησης όχι μόνο έχει ενταθεί κατά την τελευταία δεκαετία, αλλά τείνει πλέον να αποτελεί κατάσταση με μόνιμα χαρακτηριστικά. Είναι επομένως επιτακτικό η Πολιτεία να εξασφαλίσει τρόπους στάθμισης της ανάγκης, αφενός, για τακτή, αφετέρου, για ορθή νομοθέτηση.

Το φαινόμενο μάλιστα αυτό επιτείνεται από το γεγονός ότι το παρόν ΣχN, τόσο κατά την ανάρτησή του στη Δημόσια Διαβούλευση, όσο και κατά την κατάθεσή του στη Βουλή δεν συνοδεύουταν ως μέρος της Έκθεσης Επιπτώσεων, από κατάλληλη αιτιολογική Έκθεση, που να συμβάλλει στην κατανόηση και την αποτίμηση του περιεχομένου των ρυθμίσεών του. Αποτελεί, μάλιστα, πάγια παρατήρηση της ΕΕΔΑ ότι δεν της αποστέλλονται οι αιτιολογικές εκθέσεις

⁴ Βλ. ενδεικτικά ΕΕΔΑ, Επιστολή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Κ. Χατζηδάκη, με θέμα «Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας», 20 Ιανουαρίου 2021; ΕΕΔΑ, [Δήλωση](#) για τα φαινόμενα σεξουαλικής κακοποίησης στο πλαίσιο εκμετάλλευσης σχέσης εξουσίας με αφορμή τις πρόσφατες καταγγελίες στο χώρο του αθλητισμού, 21 Ιανουαρίου 2021.

⁵ Βλ. Μέρος III και ιδίως Κεφ. B, «Άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας».

⁶ Βλ. ενδεικτικά ΕΕΔΑ, [Παρατηρήσεις](#) επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Δικαιοσύνης «Σύμφωνο Συμβίωσης και άλλες διατάξεις», 3 Δεκεμβρίου 2015, σελ. 2-3; ΕΕΔΑ, [Παρατηρήσεις](#) 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 πεποιθήσεων, αναπτηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και άλλες διατάξεις», 20 Σεπτεμβρίου 2016, σελ. 9-12.

των σχεδίων νόμου, κείμενα απαραίτητα που παρέχουν στον εφαρμοστή του δικαίου ένα σημαντικό εργαλείο κατά τον έλεγχο της εξυπηρέτησης του επιδιωκόμενου σκοπού του νομοθέτη και διευκολύνουν ταυτόχρονα την κατανόηση τυχόν διαφοροποιημένης αντιμετώπισης συγκεκριμένων ζητημάτων.

Κλείνοντας τις εισαγωγικές αυτές παρατηρήσεις, η ΕΕΔΑ επαναφέρει με έμφαση ότι το γεγονός αυτό, το οποίο είναι άλλωστε επαναλαμβανόμενο, καθιστά και πάλι επίκαιρη τη διαχρονική σύσταση της ΕΕΔΑ για τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού μηχανισμού για την αποτίμηση των επιπτώσεων – ιδίως των κανονιστικών ρυθμίσεων – στα Δικαιώματα του Ανθρώπου⁷.

III. Επί της ανάγκης αποτίμησης του σωρευτικού αντίκτυπου των μέτρων στα εργασιακά δικαιώματα

Η ΕΕΔΑ, παρακολουθώντας τα ζητήματα που αφορούν στα ατομικά και συλλογικά εργασιακά δικαιώματα και λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη τις επιπτώσεις των μέτρων για την αντιμετώπιση της πανδημίας, έχει επανειλημμένα στο παρελθόν⁸, επισύρει την προσοχή της Πολιτείας στους κινδύνους που υπάρχουν ως προς την πλήρη απόλαυση των δικαιωμάτων αυτών από τη νομοθετική-θεσμική, αλλά και πρακτική επισφάλεια ιδίως στους όρους εργασίας και αμοιβής.

Ξεκινώντας από τη διαπίστωση ότι το δικαίωμα στην εργασία συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα, αναγνωρισμένο τόσο στο Σύνταγμα⁹, όσο και σε ευρωπαϊκά και διεθνή νομικά συμβατικά κείμενα¹⁰, το οποίο συνιστά ακρογωνιαίο λίθο για την ανάπτυξη επιμέρους θεμελιωδών ελευθεριών και σημείο αναφοράς για την εξέλιξη του ατόμου και την προσωπική του ανάπτυξη, μέσω της αναγνώρισης και της συμμετοχής του στο οικονομικό πολιτικό σύστημα, η ΕΕΔΑ κρίνει αναγκαίο να επανέλθει σε προηγούμενες ομόφωνες Αποφάσεις και Συστάσεις

7 Βλ. ιδίως το Παράρτημα υπό τον τίτλο «IV. Η Ανάλυση Επιπτώσεων στα Δικαιώματα του Ανθρώπου ως μέσο για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ιδίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης», σε: ΕΕΔΑ, [Δήλωση](#) για την επίδραση των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου, 15 Ιουλίου 2015, σελ. 11 επ.

8 Βλ. ΕΕΔΑ, [Θεματικό δελτίο](#) για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2019); ΕΕΔΑ, [Έκθεση](#) για την ανάγκη προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κατά τη λήψη των μέτρων αντιμετώπισης της πανδημίας COVID -19 και συστάσεις προς την Πολιτεία. Αποτύπωση των θεμάτων που συζητήθηκαν στην Ολομέλεια κατά την περίοδο εφαρμογής των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εξάπλωσης της πανδημίας. Συνεδριάσεις της 8ης, 22ης, 29ης Απριλίου και 6ης Μαΐου 2020, Ιούνιος 2020, σελ. 6; ΕΕΔΑ, [Έκθεση αναφοράς](#) για τις επιπτώσεις της πανδημίας και των μέτρων για την αντιμετώπιση της στα δικαιώματα του ανθρώπου και συστάσεις προς την Πολιτεία. Οι εξαιρετικοί καιροί απαιτούν εξαιρετικές απαντήσεις, 19 Μαΐου 2021, σελ. 60 επ.

9 Άρθρα 5, παρ. 1 και 22, παρ. 1, Συντ.

10 Ενδεικτικά: Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (άρθρο 23), Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (άρθρα 6 και 7) και Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (άρθρο 27). Ενδεικτικά, σε επίπεδο ΕΕ: Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (άρθρο 15) και σε επίπεδο Συμβουλίου της Ευρώπης Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Χάρτης Κοινωνικών Δικαιωμάτων (άρθρο 1).

της¹¹ προκειμένου να επισημάνει το σωρευτικό αντίκτυπο των μέτρων λιτότητας στην απόλαυση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ιδίως στα εργασιακά, καθώς επίσης και να επαναλάβει τις διαπιστώσεις διεθνών ελεγκτικών οργάνων, σύμφωνα με τις οποίες οι διαδοχικές περιοριστικές παρεμβάσεις και η σταθερή απομείωση του προστατευτικού πλαισίου των εργασιακών δικαιωμάτων, ατομικών και συλλογικών για πλήρη, σταθερή και ισότιμη ως προς την αμοιβή και τους όρους της εργασία:

- α) δεν είχαν κανένα μετρήσιμο αποτέλεσμα στην επίτευξη του στόχου της δημοσιονομικής προσαρμογής,
- β) οδήγησαν στην εμπέδωση της απορρύθμισης και της επισφάλειας σε έναν τομέα δικαίου που οφείλει να διέπεται από σαφές και σταθερό πλαίσιο με σεβασμό του Συντάγματος και των δεσμευτικών διεθνών κανόνων, και
- γ) αποτέλεσαν αποκλειστικά μέσο επίτευξης του στόχου της εσωτερικής υποτίμησης, που όχι μόνο δεν οδήγησαν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, αλλά οδήγησαν στην «προγραμματισμένη φτωχοποίηση» του πληθυσμού μέσω της υποβάθμισης του βιοτικού επιπέδου και των συνθηκών διαβίωσης ολοένα και αυξανόμενου αριθμού ατόμων που εργάζεται ή αναζητά εργασία¹².

Στο επισφαλές και επιβαρυμένο αυτό εργασιακό περιβάλλον, αποτέλεσμα της δεκαετούς οικονομικής κρίσης, η οποία επέφερε ανεπανόρθωτα πλήγματα στα εργασιακά δικαιώματα στην Ελλάδα, ήρθε να προστεθεί η πρωτοφανής και πολυεπίπεδη κρίση στην οποία οδήγησε η πανδημία, με σοβαρές επιπτώσεις στη λειτουργία των επιχειρήσεων, τη διαθεσιμότητα των θέσεων εργασίας και τη μισθολογική κατάσταση της μισθωτής εργασίας, και κατ' επέκταση συνολικά στη ζωή του εργατικού δυναμικού της Χώρας ως προς την απόλαυση του δικαιώματος στην εργασία και των συναφών με αυτό δικαιωμάτων. Όπως χαρακτηριστικά παρατηρείται και στην [Επήσια Έκθεση](#) του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, για το 2020, «η υγειονομική και η οικονομική κρίση των τελευταίων μηνών έχει επιδεινώσει περαιτέρω τα κοινωνικά προβλήματα που έχουν συσσωρευτεί στη Χώρα μας στη διάρκεια της κρίσης χρέους, των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής και των νεοφιλελεύθερων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συνθήκες μεγάλης αβεβαιότητας, υψηλής και αυξανόμενης ανεργίας, χαμηλούς μισθούς και επιδεινούμενο βιοτικό επίπεδο, περισσότερες ανισότητες και αποκλίσεις στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, ανησυχητικά επίπεδα εργασιακής επισφάλειας και ελλειμμάτων θεσμικής προστασίας τους»¹³.

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει με απογοήτευση ότι, παρά τις επαναλαμβανόμενες συστάσεις της για την ανάγκη αποτελεσματικής παρακολούθησης και αξιολόγησης των επιπτώσεων των

11 Βλ. ΕΕΔΑ, [Θεματικό δελτίο](#) για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2019) στο οποίο παρουσιάζονται συνοπτικά όλες οι σχετικές δηλώσεις, συστάσεις, εκθέσεις και παρεμβάσεις της ΕΕΔΑ.

12 ΕΕΔΑ, [Επείγουσα Δήλωση](#) σχετικά με τις πρωθυπουργείς ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου στο «Αναπτυξιακό Πολυνομοσχέδιο», 19 Σεπτεμβρίου 2019.

13 INE ΓΣΕΕ, [Επήσια Έκθεση 2020](#), Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Οκτώβριος 2020, σελ. 10.

περιοριστικών μέτρων που λήφθηκαν και λαμβάνονται στα δικαιώματα του ανθρώπου, με γνώμονα μεταξύ άλλων και το φύλο, αλλά και άλλους δείκτες, κατά το στάδιο του σχεδιασμού των μέτρων αυτών, προκειμένου να ενισχυθεί και η λογοδοσία όσον αφορά την πρόοδο που σημειώνεται σε θέματα προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ο σωρευτικός αντίκτυπος των περιοριστικών μέτρων της οικονομικής κρίσης δεν αποτιμήθηκε ποτέ. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και σε ότι αφορά στον αντίκτυπο των περιοριστικών μέτρων που λήφθηκαν και λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης¹⁴.

IV. Ειδικές παρατηρήσεις επί του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας

Μέρος I. Κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»

Η ΕΕΔΑ έχει επανειλημμένα επισημάνει ότι τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στην εργασία παραμένουν αόρατα στην πραγματική τους διάσταση, κυρίως λόγω του φόβου ή της απροθυμίας των θυμάτων να προσφύγουν στις Αρχές¹⁵. Όπως, άλλωστε, προκύπτει και από την Έκθεση της Ομάδας εργασίας του ΟΗΕ για τις διακρίσεις κατά γυναικών και κοριτσιών, σε συνέχεια της επίσκεψής τους στην Ελλάδα, «η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας απαγορεύεται από το νόμο, αλλά δεν συλλέγονται δεδομένα σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το φαινόμενο αυτό»¹⁶. Οι Εμπειρογνώμονες του ΟΗΕ παραπέμπουν μάλιστα, για το σκοπό αυτό, στις καταληκτικές παρατηρήσεις της Επιτροπής για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών, με τις οποίες αναδεικνύεται η απουσία στατιστικών στοιχείων κατά φύλο για καταγγελίες που σχετίζονται με διακρίσεις λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία¹⁷, καθώς επίσης και στις αναφορές του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος έχει επανειλημμένα τονίσει ότι πρόκειται για ένα αόρατο φαινόμενο, καθώς ο αριθμός των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία είναι προφανώς αναντίστοιχος με τον αριθμό των καταγγελιών στον Συνήγορο¹⁸. «Το γεγονός αυτό», όπως χαρακτηριστικά εξηγεί ο Συνήγορος του Πολίτη, «αναδεικνύει τη διστακτικότητα των ίδιων των θυμάτων να καταγγείλουν τέτοιες συμπεριφορές, είτε λόγου φόβου σχετικά με τον εργασιακό τους στιγματισμό και την απώλεια της θέσης εργασίας τους

14 ΕΕΔΑ, [Έκθεση αναφοράς](#) για τις επιπτώσεις της πανδημίας και των μέτρων για την αντιμετώπισή της στα δικαιώματα του ανθρώπου και συστάσεις προς την Πολιτεία. Οι εξαιρετικοί καιροί απαιτούν εξαιρετικές απαντήσεις, 19 Μαΐου 2021, σελ. 62.

15 ΕΕΔΑ, [Δήλωση](#) για τα φαινόμενα σεξουαλικής κακοποίησης στο πλαίσιο εκμετάλλευσης σχέσης εξουσίας με αφορμή τις πρόσφατες καταγγελίες στο χώρο του αθλητισμού, 21 Ιανουαρίου 2021, σελ. 2. Βλ. επίσης ΓΣΕΕ, [Δελτίο Τύπου](#), Συνάντηση αντιπροσωπείας ΓΣΕΕ με την Υφυπουργό Εργασίας και Μ. Συρεγγέλα Ή προστασία της ισότητας στην πράξη θα σπάσει τη σιωπή των θυμάτων έμφυλων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας, 25 Φεβρουαρίου 2021.

16 Human Rights Council, Visit to Greece, Report of the Working Group on discrimination against women and girls, A/HRC/44/51/Add.1, 29 Ιουνίου 2020, παρ. 35-37.

17 Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the seventh periodic report of Greece adopted by the Committee at its fifty fourth session (11 February – 1 March 2013), [CEDAW/C/GRC/CO/7](#), 26 Μαρτίου 2013l, παρ. 28-29.

18 Συνήγορος του Πολίτη, Ιση μεταχείριση. [Ειδική έκθεση 2017](#), σελ. 36 επ.

είτε λόγω φόβου έναντι των αντιμέτρων, εργασιακών και δικαστικών, που ενδέχεται να λάβει ο τελών σε θέση ισχύος εργοδότης»¹⁹. Για το λόγο αυτό, η Ομάδα εργασίας του ΟΗΕ σύστησε στις ελληνικές Αρχές «αυστηρότερα κανονιστικά μέτρα και μηχανισμούς λογοδοσίας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα», προκειμένου να σημειωθεί πρόοδος στο ζήτημα της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Υπό το πρίσμα αυτό, η ΔΣΕ 190 συνιστά εργαλείο-ορόσημο, αφενός, γιατί αποτελεί την πρώτη διεθνή σύμβαση που ρητά αναγνωρίζει το δικαίωμα σε εργασία χωρίς βία και παρενόχληση και, αφετέρου, γιατί αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες²⁰. Η επικύρωσή της, συνεπώς, από τα κράτη μέλη της ΔΟΕ δεν συνιστά απλώς συμμόρφωση προς ένα διεθνές *consensus* που επιτεύχθηκε με εντυπωσιακή πλειοψηφία, αλλά μια ευκαιρία για πραγμάτωση του διεθνούς κεκτημένου για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στην εργασία²¹. Είναι, δε, γεγονός ότι η ανάγκη επικύρωσης της ΔΣΕ 1980 έχει καταστεί ακόμη πιο επιτακτική υπό το φως της αντιμετώπισης της πανδημικής κρίσης και των συνεπειών της στον κόσμο της εργασίας. Η ΕΕΔΑ, συνεπώς, δεν μπορεί παρά να χαιρετίσει επί της αρχής, όπως προαναφέρθηκε, την κύρωση της ΔΣΕ 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, εκφράζοντας την πεποίθηση ότι θα συμβάλει στην πρόληψη των φαινομένων αυτών, την τιμωρία των δραστών και κυρίως την έγκαιρη και κατάλληλη προστασία των θυμάτων βίας ή/και παρενόχλησης, υπό τον όρο ότι δεν θα μείνει ανενεργή και θα συνοδευτεί και από τα κατάλληλα μέτρα εφαρμογής²².

Ωστόσο, η ΕΕΔΑ εκφράζει τον έντονο προβληματισμό της για τον τρόπο με τον οποίο επιχειρείται η κύρωση της ΔΣΕ 190, καθώς το κατατεθέν κείμενο εμφανίζει ζητήματα ως προς τα εφαρμοστικά μέτρα της Σύμβασης στην εθνική έννομη τάξη. Η ΕΕΔΑ συμμερίζεται την αγωνία των φορέων και των εμπειρογνωμόνων, που συμμετείχαν στην ακρόαση φορέων, σύμφωνα με τους οποίους η εφαρμογή της ΔΣΕ 190 αναμένεται δυσχερής αν όχι αδύνατη λόγω ασαφειών, παραλείψεων και αντιφάσεων με την ήδη υπάρχουσα σχετική νομοθεσία

19 Συνήγορος του Πολίτη, Ίση μεταχείριση. [Ειδική έκθεση 2017](#), σελ. 36. Βλ. έτσι και ΓΣΕΕ, [Δελτίο Τύπου](#), Συνάντηση αντιπροσωπείας ΓΣΕΕ με την Υφυπουργό Εργασίας και Μ. Συρεγγέλα. Η προστασία της ισότητας στην πράξη θα σπάσει τη σιωπή των θυμάτων έμφυλων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας, 25 Φεβρουαρίου 2021.

20 ΕΕΔΑ, [Δήλωση](#) για τα φαινόμενα σεξουαλικής κακοποίησης στο πλαίσιο εκμετάλλευσης σχέσης εξουσίας με αφορμή τις πρόσφατες καταγγελίες στο χώρο του αθλητισμού, 21 Ιανουαρίου 2021, σελ. 2.

21 Π. Πετρόγλου, [Η ΔΣΕ 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019](#): Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Σεπτέμβριος 2020, 79 (8), σελ. 1002-1005.

22 Όπως συμβαίνει με τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, η οποία, παρότι κυρώθηκε με το Ν 4531/2018, δεν εφαρμόζεται στην Ελλάδα και τα θύματα στερούνται την προστασία που δικαιούνται. Όπως έχει ήδη επισημάνει η ΕΕΔΑ, συντασσόμενη πλήρως και με τις Θέσεις του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, ο κυρωτικός νόμος της Σύμβασης παραμένει ανενεργός, καθώς κρίσιμες ποινικές διατάξεις του απουσιάζουν από τον Ποινικό Κώδικα, ενώ δεν έχουν εκδοθεί οι Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις που προβλέπει για τη διεκδίκηση αποζημίωσης. Βλ. σχετικά ΕΕΔΑ, [Έκθεση](#) ενόψει της Οικουμενικής Περιοδικής Αξιολόγησης (Universal Periodic Review, UPR) του Συμβουλίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΟΗΕ, για την Ελλάδα, Μάρτιος 2021; ΣΔΓ, [Ανακοίνωση](#), Παγκόσμια ημέρα της γυναίκας: σήμερα δεν γιορτάζουμε, επαγρυπνούμε και απαιτούμε, 8 Μαρτίου 2021.

και επισημαίνει με έμφαση την ανάγκη ενσωμάτωσής της κατά τρόπο που να διασφαλίζει την εφαρμογή της. Προς το σκοπό αυτό, η ΕΕΔΑ τονίζει ότι για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης που συνδέονται με την εργασία, την καθιέρωση μιας συνεκτικής, ολοκληρωμένης και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο και τους λοιπούς λόγους απαγορευμένων διακρίσεων προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και τη συμβολή κατά το δυνατό, στον περιορισμό της ενδοοικογενειακής βίας, απαιτείται:

- α) η συνεκτική λήψη μέτρων για το σύνολο των τομέων στους οποίους παρέχεται εργασία και εφαρμόζεται η ΔΣΕ 190, δηλαδή κατά το άρθρο 2, παρ. 2, αυτής «στο δημόσιο, τον ιδιωτικό τομέα, τόσο στην επίσημη όσο και την ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές»,
- β) η κατάλληλη διαμόρφωση του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου στη βάση των γενεσιοναργών λόγων των συμπεριφορών και πράξεων βίας και παρενόχλησης, στους οποίους εντάσσονται η ενδοοικογενειακή βία, ο βιασμός, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η σεξουαλική κακοποίηση, το trafficking και για λόγους εργασίας, οι ρατσιστικές επιθέσεις στη βάση πραγματικών ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών των θυμάτων, η οικονομική βία που συνδέεται με την προώθηση της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, η ψηφιακή βία από την πίεση και τις μεθόδους παρακολούθησης των τηλεργαζόμενων, την εργοδοτική αυθαιρεσία με τη μονομερή αφαίρεση δικαιωμάτων των εργαζόμενων, η απειλή της εργασιακής αβεβαιότητας και της ανεργίας,
- γ) ο σεβασμός στο σχεδιασμό των εθνικών εφαρμοστικών μέτρων του ενωσιακού δικαίου και ευρωπαϊκού κεκτημένου στον τομέα των διακρίσεων, της παρενόχλησης και της βίας στον κόσμο της εργασίας και
- δ) η αξιοποίηση κατά την κύρωση της ΔΣΕ 190 και των διατάξεων της Διεθνούς Σύστασης Εργασίας 206 για τη βία και την παρενόχληση, η οποία περιλαμβάνει τους βασικούς εφαρμοστικούς πυλώνες της ΔΣΕ 190.

Υπό το φως των πιο πάνω παρατηρήσεων, η ΕΕΔΑ συστήνει την κύρωση της ΔΣΕ 190 με ξεχωριστό ΣχN, στο οποίο να γίνονται αναφορές στο Διεθνές και Ενωσιακό κεκτημένο, προκειμένου τα πρόσωπα που αντλούν δικαιώματα από την Σύμβαση να γνωρίζουν με σαφήνεια τα δικαιώματά τους και τις διαδικασίες για την προώθηση και προστασία του. Επιπλέον, η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας για να επισημάνει με έμφαση στην ελληνική Πολιτεία την ανάγκη να αξιοποιηθεί, κατά την κύρωση της ΔΣΕ 190, η Σύσταση 206, η οποία αποτελεί απαραίτητο εργαλείο για την ερμηνεία και συμπλήρωση της Σύμβασης, όχι μόνο γιατί καθορίζει με τρόπο πιο συγκεκριμένο και λεπτομερή τα μέτρα εφαρμογής αυτής, αλλά και γιατί αποτελεί πολύτιμη πηγή έμπνευσης για εθνικές ρυθμίσεις²³.

23 Βλ. ειδικότερα ILO, [Handbook](#) of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations, 2012, σελ. 2.

Σε ό,τι αφορά στις επιμέρους παρατηρήσεις σχετικά με το κείμενο της ΔΣΕ 190 και την ελληνική του μετάφραση, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει με ικανοποίηση ότι διορθώθηκε η εσφαλμένη μετάφραση της φράσης "world of work" του πρωτότυπου κειμένου της Σύμβασης, η οποία στο αναρτημένο στη Διαβούλευση κείμενο του ΣχN μεταφραζόταν συστηματικά ως «χώρος εργασίας», περιορίζοντας έτσι σημαντικά το νόημά της και, κατά συνέπεια, και το πεδίο εφαρμογής της ΔΣΕ 190. Πράγματι, η μετατροπή του «κόσμου» σε «χώρο» δεν αποτελεί απλώς μια εσφαλμένη μεταφραστική επιλογή, αλλά αποτυγχάνει να αποτυπώσει το πνεύμα και τις ειδικότερες ρυθμίσεις της ΔΣΕ 190, η οποία εισάγει νέα εργασιακά πρότυπα για την καλύτερη δυνατή πρόληψη και προστασία από τη βία και την παρενόχληση διευρύνοντας παραδοσιακές έννοιες και εκσυγχρονίζοντας την κατανόηση γύρω από τις εργασιακές σχέσεις και τους τρόπους εργασίας. Η έννοια του κόσμου της εργασίας δεν αφορά μόνο στα χωροχρονικά πλαίσια εντός των οποίων παράγεται η εργασία. Αντίθετα, αναφέρεται στο χώρο, τους εργασιακούς τομείς/κλάδους, τις σχέσεις (μεταξύ εργοδότη/εργαζόμενου, μεταξύ συναδέλφων αλλά και τρίτων μερών), τις δυναμικές που αναπτύσσονται, τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα σχετικά με την εργασία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών ή ακόμη τις συνθήκες εργασίας. Με άλλα λόγια, η προσπάθεια πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης δεν αφορά μόνο στον τόπο και στον χρόνο στον οποίο λαμβάνει χώρα ένα γεγονός, αλλά σε ολόκληρο το πλέγμα των εμπλεκόμενων παραμέτρων. Ο όρος «κόσμος» ανταποκρίνεται με ολιστικό τρόπο στα σύγχρονα εργασιακά δεδομένα, αποτυπώνοντας την έννοια του διευρυμένου εργασιακού περιβάλλοντος που καλύπτει η Σύμβαση.

Επίσης, αναφορικά με άλλα ζητήματα σωστής απόδοσης στην επίσημη ελληνική μετάφραση, η ΕΕΔΑ εκφράζει την ικανοποίησή και για την προσαρμογή της ελληνικής μετάφρασης του Προοιμίου της Σύμβασης, στο ΣχN που κατατέθηκε στη Βουλή, στο σημείο που απέδιδε εσφαλμένα τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες ως Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Ειδικές ανάγκες, τονίζοντας ότι η Διεθνής αυτή Σύμβαση του ΟΗΕ αναφέρεται σε άτομα με αναπηρίες (persons with disabilities) και όχι σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι η αδόκιμη αυτή ορολογία δεν αποφεύχθηκε στο Μέρος III του παρόντος ΣχN, καθώς στο άρθρο 38 γίνεται εκτεταμένη χρήση του.

Επιπλέον, η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι για την ελληνική μετάφραση του αγγλικού όρου "person" προτιμάται ο όρος «πρόσωπο» αντί του «ατόμου», ενώ για τον αγγλικό όρο "whistle-blowers" προτείνεται η μετάφραση «πρόσωπα με υποχρέωση αναφοράς», αντί του όρου «πληροφοριοδότες δημοσίου συμφέροντος», καθώς αναφέρεται σε πλαίσια εργασίας που έχουν πολιτική υποχρεωτικής αναφοράς/καταγγελίας παραβιάσεων, δηλαδή σε εργαζόμενες/νους που καταγγέλλουν ή αναφέρουν, ως υποχρεούνται, υποψία ή γεγονός που πληροφορήθηκαν με οποιοδήποτε τρόπο.

Τέλος, η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας προκειμένου να αναδείξει τη σημασία ένταξης της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των δημόσιων εγγράφων και χρήσης γλώσσας ευαίσθητης ως προς το φύλο, υπογραμμίζοντας ότι συνολικά η ελληνική

απόδοση της ΔΣΕ 190, ως δημόσιου εγγράφου, οφείλει να αποφεύγει το γλωσσικό σεξισμό της αποκλειστικής χρήσης του αρσενικού γένους. Διαπιστώνεται ότι, παρά το γεγονός ότι η Σύμβαση διαμορφώνει ένα συμπεριληπτικό πλαίσιο προστασίας, αυτό δεν αποτυπώνεται πλήρως στο νομοθετικό κείμενο που εισάγει το πλαίσιο αυτό στην εθνική νομοθεσία. Η κύρωση της ΔΣΕ 190 δεν μπορεί παρά να αποτυπώνει σε όλα της τα στάδια τις αλλαγές τις οποίες επιδιώκει να φέρει, με την κατάλληλη χρήση της γλώσσας να είναι μία από αυτές.

Μέρος II. Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία

Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 3 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει εισαγωγικά ότι οι διεθνείς συμβάσεις περιλαμβάνουν γενικά διατυπωμένες διατάξεις και εισάγουν ελάχιστα επίπεδα προστασίας, βάσει των οποίων ελέγχεται η εφαρμογή τους κατόπιν της επικύρωσης. Οι εφαρμοστικές διατάξεις των συμβάσεων αυτών έρχονται να εξειδικεύσουν τις γενικές υποχρεώσεις κατά τρόπο συγκεκριμένο, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εθνικού νομικού πλαισίου και διευρύνοντας, εάν το επιθυμεί ο εθνικός νομοθέτης, το πλαίσιο προστασίας. Σε καμία περίπτωση, ωστόσο, η εθνική νομοθεσία δεν περιορίζει την παρεχόμενη προστασία σε σχέση με το προβλεπόμενο από Σύμβαση πλαίσιο. Στο πλαίσιο λοιπόν αυτό, η ΕΕΔΑ σημειώνει ότι η κύρωση της ΔΣΕ 190 και η εφαρμοστική αυτής νομοθεσία αποτελεί μια κρίσιμη ευκαιρία συνολικής επισκόπησης του ήδη ισχύοντος στην Ελλάδα νομοθετικού πλαισίου για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και συνεκτικής προσαρμογής και ενίσχυσής του, με γνώμονα τη διαπαιδαγώηση της κοινωνίας και την πρόληψη των φαινομένων αυτών και κυρίως την προστασία των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών.

Εξάλλου, όπως επισημαίνει και η Γενική Σύσταση αριθ. 35 της Επιτροπής για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών, προκειμένου να αναδείξει τις διαστάσεις του φαινομένου της βίας και της παρενόχλησης, εισάγοντας μάλιστα και τη διάσταση του φύλου, «η βία λόγω φύλου κατά των γυναικών εμφανίζεται σε όλους τους χώρους και τους τομείς της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης, δημόσιο ή ιδιωτικό, συμπεριλαμβανομένων των πλαισίων της οικογένειας, της κοινότητας, των δημόσιων χώρων, του χώρου εργασίας, του ελεύθερου χρόνου, της πολιτικής, του αθλητισμού, των υπηρεσιών υγείας και του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος, καθώς επίσης της επαναπροσδιορισμένης δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας μέσω του ψηφιακού περιβάλλοντος, όπως των σύγχρονων μορφών βίας που συμβαίνουν στο διαδίκτυο και σε άλλα ψηφιακά περιβάλλοντα»²⁴.

24 Convention on the Elimination of Discrimination against Women, [General recommendation No. 35](#) on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, CEDAW/C/GC/35, 14 Ιουλίου 2017, παρ. 20.

Παρόλα αυτά, στην αρχική εκδοχή του ΣχΝ που είχε αναρτηθεί στη Διαβούλευση (άρθρο 2), επιχειρήθηκε ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής των εφαρμοστικών μέτρων της ΔΣΕ 190 στον ιδιωτικό μόνο τομέα – και μάλιστα συγκεκριμένο μόνο τμήμα του, παραλείποντας όχι μόνο το δημόσιο τομέα, αλλά και τον αγροτικό τομέα και τη ναυτεργασία, όπως επίσης και τα αυταπασχολούμενα πρόσωπα σε συνθήκες εξάρτησης ή τις εργαζόμενες μετανάστριες/τους εργαζόμενους μετανάστες χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα. Ο περιορισμός αυτός δεν συνάδει με το άρθρο 2 της Σύμβασης, το οποίο αναφέρεται οριζόντια στον «κόσμο της εργασίας» ανεξάρτητα από τη μορφή και το είδος της εργασίας του (παρ. 1) και ρητά ορίζει ότι «ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές» (παρ. 2). Ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής των εφαρμοστικών διατάξεων, συνεπώς, αφενός, συνεπάγεται τη μερική εκτέλεση των διατάξεων της Σύμβασης που κυρώνει, αφετέρου, ακυρώνει το μήνυμα μηδενικής ανοχής που θέλει να μεταδώσει η Σύμβαση.

Υπό το φως των παρατηρήσεων αυτών, η ΕΕΔΑ εκφράζει την ικανοποίησή της για την προσαρμογή του ΣχΝ που εισήχθηκε στη Βουλή, καθώς, με την ένταξη του δημόσιου τομέα, σε ένα βαθμό θεραπεύεται το ζήτημα του περιορισμού του πεδίου εφαρμογής. Ωστόσο, η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι εξακολουθεί να μην καλύπτεται το σύνολο των τομέων στους οποίους παρέχεται εργασία και αναφέρονται στη ΔΣΕ 190 και, πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που παρέχουν εργασία σε συνθήκες αυτοαπασχόλησης, ο αγροτικός τομέας και η ναυτεργασία. Ταυτόχρονα, δεν είναι καθόλου σαφές, δεδομένης και της έλλειψης αιτιολογικής Έκθεσης, τι περιλαμβάνει η φράση «άτυπη οικονομία», η οποία συμπεριλήφθηκε στο κείμενο ΣχΝ που εισήχθηκε στη Βουλή, καθώς δεν ορίζεται τι ακριβώς αυτή περιλαμβάνει, ούτε και υπάρχει παραπομπή σε κάποιο σχετικό ορισμό.

Επιπλέον, η ΕΕΔΑ συστήνει τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής ώστε να περιλαμβάνει ακόμη:

α. τους εργαζόμενους με εργόσημο, καθώς συνδέονται με υψηλά ποσοστά υποαναφορικότητας (μη προσφυγή στις Αρχές) λόγω της ευελιξίας απασχόλησης και του τόπου παροχής εργασίας, ιδιαίτερα όταν αυτό συνδέεται με την οικία του εργοδότη ή τον αγροτικό τομέα (σε συνδυασμό συχνά με την αλλοδαπότητα του θύματος),

β. τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο τομέα, καθώς και το προσωπικό που απασχολείται μέσω εργολαβικών αναθέσεων στο δημόσιο τομέα

γ. όχι μόνο όσους αιτούνται εργασία, αλλά και σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου 2 της ΔΣΕ 190, και όσους αναζητούν εργασία.

Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 4 ΣχΝ)

Λαμβανομένων υπόψη των εμποδίων πρόσβασης των θυμάτων βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης σε κατάλληλες διαδικασίες καταγγελίας και αποτελεσματικής προστασίας τους, τα οποία κυρίως οφείλονται στον κατακερματισμό και το μη συνεκτικό

περιεχόμενο της εθνικής νομοθεσίας στο πεδίο της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει ότι η αποτελεσματικότητα των εφαρμοστικών της ΔΣΕ 190 μέτρων συναρτάται άμεσα από τη θέση σε ισχύ συγκεκριμένων μέτρων με σαφές και συνεκτικό περιεχόμενο. Τα μέτρα αυτά θα συμβάλουν στην απαιτούμενη ασφάλεια δικαίου, τη γνώση και εμπέδωση της σχετικής νομοθεσίας από την κοινωνία και συνακόλουθα την πρόληψη των φαινομένων βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία και κυρίως την έγκαιρη και κατάληξη προστασία των θυμάτων παρενόχλησης ή/και βίας.

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί με απογοήτευση ότι το παρόν ΣχN – και πιο συγκεκριμένα το άρθρο 4, παρ. 1 και 2 που εισάγει τους ορισμούς της απαγόρευσης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία – δεν λαμβάνει υπόψη του το ενωσιακό δίκαιο και το κεκτημένο της ΕΕ στον τομέα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 4 του ΣχN, με το οποίο πρωθυόνται τα εφαρμοστικά της ΔΣΕ 190 μέτρα, επαναλαμβάνονται αυτούσιοι οι ορισμοί της Σύμβασης, παραγνωρίζοντας ότι στην εθνική έννομη τάξη ισχύουν αυτή τη στιγμή τέσσερα (4) βασικά νομοθετήματα²⁵, τα οποία συμπεριλαμβάνουν – δυστυχώς με μη συνεκτικό τρόπο – τα ίδια πεδία ορισμών για τον τομέα της εργασίας.

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει, συνεπώς, ότι από το περιεχόμενο των συναφών διατάξεων όλων των παραπάνω νομοθετημάτων και υπό το πρίσμα της καλής νομοθέτησης και της ασφάλειας δικαίου υπέρ των θυμάτων βίας και παρενόχλησης προκύπτει ότι στους ορισμούς των απαγορευμένων διακρίσεων στην εργασία εντάσσονται:

α) οι άμεσες και οι έμμεσες διακρίσεις, συνεπώς θα πρέπει προστεθούν και οι δύο αυτές διαστάσεις των συμπεριφορών, πρακτικών ή απειλών βίας και παρενόχλησης,

β) όλοι οι προβλεπόμενοι από τη νομοθεσία λόγοι διάκρισης λόγω πραγματικών ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών, καθώς και οι διακρίσεις λόγω σχέσης, κατά την έννοια του νόμου. Στους λόγους αυτούς εντάσσονται, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου, η φυλή, το χρώμα, η εθνική ή εθνοτική καταγωγή, οι γενεαλογικές καταβολές, οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, η αναπηρία ή χρόνια πάθηση, η ηλικία, η οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση. Σημειώνεται ότι, όπως

25 Συγκεκριμένα τα βασικά νομοθετήματα που ρυθμίζουν τις κρίσιμες για το ρυθμιζόμενο θέμα έννοιες του φύλου, των λοιπών λόγων απαγορευμένων διακρίσεων, της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι ο Ν 4531/2018 (Α'62) για την κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης), ο Ν 4604/2019 (Α' 50) για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και άλλες διατάξεις, ο Ν 4443/2016 (Α' 232) για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και άλλες διατάξεις, καθώς επίσης και ο Ν 3896/2010 (Α'207) για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

προέκυψε και από την ακρόαση φορέων που διοργάνωσε η ΕΕΔΑ, οι περισσότεροι από τους αναφερόμενους λόγους παράνομων διακρίσεων, συρρέουν στις υποθέσεις βίας και παρενόχλησης με το φύλο του θύματος (πολλαπλές διακρίσεις). Επίσης, όπως υπογραμμίζει και η ΓΣΕΕ, σε πολλές περιπτώσεις οι λόγοι παράνομης διάκρισης συρρέουν με τη συνδικαλιστική ιδιότητα του θύματος των πράξεων ή συμπεριφορών παράνομης διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης.

Λαμβανομένου υπόψη ότι το ΣχN δεν πρέπει να προκαλεί σύγχυση με το διαχωρισμό της διάκρισης από τη σεξουαλική παρενόχληση, ούτε να έρχεται σε ευθεία αντίθεση με την υφιστάμενη νομοθεσία και τις διεθνείς συμβάσεις που έχει κυρώσει η Χώρα²⁶, η ΕΕΔΑ χαιρετίζει ως ιδιαίτερα σημαντική την προσαρμογή του ΣχN που εισήχθηκε στη Βουλή, σε σχέση με την αρχική του εκδοχή που είχε αναρτηθεί στη Διαβούλευση, διαπιστώνοντας μια σειρά από βελτιώσεις των εφαρμοστικών διατάξεων, όπως πχ η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως διάκρισης με βάση το φύλο, η εισαγωγή ξεχωριστών ορισμών σε διαφορετικές παραγράφους για τη βία και την παρενόχληση, καθώς επίσης και η παράλειψη της αναφοράς στο «κοινωνικό ή βιολογικό φύλο».

Τέλος, προτείνεται η προσθήκη ρητά προβλεπόμενης προστασίας κατά την εγκυμοσύνη και λόγω οικογενειακών ευθυνών, κατά τρόπο που να συνάδει με την ισχύουσα νομοθεσία.

Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 5 ΣχN)

Σε ό,τι αφορά στις υποχρεώσεις του εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, η ΕΕΔΑ σημειώνει ότι η διατύπωση του άρθρου 5 του παρόντος ΣχN περιλαμβάνει κυρίως τις υποχρεώσεις ενέργειας των εργοδοτών που σχετίζονται άμεσα με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, χωρίς να συμπεριλαμβάνει την υποχρέωση αποχής των εργοδοτών από πράξεις που υπονομεύουν τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζόμενων. Η προσθήκη αυτή είναι απαραίτητη και καθόλου αυτονόητη. Η διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η διατήρηση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, η εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, η εξάλειψη των διακρίσεων και η αποχή από ενέργειες που παραβιάζουν τα δικαιώματα αυτά, θα πρέπει να συμπεριληφθούν. Παράλληλα, θα πρέπει να συμπεριληφθεί η υποχρέωση αναγνώρισης των συμπληρωματικών ρόλων και καθηκόντων όλων των εμπλεκομένων μερών (κυβερνήσεων, εργοδοτών, εργαζόμενων και οργανώσεών τους) λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική φύση και έκταση

26 Ενδεικτικά αναφέρονται η Διεθνής Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW) ή η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης).

των ευθυνών τους. Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι η αποτελεσματική εφαρμογή της ΔΣΕ 190 δεν αποτελεί ζήτημα που αφορά μόνο στην εργοδοτική πλευρά, αλλά είναι απόλυτα αναγκαίο να διασφαλίζεται η συνεργασία μεταξύ όλων των μερών.

Επίσης, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι, ανεξάρτητα από την υιοθέτηση άλλων στρατηγικών κειμένων για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας σε εθνικό επίπεδο, τα ειδικότερα μέτρα ή άλλες υποχρεώσεις των εμπλεκομένων μερών πρέπει να αναφέρονται με σαφή και ορισμένο τρόπο στο παρόν νομοθέτημα για να παρουσιάζουν μια συνεκτική εικόνα των νομικώς προβλεπόμενων υποχρεώσεων και να μην καταλείπεται κανένα περιθώριο νομικής ανασφάλειας σχετικά με το αν κάποιο μέρος υποχρεούται, δύναται ή έχει τη διακριτική ευχέρεια να υλοποιήσει κάποιο από αυτά τα μέτρα

Υπό το πρίσμα αυτό, η διατύπωση του άρθρου 5, παρ. 1(α), του παρόντος ΣχN, με τη χρήση των λέξεων «φυσικά» στα πρόσωπα που ασκούν την εξουσία του εργοδότη και «εξουσία του εργοδότη», αφενός, δεν αποτελούν κατάλληλους νομικούς όρους, αφετέρου, είναι αόριστες και ενδεχόμενα περιοριστικές του πεδίου εφαρμογής της διάταξης. Νομοτεχνικά η ορθή διατύπωση, στη βάση και των σχετικών προβλέψεων στο ενωσιακό δίκαιο, είναι «Ο εργοδότης, καθώς και το πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπος ή προστηθείς υπ' αυτών υποχρεούνται...» (βλ. άρθρο 23 Ν 3896/2010). Αντίστοιχα οι λέξεις αυτές πρέπει να απαλειφθούν σε όλα τα άρθρα που χρησιμοποιούνται (πχ άρθρα 6, παρ. 1 ή 12, παρ. 4). Η διόρθωση αυτή κρίνεται απαραίτητη και υπό το πρίσμα της διατύπωσης της διάταξης του άρθρου 10 του ΣχN για τις πολιτικές εντός της επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

Επιπλέον, λαμβανομένων υπόψη της σύνθεσης της ελληνικής οικονομίας κατά κύριο λόγο από μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, στις οποίες δεν λειτουργούν τμήματα διοίκησης προσωπικού, αλλά και του γεγονότος ότι ο ίδιος ο εργοδότης μπορεί να είναι ο δράστης του περιστατικού παρενόχλησης ή/και βίας, δεν γίνεται αντιληπτή η περίπτωση του άρθρου 5, παρ. 1(α) ως προς την «υποχρέωση του εργοδότη» να παραλαμβάνει, διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετικά αναφορά βίας και παρενόχλησης στην επιχείρησή του και πάντως με εμπιστευτικότητα και προτείνει να αναδιατυπωθεί ως εξής: «Κάθε εργοδότης, καθώς και το πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπος ή προστηθείς υπ' αυτών υποχρεούνται:... α) να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίες ή σχετικής αναφοράς».

Οριζόντιες παρατηρήσεις επί άρθρων 6 έως 11 ΣχN

Ξεκινώντας από την παραδοχή ότι είναι κρίσιμη η ρητή ένταξη στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων της διάστασης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία με κατάλληλη προσαρμογή του περιεχόμενου του Ν 3850/2010 (Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων), η ΕΕΔΑ χαιρετίζει και από τη δική της πλευρά ως θετική

εξέλιξη τις προωθούμενες τροποποιήσεις του Ν 3850/2010. Σπεύδει να επισημάνει, ωστόσο, με έμφαση ότι δεν είναι επαρκείς²⁷.

Επίσης και υπό το φως της ΔΣΕ 206, κομβικό προς ρύθμιση ζήτημα είναι η διεξαγωγή αξιολόγησης κινδύνων στο χώρο εργασίας, η οποία θα πρέπει να συνεκτιμά παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού, αφορούν τρίτα πρόσωπα ως πελάτες, παρόχους υπηρεσιών, χρήστες, ασθενείς ή το ευρύτερο κοινό και προκύπτουν από διακρίσεις, κατάχρηση εξουσίας και έμφυλα, πολιτικά και κοινωνικά στερεότυπα και κανόνες, τα οποία ενισχύουν τη βία και την παρενόχληση.

Επιπλέον, η ΕΕΔΑ αναδεικνύει την κομβική σημασία της συλλογικής διάστασης των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, δεδομένου και του γεγονότος ότι το συγκεκριμένο ΣχN εμπεριέχει εφαρμοστικά μέτρα ΔΣΕ, η οποία τόσο ως προς τη διαδικασία υιοθέτησής της όσο και ως προς το περιεχόμενό της διαπνέεται από τις θεμελιώδεις αρχές και κανόνες που διέπουν τη τριμερή θεσμική λειτουργία της ΔΟΕ, εκ των οποίων βασικότεροι είναι η προώθηση και υποστήριξη της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα (ΔΣΕ 87 και 98) και η διασφάλιση μέσω των θεμελιωδών αυτών δικαιωμάτων και με συνεκτικό τρόπο της εφαρμογής των αρχών ισότητας και μη διάκρισης (ΔΣΕ 100 και 111) και της προστασίας της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας (ΔΣΕ 155 και 187). Υπό το πρίσμα αυτό, συνεπώς, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει με προβληματισμό είτε την έλλειψη, είτε την κακή νομοτεχνική διατύπωση της οφειλόμενης συλλογικής διάστασης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων κατά τη θεμελιώση των προβλεπόμενων στο ΣχN θετικών υποχρεώσεων των εργοδοτών ως προς τη ρύθμιση των προωθούμενων επιμέρους πεδίων (υποχρέωση για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, υποχρέωση προγραμματισμού προληπτικών δράσεων, πολιτικές εντός της επιχείρησης, περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών ΣΣΕ).

Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας – Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 Ν 3850/2010 (άρθρο 8 ΣχN)

Ειδικότερα, σε ότι αφορά συγκριμένα τις συμβουλευτικές και άλλες αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει ότι η ρύθμιση, όπως ορίζεται στο άρθρο 8 του παρόντος ΣχN, είναι άνευ πρακτικού αντικρίσματος λόγω έλλειψης εξειδίκευσης των γιατρών εργασίας και ύπαρξης άλλων καταλληλότερων λύσεων, ενώ παράλληλα ιατρικοποιεί την

27 Η ΕΕΔΑ σημειώνει ότι ο Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια περιέχει σημαντικές διατάξεις, όπου μπορεί να ενταχθεί η διάσταση της βίας και της παρενόχλησης, όπως ενδεικτικά το άρθρο 5 (αρμοδιότητες των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας και των εκπροσώπων των εργαζόμενων), το άρθρο 28 (πεδία ελέγχων των μικτών επιτροπών ελέγχου συνθηκών υγείας και ασφάλειας), το άρθρο 43 (ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών), το άρθρο 45 (πρώτες βοήθειες, σοβαροί κίνδυνοι), το άρθρο 65 (προστασία ανηλίκων εργαζόμενων στο εργασιακό περιβάλλον, κίνδυνοι, πρόληψη).

ενδοοικογενειακή βία σε αντίθεση με τα διεθνή πρότυπα. Πιο συγκεκριμένα, λαμβανομένου υπόψη ότι δεν υπάρχει γιατρός εργασίας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον, καθώς υποχρέωση γιατρού εργασίας υπάρχει μόνο στις επιχειρήσεις με προσωπικών άνω των εβδομήντα (70) εργαζόμενων, αλλά και όπου υπάρχει δεν είναι απαραίτητα το πρόσωπο που είναι δέον να λαμβάνει αυτό το ρόλο, δεδομένου ότι η αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας δεν είναι ιατρικό ζήτημα, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει την ανάγκη συνδυαστικής προσέγγισης της ρύθμισης αυτής με τις προτάσεις που περιλαμβάνει η Σύσταση 206.

Πιο συγκεκριμένα, η ΕΕΔΑ αναδεικνύει την ανάγκη να συμπεριλαμβάνεται η ενδοοικογενειακή βία στους παράγοντες εκτίμησης κινδύνου και η κάθε επιχείρηση να λαμβάνει τα αντίστοιχα μέτρα σε συνάρτηση με το μέγεθός της και τους οικονομικούς πόρους που διαθέτει. Για τις μικρές επιχειρήσεις, μπορεί να υπάρχει άμεση διασύνδεση με το Δίκτυο της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και συνεργασία με τα συμβουλευτικά κέντρα για τη διαμόρφωση εξατομικευμένου πλάνου παρέμβασης το οποίο θα συμπεριλαμβάνει και την προσαρμογή της επιζώσας/του επιζώντος στο εργασιακό περιβάλλον. Το ίδιο μπορεί να ισχύσει και για μεγαλύτερες επιχειρήσεις, εισάγοντας κατά τον τρόπο αυτό ένα ενιαίο πλαίσιο πολιτικής προστασίας των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Η ομαλή προσαρμογή και η επιστροφή στην εργασία προϋποθέτει σειρά μέτρων, καθώς και διαρκή παρακολούθηση από τους επαγγελματίες που αναλαμβάνουν την υποστήριξη του επιζώντος προσώπου.

Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρα 9 και 10 ΣχN)

Οι διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του παρόντος ΣχN περιορίζουν την υποχρέωση υιοθέτησης πολιτικών για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών μόνο στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα. Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι το αριθμητικό αυτό κριτήριο των είκοσι (20) εργαζόμενων, αφενός, δεν προβλέπεται στη ΔΣΕ 190, η οποία ορίζει με σαφήνεια ότι τα εργαζόμενα ή απασχολούμενα πρόσωπα πρέπει να προστατεύονται αδιακρίτως, αφετέρου, δεν αιτιολογείται σε κανένα σημείο του ΣχN.

Η ΕΕΔΑ προτείνει, συνεπώς, την απάλειψη και από τις δύο διατάξεις του αριθμητικού κριτηρίου των είκοσι (20) εργαζόμενων, όπως επίσης και την απάλειψη της λέξης «περιστατικού»/«περιστατικών», καθώς η βία και η σεξουαλική παρενόχληση ορίζονται ως συμπεριφορές στο άρθρο 4 του παρόντος ΣχN. Το ίδιο ισχύει και για την αμέσως επόμενη διάταξη, του άρθρου 11 για το περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Αναφορικά με την υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι δεν υπάρχει πρόβλεψη για συγκεκριμένα μέτρα που κατ' ελάχιστον θα όφειλαν να εφαρμόζονται σε όλους τους εργασιακούς χώρους (π.χ.

σχετική άδεια μετ' αποδοχών όπου κρίνεται απαραίτητο). Για την πλήρωση του κενού αυτού, η ΕΕΔΑ προτείνει την ενσωμάτωση στον εφαρμοστικό νόμο των μέτρων που προβλέπει η Σύσταση 206, καθώς δεν αρκεί η γενική αναφορά του άρθρου 9 στην «υποστήριξη, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή». Σύμφωνα με τη Σύσταση 206, για να είναι επαρκής η προστασία θα πρέπει να θεσπιστεί ειδική άδεια και ευέλικτοι εργασιακοί διακανονισμοί ειδικά για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, προστασία από την απόλυση και τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, υποχρέωση των εργοδοτών να λαμβάνουν υπόψη την ενδοοικογενειακή βία στις εκτιμήσεις κινδύνων που διεξάγουν, σύστημα παραπομπών προς μέτρα δημόσιου μετριασμού του φαινομένου, όπου υπάρχουν, και αύξηση της ευαισθητοποίησης για τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας στον κόσμο της εργασίας.

Δικαιώματα θιγόμενων και πρόσβασή τους στις Αρχές (άρθρα 12, 16, 17, 18 και 19 ΣχN)

Αναφορικά με το δικαίωμα των θιγόμενων προσώπων πρόσβασης στις Αρχές, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει εισαγωγικά ότι στο ήδη ισχύον νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα προβλέπεται δικαίωμα δικαστικής προστασίας του θύματος παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω φύλου και λοιπών απαγορευμένων διακρίσεων, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών Αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από το Συνήγορο του Πολίτη (βλ. Ν 3896/2010 και Ν 4443/2016). Με αφετηρία την παραδοχή αυτή και σε συνδυασμό με τη ριζική μεταβολή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) σε Ανεξάρτητη Αρχή, τη διατήρηση σε ισχύ της πιο πάνω αναφερόμενης νομοθεσίας, αλλά και τη διεύρυνση του υφιστάμενων αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη, η ΕΕΔΑ εκφράζει τον προβληματισμό της σχετικά με τα όρια αρμοδιότητας των συναρμόδιων τελικά τριών Ανεξάρτητων Αρχών. Η ΕΕΔΑ διατυπώνει την πεποίθηση ότι η ασάφεια και οι επικαλύψεις της αρμοδιότητας θα αποβούν σε βάρος των θυμάτων βίας και παρενόχλησης και των οργανώσεων που επιθυμούν να τα συνδράμουν, ιδιαίτερα όταν τα τελευταία χρόνια, στην πρακτική των δημόσιων Αρχών, στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη γνώση των εργοδοτικών οργανώσεων και των εργοδοτών, αλλά και στη συνείδηση της κοινωνίας είναι γνωστή η μέχρι σήμερα ακολουθούμενη διαδικασία ενώπιον του ΣΕΠΕ και του Συνηγόρου του Πολίτη. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι η σύγχυση αυτή ως προς τις αρμοδιότητες των Αρχών που επιλαμβάνονται υποθέσεων βίας ή παρενόχλησης στην εργασία αναμένεται να επιταθεί ακόμη περισσότερο σε βάρος των εργαζόμενων από τις νέες ελεγκτικές αρμοδιότητες της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (άρθρο 82 επ. Ν 4622/2019), η οποία είναι, μεταξύ άλλων, επιφορτισμένη με την αξιολόγηση και διερεύνηση καταγγελιών και τη διενέργεια επιθεωρήσεων.

Με την ευκαιρία, η ΕΕΔΑ χαιρετίζει επί της αρχής τη σύσταση σε κάθε Υπουργείο Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας, το οποίο επιλαμβάνεται περιστατικών διαφθοράς, κατάχρησης εξουσίας, σοβαρής αντικοινωνικής συμπεριφοράς, ακόμα και σεξουαλικής

παρενόχλησης, διακρίσεων, εκφοβισμού, ηθικής παρενόχλησης και γενικά παραβιάσεων ακεραιότητας από συναδέλφους ή προϊσταμένους τους²⁸. **Λαμβανομένης υπόψη, ωστόσο, της έλλειψης δεδομένων και γενικότερα ενημέρωσης για την υλοποίηση των διατάξεων αυτών του Ν 4795/2021, η ΕΕΔΑ δυσκολεύεται να αντιληφθεί τα όρια των αρμοδιοτήτων των διαφορετικών συναρμόδιων οργάνων που επιλαμβάνονται των υποθέσεων παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία δεν έχουν τεθεί με σαφήνεια από το νομοθέτη.** Υπό το πρίσμα αυτό και δεδομένης της ένταξης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος ΣχN και του δημοσίου τομέα, η ΕΕΔΑ προτείνει επισημαίνει την ανάγκη σαφών και ρητά προβλεπόμενων με τις διατάξεις του παρόντος ΣχN διαδικασιών προστασίας των θυμάτων στο Δημόσιο.

Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι σκοπός του νομοθέτη οφείλει να είναι πάντα η ενθάρρυνση και η διευκόλυνση της καταγγελίας και όχι η πλοήγηση του θύματος σε ένα δαιδαλώδες σύστημα προστασίας. Μάλιστα, σε ό,τι αφορά στην έμφυλη βία, τα πρόσωπα καλούνται να καταθέσουν την εμπειρία τους πολλές φορές ενώπιον διαφορετικών Αρχών, γεγονός που είναι επανατραυματικό και προκαλεί καθυστερήσεις. Ένα πρόσωπο που επιθυμεί να καταγγείλει μια συμπεριφορά που είναι βίαιη και παρενοχλητική δεν γνωρίζει εξ ορισμού όλα τα διαθέσιμα κανάλια και δεν είναι σε θέση να αξιολογήσει χωρίς την κατάλληλη υποστήριξη ποιο είναι το πιο πρόσφορο. Για το σκοπό αυτό, όταν εμπλέκονται περισσότερες Αρχές, ο νόμος οφείλει να είναι σαφής αναφορικά με τη διαδρομή ("pathway") που πρέπει να ακολουθηθεί.

Και μάλιστα αυτό είναι απολύτως αναγκαίο να επιχειρείται με τις εφαρμοστικές διατάξεις του νόμου με απόλυτα σαφή και ορισμένο τρόπο και όχι πάντως στις εξουσιοδοτικές διατάξεις. Η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι η εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 22, παρ. 4, για τον περαιτέρω ορισμό, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, των αρμόδιων οργάνων στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης, πρέπει να εξαλειφθεί ώστε να ρυθμίζονται τα θεμελιώδους και ουσιαστικής σημασίας αυτά ζητήματα από τον ίδιο το νόμο, χωρίς να απαιτείται νομοθετική εξουσιοδότηση. Αντίθετα, με τη νομοθετική εξουσιοδότηση παρατηρείται το παράδοξο ο νομοθέτης να εξουσιοδοτεί την εκτελεστική εξουσία για τη λήψη μέτρων που δεν εξειδικεύουν απλά το παρόν νομοθετικό κείμενο, ούτε μεριμνούν για την εκτέλεσή του, αλλά αντίθετα αφήνουν περιθώρια στο νομοθέτη να αποδυναμώσει την προστασία που προβλέπεται για τα θύματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Προς το σκοπό αυτό η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι ο νομοθέτης πρέπει να ασκήσει την αρμοδιότητά του ευθέως και όχι με εξουσιοδότηση. Οφείλει δηλαδή να αποσαφηνίσει με απόλυτα διακριτό τρόπο τα όρια αρμοδιοτήτων μεταξύ των συναρμόδιων οργάνων.

Η ΕΕΔΑ συστήνει, συνεπώς, την αποσαφήνιση και πλήρη αναδιατύπωση των σχετικών διατάξεων υπό το φως της ισχύουσας νομοθεσίας, αποκαθιστώντας παράλληλα και επεκτείνοντας τις αρμοδιότητες των Γραφείων Ισότητας Φύλων του

28 Ν 4795/2021 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση» (ΦΕΚ 62/A/17.4.2021).

N 1414/1984 (άρθρο 8, παρ. 2) στα πεδία όλων των παράνομων διακρίσεων στην εργασία και στις καταγγελίες για βία, παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και των προωθούμενων εφαρμοστικών ρυθμίσεων της ΔΣΕ 190, αφού τροποποιηθούν κατάλληλα.

Ταυτόχρονα, η ΕΕΔΑ επισημαίνει την ανάγκη για ρητή πρόβλεψη και αναφορά στην εκπαίδευση και την εξειδίκευση που οφείλουν να έχουν τα πρόσωπα που θα στελεχώνουν το συγκεκριμένο Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο ΣΕΠΕ.

Σε ό,τι αφορά στις διαδικασίες παραλαβής, διαχείρισης και εξέτασης καταγγελιών βίας ή/και παρενόχλησης εντός των επιχειρήσεων και λαμβανομένου υπόψη ότι, όπως προκύπτει από τις διατάξεις του παρόντος ΣχN και προαναφέρθηκε, υποχρέωση υιοθέτησης συγκεκριμένης πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, έχουν μόνο οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα, η ΕΕΔΑ διατυπώνει την ανησυχία της για τη μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία που απασχολούν από έναν (1) έως είκοσι (20) εργαζόμενα πρόσωπα.

Υπό το πρίσμα αυτό, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει με έμφαση ότι η νομοθεσία οφείλει να προβεί στην απαιτούμενη ρύθμιση των διαδικαστικών εγγυήσεων για την προσήκουσα εξέταση των καταγγελιών εντός των επιχειρήσεων, με πρώτη την υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης χωρίς καθυστέρηση αυτών των καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και το Συνήγορο του Πολίτη για την παρακολούθηση της πορείας τους. Η γνωστοποίηση υποβολής τέτοιων καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και στο Συνήγορο του Πολίτη, θα συμβάλει, αφενός, στη διασφάλιση της διαφάνειας ως προς την εξέλιξη των διαδικασιών αυτών με γνώμονα κυρίως την προστασία του θύματος, αφετέρου, στην απόλυτα αναγκαία παρακολούθηση των σχετικών στοιχείων από την πλευρά της Πολιτείας, για την έλλειψη των οποίων έχει διεθνώς κατακριθεί η Χώρα μας και παραμείνει στις τελευταίες θέσεις των χωρών της ΕΕ για την πρόοδο της στα θέματα ισότητας.

Τέλος, η ΕΕΔΑ αποτιμά θετικά την πρόβλεψη της διασύνδεσης της Επιθεώρησης Εργασίας με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το Συνήγορο του Πολίτη και κάθε άλλη δημόσια Αρχή που μπορεί να της παράσχει συνδρομή (άρθρο 17, παρ. 3). Επιφυλάσσεται ωστόσο να παρακολουθήσει στενά την εφαρμογή της ρύθμισης αυτής στην πράξη.

Στο πλαίσιο αυτό και με δεδομένο ότι προκρίνεται σε αρκετά άρθρα και από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (Ν 4531/2018), η ΕΕΔΑ συστήνει τη ρητή πρόβλεψη της δυνατότητας συνεργασίας με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών με εγνωσμένη εμπειρία στην υποστήριξη επιζωσών σεξουαλικής παρενόχλησης και δράση για την πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας. Σημειώνεται, άλλωστε, ότι η πλειονότητα των οργανώσεων που στηρίζουν επιζώσες και επιζώντες έμφυλης

βίας και ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες ακολουθούν και εφαρμόζουν στο πλαίσιο των εσωτερικών τους διαδικασιών συγκεκριμένη πολιτική για την προστασία κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης (Protection Against Sexual Exploitation and Abuse/PSEA) καθώς και σχετικά πρωτόκολλα, τα οποία θα μπορούσαν να αποτελέσουν καλά παραδείγματα και να αξιοποιηθούν στο πλαίσιο ανταλλαγής εμπειρίας και τεχνογνωσίας με συνδικαλιστικούς και εργοδοτικούς φορείς.

Απαγόρευση αντιποίνων (άρθρο 13 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει επί της αρχής την πρόβλεψη απαγόρευσης της με οποιονδήποτε τρόπο λύσης της έννομης σχέσης εργασίας ως αντιποίνου σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας από βίας ή παρενόχληση, η οποία κινείται στη σωστή κατεύθυνση. Παρόλα αυτά, η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας για να υπογραμμίσει ότι η εύλογη και απολύτως απαραίτητη συμπερίληψη της απαγόρευσης αντιποίνων αποδυναμώνεται από τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής της ΔΣΕ 190 και μάλιστα στις επιχειρήσεις άνω των είκοσι (20) εργαζόμενων/απασχολούμενων προσώπων και επισημαίνει με έμφαση ότι η παρεχόμενη προστασία δεν μπορεί να πιθανολογείται και να γίνονται ερμηνευτικά άλματα γιατί με αυτόν τον τρόπο δεν εξασφαλίζεται η ασφάλεια δικαίου.

Αναγνωρίζεται ως θετική εξέλιξη η προσαρμογή του κειμένου του ΣχN που εισήχθηκε στο Βουλή, το οποίο παραπέμπει στη διατύπωση του άρθρου 14 του Ν 3896/2010, που ορίζει ότι «**απαγορεύεται η καταγγελία [...] β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του (άρθρου 2), γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζόμενου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος νόμου».** Ωστόσο, για λόγους ασφάλειας δικαίου και προκειμένου να διασφαλιστεί σε κάθε περίπτωση η αποφυγή τυχόν περιορισμού του πεδίου εφαρμογής της διάταξης, η ΕΕΔΑ προτείνει την αυτοτελή διατύπωση της παρούσας διάταξης, κατά την ισχύουσα ασφαλώς νομοθεσία.

Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων (άρθρο 14 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ επανέρχεται στην πάγια θέση της ότι η νομιμοποίηση νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων προς άσκηση των δικαιωμάτων θυμάτων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης ενώπιον Δικαστηρίων και άλλων Αρχών, όπως και το βάρος της απόδειξης, είναι ζητήματα κρίσιμα για την αποτελεσματική έννομη προστασία των θυμάτων αυτών των

πράξεων²⁹. Κι αυτό γιατί είναι γνωστό, ότι τα θύματα από φόβο εκδικητικών ενεργειών, άγνοια των δικαιωμάτων τους ή έλλειψη αποδείξεων ή οικονομικών μέσων ή και για όλους αυτούς τους λόγους, αποφεύγουν να προσφύγουν στα αρμόδια Δικαστήρια ή διοικητικές Αρχές.

Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει με απογοήτευση, ωστόσο, ότι, όπως προκύπτει από τον τίτλο και το περιεχόμενο του άρθρου 14, το παρόν ΣχN δεν λύνει τα βασικά προβλήματα, που είχαν εντοπισθεί στο πλαίσιο των σχετικών διατάξεων των Ν 3896/2010 και Ν 4443/2016. Πιο συγκεκριμένα, ο όρος «προσφυγή» που περιέχει η διάταξη είναι ανεπαρκής. Ταυτόχρονα, η απαίτηση «συναίνεσης» του θιγόμενου προσώπου δεν ανταποκρίνεται ούτε στο συναφές ενωσιακό δίκαιο (άρθρο 17, παρ. 2, της Οδηγίας 2006/54, που αναφέρεται σε «έγκριση» (approval, approbation), η οποία μάλιστα δίνεται και εκ των υστέρων, αλλά ούτε και στο πνεύμα και το σκοπό της ρύθμισης, που είναι η επίτευξη έννομης προστασίας ατόμων που δεν τολμούν να προσφύγουν στη Δικαιοσύνη ή σε αρμόδια διοικητική Αρχή. Αντίθετα, η απαίτηση αυτή δημιουργεί τον κίνδυνο παρόδου των σχετικών προθεσμιών και συνεπώς ματαίωσης της έννομης προστασίας. Επίσης, η διατύπωση «να ασκούν στο όνομά του» δεν είναι ορθή. Για την αποτελεσματική δικαστική προστασία του θύματος διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης πρέπει να παρέχεται δυνατότητα στα νομικά πρόσωπα και τις ενώσεις προσώπων να ασκούν τα δικαιώματά του στο δικό τους όνομα, όχι ως εκπρόσωποί του, χωρίς να αποκλείεται η εκ μέρους του ίδιου του θύματος άσκηση των δικαιωμάτων του. Τα νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων θα ενεργήσουν, δηλαδή, με τη γνωστή στο δικονομικό δίκαιο ιδιότητα του τρίτου, «μη δικαιούχου διαδίκου». Έτσι θα αποφευχθεί και η δέσμευση του θύματος διάκρισης από δυσμενές δεδικασμένο, πράγμα όμως που, για λόγους ασφάλειας δικαίου, πρέπει να ορίζεται ρητά. Περαιτέρω και για λόγους συνοχής της νομοθεσίας, πρέπει να τροποποιηθεί και η διάταξη του άρθρου 23 του Ν 4604/2019 για την ουσιαστική ισότητα, με την οποία

29 ΕΕΔΑ, [Παρατηρήσεις](#) επί του ΣχN «Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπτηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», 13 Ιανουαρίου 2004, σελ. 13, [Παρατηρήσεις](#) σχετικά με το Ν 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων Πεποιθήσεων, αναπτηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου Προσανατολισμού» και Προτάσεις σχετικά με την ανάγκη τροποποίησή του, 18 Φεβρουαρίου 2010, σελ. 17-18, [Παρατηρήσεις](#) επί του Σ/Ν "Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006", 1η Νοεμβρίου 2010, σελ. 4, [Παρατηρήσεις](#) επί του σχεδίου Δεύτερης Περιοδικής Έκθεσης της Ελληνικής Δημοκρατίας για το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ΔΣΑΠΔ), 5 Δεκεμβρίου 2013, σελ. 17, [Παρατηρήσεις](#) επί του σχεδίου της Εικοστής και Εικοστής πρώτης Περιοδικής Έκθεσης της Ελληνικής Δημοκρατίας για την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (ICERD), 15 Ιανουαρίου 2015, σελ. 7 και [Παρατηρήσεις](#) 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 πεποιθήσεων, αναπτηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και άλλες διατάξεις», 20 Σεπτεμβρίου 2016, σελ. 27-28.

τροποποιήθηκε το άρθρο 622 του ΚΠολΔ, ώστε να συμπεριλαμβάνει και τις περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης του προωθούμενου ΣχN.

Βάρος απόδειξης (άρθρο 15 ΣχN)

Σε ό,τι αφορά στην πολύ σημαντική πρόβλεψη της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, η οποία συνιστά ένα από τα πιο σοβαρά και απαραίτητα ζητήματα που ρυθμίζονται και θα πρέπει να ισχύσει και σε λοιπές μορφές και είδη έμφυλης βίας, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι το εκάστοτε θύμα, ειδικά στις εργασιακές σχέσεις, όπου η διαπραγματευτική ανισότητα είναι ο κανόνας, βρίσκεται ήδη σε δυσμενή θέση και αυτό αποτελεί σε πολλές περιπτώσεις το λόγο για τον οποίο δεν είναι εύκολη η απόδειξη της παρενόχλησης ή/και της βίας που ασκείται ή έχει ασκηθεί. Όπως άλλωστε τονίζει και στην Ειδική έκθεση για την ίση μεταχείριση ο Συνήγορος του Πολίτη, δεδομένης της διστακτικότητας των θυμάτων να καταγγείλουν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στην εργασία, είτε λόγου φόβου σχετικά με τον εργασιακό τους στιγματισμό και την απώλεια της θέσης εργασίας τους είτε λόγω φόβου έναντι των αντιμέτρων, εργασιακών και δικαστικών, που ενδέχεται να λάβει ο τελών σε θέση ισχύος εργοδότης, το βασικό θεσμικό εργαλείο που ενεργοποιείται στις περιπτώσεις αυτές είναι η αντιστροφή του βάρους απόδειξης και η μεταφορά του βάρους αυτού στον εργοδότη³⁰.

Για το λόγο αυτό, **η ΕΕΔΑ αναδεικνύει την ανάγκη εξασφάλισης πρόσβασης σε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σε συμφωνία πάντα με το νομικό πλαίσιο και χωρίς δυσανάλογα προσκόμματα στη λήψη πληροφοριών που είναι απαραίτητες για τα ζητήματα απόδειξης και επανέρχεται στις παρατηρήσεις που διατυπώθηκαν ήδη σχετικά με τη σύγχυση που προκαλείται ως προς τις αρμοδιότητες των τριών (3) αρμόδιων διοικητικών Αρχών.**

Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 19 ΣχN)

Σε ό,τι αφορά στην πρόβλεψη διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας, η ΕΕΔΑ αναγνωρίζει ότι η ιδιαίτερη απαξία σε συνδυασμό με την ιδιαιτερότητα των συγκεκριμένων παραβάσεων της εργατικής (και όχι μόνο) νομοθεσίας, καθιστούν απολύτως αναγκαία τη σαφή πρόβλεψη και σύνδεση είδους παραβίασης και κύρωσης.

Αντίθετα, διαπιστώνεται η ύπαρξη σοβαρών ασαφειών, οι οποίες προκύπτουν συνολικά από τις εφαρμοστικές ρυθμίσεις της ΔΣΕ 190. Ενδεικτικά, παρατηρούνται ασάφειες σχετικά με τις αρμοδιότητες, τη διαδικασία ελέγχου και τα επιβαλλόμενα από το ΣΕΠΕ πρόστιμα, ή ακόμη τις υποδείξεις που μπορεί να κάνει το ΣΕΠΕ στις περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης και την αποτελεσματικότητά τους για τη θεμελίωσης της «συμμόρφωσης» του εργοδότη, καθώς επίσης και ασάφειες που προκύπτουν από την έλλειψη κλιμάκωσης της προτεραιότητας των προσωρινών μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας εργαζόμενου-θύματος

30 Συνήγορος του Πολίτη, Ίση μεταχείριση. [Ειδική έκθεση 2017](#), σελ. 36-37.

βίας ή παρενόχλησης, δεδομένης της σύνθεσης της ελληνικής οικονομίας κυρίως από πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, την ύπαρξη συναρμόδιου ελεγκτικού οργάνου για τον έλεγχο των καταγγελιών αυτών, τη δυνατότητα ανάκλησης ή διατήρησης των μέτρων αυτών με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου και το μεγάλο χρονικό διάστημα (4 χρόνια) μέσα στο οποίο εάν η πράξη βίας ή/και παρενόχλησης συμβεί εκ νέου, θεωρείται υποτροπή.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΔΑ συστήνει τη ρητή αναφορά στο νόμο των βασικών παραμέτρων των κυρώσεων για τις τόσο σοβαρές αυτές πράξεις, κατά το πρότυπο της αρχικής ρύθμισης του προστίμου της αδήλωτης εργασίας.

Ταυτόχρονα, η ΕΕΔΑ προτείνει τη ρητή πρόβλεψη της προηγούμενης διαβούλευσης με το θύμα ως προς το ζήτημα αυτό, ώστε να δίδεται η ευκαιρία προηγούμενης ακρόασης και η εξεύρεση του καταλληλότερου μέτρου βάσει της μαρτυρίας του θύματος.

Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (άρθρο 20 ΣχN)

Λαμβανομένης υπόψη της μεγάλης σημασίας που η ΕΕΔΑ αποδίδει στις διαδικασίες έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου για την ισότητα φύλων, τις απαγορευμένες διακρίσεις, την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, προτείνεται η ρητή συμπερίληψη της διάστασης, αφενός, των φυλετικών διακρίσεων σε συνδυασμό με το φύλο, αφετέρου, της αναπτηρίας σε συνδυασμό με το φύλο. Προς το σκοπό αυτό, συστήνεται η συμμετοχή στη σύνθεση του ΕΣΙΦ *ad hoc* αντιπροσώπων από την κοινωνία των πολιτών, με γνώση και εμπειρία τόσο σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης των φυλετικών διακρίσεων, όσο και σε θέματα δικαιωμάτων των ΑμεΑ.

Σήμα Ισότητας – Τροποποίηση του άρθρου 21 του Ν 4604/2019 (άρθρο 21 ΣχN)

Υπενθυμίζοντας ότι η πρόβλεψη του «σήματος ισότητας» στο Ν 4604/2019 όφειλε να είχε αποτελέσει αντικείμενο θεσμικού κοινωνικού διαλόγου και συναντίληψης λόγω της σημασίας του μεταξύ της Πολιτείας και των εθνικών κοινωνικών εταίρων, η ΕΕΔΑ επισύρει την προσοχή της Πολιτείας στο γεγονός ότι για το σύνολο των στοιχείων που συνεκτιμώνται βάσει της προωθούμενης διάταξης θα πρέπει πρώτα να θεσμοθετηθεί με ρητή νομοθετική διάταξη η συστηματική και τακτική τήρηση των σχετικών στοιχείων από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων.

Με την ευκαιρία, η ΕΕΔΑ επανέρχεται στην πάγια σύστασή της για τήρηση αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων για το πεδίο όλων των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων, η οποία μάλιστα επιβάλλεται και από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (Ν 4531/2018). Η σύσταση, μάλιστα, αυτή, ειδικά ως προς τη διάσταση φύλου σε κρίσιμα πεδία της εργασίας,

αποτυπώνεται και στην Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων για την Εφαρμογή Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) του ILO για το 202131, καθώς επίσης και στις Καταληκτικές παρατηρήσεις της Επιτροπής για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών για την 7^η Περιοδική έκθεση της Ελλάδας³². Πράγματι, η Επιτροπή του ΟΗΕ, έχει ήδη επισημάνει στην ελληνική Πολιτεία τις ανησυχίες της για την απουσία στατιστικών στοιχείων κατά φύλο για καταγγελίες που σχετίζονται με διακρίσεις λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, συστήνοντας τη συλλογή δεδομένων ανά φύλο, γεωγραφική τοποθεσία και μειονότητα, σχετικά με την κατάσταση των γυναικών και των ανδρών στον τομέα της απασχόλησης, προκειμένου να παρακολουθεί και να βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας των γυναικών³³.

Η ΕΕΔΑ συνεπώς διατυπώνει τις επιφυλάξεις της ως προς τη συγκεκριμένη διάταξη και δεδομένων κυρίως α) της υπο-αναφορικότητας των καταγγελιών για παράνομες διακρίσεις στην εργασία, βίᾳ και παρενόχληση (στη βάση του ήδη ισχύοντος θεσμικού πλαισίου), η οποία (μέσω της προωθούμενης διάταξης για το σήμα ισότητας) δημιουργεί ένα ψευδο-τεκμήριο τήρησης της νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις και σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζόμενων τους λόγω της μη επιβολής προστίμου, β) της μη κατάλληλης και επαρκούς τήρησης επίσημων στοιχείων τόσο για τα πεδία αυτά, όσο για τις πολιτικές έμφυλης ισότητας και κατάστασης φύλου στην εργασία, γ) της παραβατικότητας στην Ελλάδα, η οποία είναι πολυσχιδής και εκτεταμένη και συχνά ατιμώρητη, δ) της μη συμπερίληψης ως βασικού κριτηρίου «βράβευσης» της μη παραβίασης της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας, ε) της σύνθεσης της ελληνικής οικονομίας από πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες βάσει των προωθούμενων διατάξεων δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής κρίσιμων προβλέψεων και στ) της ανάγκης αναμόρφωσης του προωθούμενου πλαισίου κυρώσεων κατά εργοδοτών που προβαίνουν ή ανέχονται πράξεις βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία και πιθανά του προληπτικού/αποτρεπτικού χαρακτήρα που θα είχε η δημοσιότητα των παραβατικών επιχειρήσεων, **προτείνει την απόσυρσή της. Ταυτόχρονα, συστήνεται να γίνει αντικείμενο τριμερούς θεσμικού διαλόγου, με γνώμονα την έμπρακτη προώθηση της ουσιαστικής ισότητας και την αποτελεσματική πρόληψη και καταπολέμηση των παράνομων διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.**

31 ILO, Application of International Labour Standards 2021. [Report III /Addendum \(Part A\)](#), Addendum to the 2020 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 109th Session, 2021, σελ. 454-455.

32 Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the seventh periodic report of Greece adopted by the Committee at its fifty fourth session (11 February – 1 March 2013), [CEDAW/C/GRC/CO/7](#), 26 Μαρτίου 2013l, παρ. 28-29.

33 Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the seventh periodic report of Greece adopted by the Committee at its fifty fourth session (11 February – 1 March 2013), [CEDAW/C/GRC/CO/7](#), 26 Μαρτίου 2013l, παρ. 28-29.

Μέρος III. Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου και ρυθμίσεις για άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας

Η ΕΕΔΑ καλωσορίζει την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, η οποία αναφέρεται ότι έχει στόχο την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, και επιπλέον: α) την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, β) την επέκταση της χρήσης αδειών για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από τους άνδρες και γ) την παροχή ευκαιριών στους εργαζόμενους να λαμβάνουν άδεια για τη φροντίδα συγγενών που έχουν ανάγκη στήριξης³⁴. Η Οδηγία αποτελεί μέρος μιας δέσμης νομοθετικών και μη νομοθετικών μέτρων³⁵ για την ουσιαστική αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην απασχόληση και για την ενθάρρυνση της καλύτερης κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών στη βάση του)³⁶. Θεσπίζει ελάχιστα ατομικά δικαιώματα για i) την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, ii) τη δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές και iii) τη νομική προστασία για όσους κάνουν χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Η Οδηγία ενισχύει το θεσμικό πλαίσιο όπως είχε διαμορφωθεί με την Οδηγία 92/85/ΕΕ για την άδεια μητρότητας, την Οδηγία 96/34/ΕΕ για τη γονική άδεια και την Οδηγία 2010/18/ΕΕ για τη γονική άδεια, η οποία ελάχιστες βελτιώσεις τελικώς επέφερε επί της ουσίας³⁷.

Η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας και στο σημείο αυτό να υπενθυμίσει την επισήμανσή της σχετικά με τη σωρευτική νομοθέτηση διαφορικών ζητημάτων στο πλαίσιο ενός σχεδίου νόμου³⁸.

34 Σύνοψη της Οδηγίας.

35 Οδικός Χάρτης «Νέα Αρχή για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που αντιμετωπίζει οι εργαζόμενες οικογένειες» 2015, Οδηγία 92/85/ΕΕ για την προστασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχούσων εργαζόμενων, 96/34/ΕΕ για τη γονική άδεια, 2010/18/ΕΕ για τη γονική άδεια.

36 Έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (COM(2017)0253 - C8-0137/2017 - 2017/0085(COD)), A8-0270/23.8.2018, σελ. 103; ETUC, Factsheet, Working Time, Gender Equality, and Reconciling Work and Family Life; Ανακοίνωση της Επιτροπής: Πρωτοβουλία με Στόχο τη Στήριξη της Ισορροπίας μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής για τους Εργαζόμενους Γονείς και Φροντιστές, Βρυξέλλες, 26.4.2017 COM(2017) 252 final, σελ. 2.

37 *The New Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality?*, Álvaro Oliveira, Miguel De la Corte-Rodríguez and Fabian Lütz, European Commission, DG Justice and Consumers, 2020.

38 Βλ. πιο πάνω, Μέρος II. Επί της διαδικασίας νομοθέτησης, σελ. 14επ.

Αναγνώριση οικογενειακής ποικιλομορφίας και μερική αναγνώριση της «μη τυπικής» απασχόλησης

Με μία πρώτη ματιά, η νέα Οδηγία φαίνεται να **αναγνωρίζει την οικογενειακή ποικιλομορφία**, την αύξηση δηλ. των «μη τυπικών» οικογενειών καθώς και την αύξηση της «μη τυπικής» απασχόλησης (μερική απασχόληση, απασχόληση ορισμένου χρόνου, προσωρινή απασχόληση κ.λπ.), ωστόσο η ΕΕΔΑ εκφράζει την **ανησυχία της για το ποιες τελικά κατηγορίες «μη τυπικών» εργαζόμενων** πληρούν στην πράξη τα κριτήρια, ώστε να ενταχθούν στο **πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας**. Τη δυσαρέσκειά της εκφράζει η ΕΕΔΑ και για τη μη συμπερίληψη στο πεδίο εφαρμογής του ΣχN και των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων, αν και η ίδια η Οδηγία δεν το επιβάλει, ωστόσο τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα, αν το επιθυμούν, να επεκτείνουν τα οφέλη των προστατευόμενων δικαιωμάτων και σε αυτήν την κατηγορία. Ως προς το σημείο αυτό η ΕΕΔΑ παραπέμπει στη Σύσταση που απηύθυνε η Επιτροπή **CEACR** (Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων) του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας προς την Ελλάδα στο πλαίσιο του **«Απευθείας Ερωτήματος»** της για την αξιολόγηση των μέτρων διαρθρωτικής μεταρρύθμισης για την εφαρμογή της «Σύμβασης για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, 1981 No 156». Συγκεκριμένα, η Επιτροπή **CEACR**, υπενθυμίζοντας ότι η ΔΣΕ 156 εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες εργαζόμενων, καλεί τις αρμόδιες εθνικές αρχές να συμπεριλάβουν στο πεδίο εφαρμογής της και τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα, τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, καθώς και τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου που απασχολούνται σε δημόσιους φορείς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου³⁹.

Ως δυσμενή αξιολογεί η ΕΕΔΑ και την **προϋπόθεση ελάχιστης περιόδου εργασίας**, που προβλέπει η Οδηγία, **προκειμένου για την πρόσβαση σε δικαιώματα**, παροχές και μέτρα με στόχο την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, γεγονός που θα μπορούσε να εντείνει τις υπάρχουσες ανισότητες στον τομέα της εργασίας⁴⁰.

Συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Αναφορικά με τον τίτλο της Οδηγίας και δεδομένου, ότι το ζητούμενο για τον ενωσιακό νομοθέτη είναι η διάσταση του **«work-life balance»**, έννοια η οποία έχει καθιερωθεί σε επίπεδο ΕΕ⁴¹ και αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα ως συμφιλίωση ή εξισορρόπηση

39 Direct Request (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021)

40 Elisa Chieragato, A Work-Life Balance For All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158.

41 Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015, Βρυξέλλες, 21.9.2010 COM(2010) 491 τελικό; Επισκόπηση της εφαρμογής της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου - Γυναίκες και Οικονομία: Συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή ως προϋπόθεση της ίσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας - Συμπεράσματα του Συμβουλίου, 17816/2011; Reconciliation of work, private and family life in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011.

επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, της αμειβόμενης δηλ. απασχόλησης με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, η ΕΕΔΑ προτείνει ως πιο δόκιμη και ακριβή τη χρήση του όρου «**συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**» αντί για «**ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**», καθώς ανταποκρίνεται περισσότερο στο αντικειμενικό και ορθό νόημα της διάταξης της ΕΕ⁴².

Κίνδυνος υποβάθμισης του εθνικού υφιστάμενου επιπέδου προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων

Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει το γεγονός, ότι η Ελλάδα έχει ενσωματώσει, σε κάποιες περιπτώσεις όχι ορθά, τις Οδηγίες της ΕΕ σχετικά με την προστασία της μητρότητας, την ισότητα των φύλων, την παροχή στήριξης και κατάλληλων υπηρεσιών σε ευπαθή και εξαρτώμενα άτομα, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, την παροχή διαφόρων μορφών αδείας, την παροχή διαφόρων επιδομάτων κ.λπ.⁴³. Επιπλέον, υπενθυμίζει, ότι οι περισσότερες από τις εν λόγω ρυθμίσεις προϋπήρχαν των αντίστοιχων ενωσιακών ήδη στο εθνικό θεσμικό πλαισίο, βάσει των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ, οι οποίες μάλιστα σε πολλά σημεία βελτιώνουν και τις ενωσιακές ρυθμίσεις. Κι ενώ η Οδηγία έρχεται να συμπληρώσει το κεκτημένο επίπεδο προστασίας ως προς τα θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς, συμπεριλαμβάνοντας πλέον και τους φροντιστές, **η ΕΕΔΑ διατυπώνει την ανησυχία της ως προς τον κίνδυνο υποβάθμισης του εθνικού υφιστάμενου επιπέδου προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων γονιών.** Συνολικά οι προβλεπόμενες προς τους εργαζόμενους γονείς παροχές που διευκολύνουν τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή και την ιδιωτική ζωή, ουσιαστικά παραμένουν **περιορισμένες**, ενώ **εμφανίζονται κυρίως με τη μορφή αδειών**⁴⁴. Αυτά σε συνδυασμό με τα στοιχεία που αποδεικνύουν, ότι η Ελλάδα ανήκει στα κράτη μέλη της ΕΕ, όπου οι πολιτικές σχετικά με τις μακροχρόνιες άδειες φροντίδας δεν ήταν τόσο υψηλά στην πολιτική ατζέντα όσο οι άδειες φροντίδας των παιδιών μέχρι την οικονομική κρίση, εντείνει τον προβληματισμό⁴⁵. Το δε γεγονός ότι το παρόν ΣχN, κατά την ανάρτησή του στη Δημόσια Διαβούλευση, δεν συνοδευόταν από αιτιολογική Έκθεση, δεν διευκολύνει τη σαφή πρόθεση του νομοθέτη.

42 GNCHR, [Resolution on the Reconciliation between Professional and Family Life in view of the transposition of EU Directive 2002/73/EC into Greek law](#) (2005); Ανακοίνωση της Επιτροπής: **Πρωτοβουλία με Στόχο τη Στήριξη της Ισορροπίας μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής για τους Εργαζόμενους Γονείς και Φροντιστές**, Βρυξέλλες, 26.4.2017 COM(2017) 252 final; Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015 και **Μια Ένωση ισότητας Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025**; ΓΓΙΦΟΠ, Νο 6, Μάιος 2015, **«Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής»**. Βλ. επίσης και ΚΕΘΙ, **Θεματική**: Συμφιλίωση επαγγελματικής – ιδιωτικής ζωής.

43 ΓΓΙΦΟΠ, Νο 6, Μάιος 2015, **«Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής»**.

44 Βλ. και ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: **Ελλάδα - Παροχές μητρότητας/πατρότητας**.

45 EIGE, Reconciliation of work, family and private life in the European Union: **Policy review**, 2015, σελ. 30.

Αντίκτυπος των επιπτώσεων της οικονομικής ύφεσης και της πανδημίας στην ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών-γυναικών

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, και με γνώμονα την ανάγκη καλύτερα σχεδιασμένων πολιτικών για τη διαμόρφωση μιας ισορροπημένης σχέσης εργασίας και οικογένειας ανταποκρινόμενη στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, η ΕΕΔΑ τονίζει, ότι δεν πρέπει να παραβλεφθούν οι επιπτώσεις της πανδημίας στα δικαιώματα των εργαζόμενων και κυρίως στην κατηγορία των γυναικών εργαζόμενων. Επανερχόμενη σε προηγούμενες ομόφωνες αποφάσεις και συστάσεις της για το σωρευτικό αντίκτυπο των μέτρων λιτότητας στα εργασιακά δικαιώματα⁴⁶, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει, ότι οι επιπτώσεις της πανδημίας έρχονται δυστυχώς να προστεθούν στον αντίκτυπο που είχε η οικονομική κρίση που προηγήθηκε, στη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής⁴⁷. Τα διαδοχικά περιοριστικά μέτρα στο εύρος προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια εκείνης της περιόδου επιδείνωσαν δραματικά και τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζόμενων, με πρόσθετο αντίκτυπο στους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις⁴⁸, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις, τα πλήγματα στα εργασιακά δικαιώματα ήταν ανεπανόρθωτα⁴⁹. Οι γυναίκες κατά την περίοδο 2008-2014 αναγκάστηκαν σταδιακά να εγκαταλείψουν την αμειβόμενη εργασία, προκειμένου να καλύψουν ανάγκες που δεν κάλυπτε το κράτος και που αφορούσαν στη φροντίδα της οικογένειας, των παιδιών και των ηλικιωμένων ατόμων⁵⁰.

Τον αντίκτυπο των μέτρων λιτότητας στη διαμόρφωση της σημερινής κατάστασης των γυναικών με συνέπεια το έλλειμμα διασφάλισης των δικαιωμάτων τους στην Ελλάδα σε σχέση με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, επεσήμαναν και οι εμπειρογνώμονες της Ομάδα Εργασίας των ΗΕ για τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στη νομοθεσία και την πράξη, κατά την επίσκεψή τους στη χώρα μας τον Απρίλιο του 2019⁵¹. Προς την ίδια

46 Βλ. ΕΕΔΑ, [Θεματικό δελτίο](#) για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2019).

47 EIGE, [Reconciliation of work, family and private life in the European Union](#) Policy Review, 2015, σελ. 39-40.

48 EIGE, [Reconciliation of work, family and private life in the European Union](#) Policy Review, 2015, σελ. 39-45; [Θεματικό δελτίο](#) της ΕΕΔΑ για τις Επιπτώσεις των Πολιτικών Οικονομικής Μεταρρύθμισης και των Μέτρων Λιτότητας στα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 2019; ([Αν\)Ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης](#), Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας, 2016, European Women's Lobby, [The price of austerity - The impact on women's rights and gender equality in Europe](#), 2012.

49 [Ετήσια Έκθεση 2020](#) για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση INE ΓΣΕΕ. Βλ. επίσης και ΕΕΔΑ, Δήλωση για την επίδραση των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου, 2015, Σύσταση και κρίσεις διεθνών οργάνων για τη συμβατότητα μέτρων λιτότητας προς διεθνείς κανόνες προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου, 2013, Σύσταση: Επιτακτική ανάγκη να αντιστραφεί η πορεία καταρράκωσης των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, 2011, Απόφαση για την ανάγκη διαρκούς σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων κατά την άσκηση της στρατηγικής εξόδου της οικονομίας και της κοινωνίας από την κρίση του εξωτερικού χρέους, 2010.

50 Κατά τη χρονική περίοδο, 2008-2014 η απασχόληση των ανδρών περιορίστηκε κατά 26,4% και αυτή των γυναικών κατά 19,5%. Ειδικότερα για τις γυναίκες, ο κίνδυνος φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα ανήλθε στο 36,7% το 2014 από 29,8% το 2008, Ενημέρωση, INE ΓΣΕΕ Τεύχος 240, Μάρτιος-Απρίλιος.

51 [Έκθεση](#) της Ομάδας Εργασίας των ΗΕ για τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στη νομοθεσία και την πράξη από την επίσημη επίσκεψή της στην Ελλάδα, από την 1η έως τη 12η Απριλίου 2019.

κατεύθυνση και η Επιτροπή CEACR στο «Απευθείας Ερώτημά» της προς την Ελλάδα για την εφαρμογή της ΔΣΕ 156», εξέφρασε την λύπη της για το γεγονός ότι η κυβέρνηση δεν προέβη σε εκτίμηση επιπτώσεων, η οποία θα μπορούσε να την βοηθήσει να μετριάσει τον αντίκτυπο των μέτρων λιτότητας. Η Επιτροπή CEACR επικαλούμενη και τις διαπιστώσεις της ως άνω Ομάδας Εργασίας των ΗΕ, κάλεσε τα αρμόδια κρατικά όργανα σε συνεργασία με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζόμενων, τον Συνήγορο του Πολίτη και τις αρχές επιβολής του νόμου, να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίστηκαν από την Επιτροπή Εφαρμογής Προτύπων της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, και να αντιμετωπίσουν τα στερεότυπα των φύλων σχετικά με το ρόλο των ανδρών και των γυναικών σε σχέση με τις οικογενειακές ευθύνες⁵². Στο ίδιο συμπέρασμα άλλωστε καταλήγει και ο Συνήγορος του Πολίτη, υποστηρίζοντας, ότι πολιτικές εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε μεγάλο βαθμό αποσκοπούν στην καταπολέμηση στερεοτύπων και έμφυλων ρόλων. Η πραγματικά ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση προϋποθέτει την εξάλειψη της έμφυλης διάστασης στην απονομή «ρόλων»⁵³. Τέλος, η Επιτροπή ενθάρρυνε τις κρατικές αρχές να λάβουν μέτρα για τη συλλογή στατιστικών στοιχείων, ανά φύλο, ως προς το βαθμό κατά τον οποίο άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι/ες κάνουν χρήση της γονικής άδειας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, και να παρέχει τις σχετικές πληροφορίες για οποιαδήποτε πρόοδο⁵⁴.

Η αποτελεσματικότητα των μέτρων ενσωμάτωσης σε σχέση με τα πρωθυπουργεία μέτρα του Μέρους IV του ΣχN

Με βάση τα παραπάνω και υπό το φως των επισημάνσεων και της ΕΣΑΜΕΑ για την εν λόγω Οδηγία⁵⁵, η ΕΕΔΑ παρακολουθώντας συστηματικά τα πεδία που συνέχονται με τα εργασιακά δικαιώματα⁵⁶, ανάμεσα στα οποία εκείνα που άπτονται της εφαρμογής της αρχής της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία⁵⁷, κι έχοντας στο παρελθόν διαπιστώσει την έμπρακτη αδυναμία των μέτρων πολιτικής να ενθαρρύνουν την ουσιαστική συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα⁵⁸, επισύρει την προσοχή της Πολιτείας στην αποτελεσματικότητα των μέτρων της Οδηγίας, καθώς στο Μέρος IV του ΣχN

52 Direct Request (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021).

53 Συνήγορος του Πολίτη, Ίση μεταχείριση, Ειδική έκθεση 2017 και Ειδική Έκθεση 2018.

54 Direct Request (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021).

55 Βλ. ΑΠ 696/26.5.2021 Επιστολή ΕΣΑΜΕΑ προς κ. Κ. Χατζηδάκη, Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

56 Βλ. ΕΕΔΑ, Θεματική: Εργασία.

57 ΕΕΔΑ, Γραπτές Παρατηρήσεις σχετικά με την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης για την Κατάργηση κάθε μορφής Φυλετικών Διακρίσεων στην Ελλάδα, 2016 [στην αγγλική γλώσσα], Παρατηρήσεις 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 πεποιθήσεων, αναπτηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και άλλες διατάξεις, 2016.

58 ΕΕΔΑ, Γραπτές Παρατηρήσεις σχετικά με την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης για την Κατάργηση κάθε μορφής Φυλετικών Διακρίσεων στην Ελλάδα, 2016 [στην αγγλική γλώσσα].

προωθούνται, μεταξύ των άλλων, ρυθμίσεις, οι οποίες θέτουν σε επισφάλεια την αποτελεσματικότητα της συλλογικής εργατικής προστασίας, πλήττοντας με αυτόν τον τρόπο το θετικό πρόσημο για τους εργαζόμενους γονείς των επιμέρους ρυθμίσεων του Μέρους III του ΣχN.

Υπό το φως των πιο πάνω παρατηρήσεων, η ΕΕΔΑ κρίνει σκόπιμο για λόγους ασφάλειας δικαίου αλλά και λόγους χρηστής διοίκησης και με γνώμονα τη σαφήνεια του κειμένου, να αναφέρονται στο σώμα των προωθούμενων ρυθμίσεων οι τροποποιούμενες διατάξεις, ιδίως όταν οι τροποποιήσεις που επέρχονται είναι σε επιμέρους σημεία των ισχυουσών διατάξεων. Επιπλέον τονίζει, υπενθυμίζοντας τις δεσμεύσεις και τις υποχρεώσεις των θεσμών της ΕΕ και όλων των κρατών μελών, ότι η προστασία και προώθηση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων συνιστούν θεμελιακές αξίες της ΕΕ και δεν πρέπει να παραβιάζονται⁵⁹. Υπό αυτό το πρίσμα, υπογραμμίζει, ότι οι προωθούμενες διατάξεις θα πρέπει να εφαρμόζονται χωρίς διακρίσεις σε όλες τις κατηγορίες εργαζόμενων και δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να υποβαθμίσουν ή να απομειώσουν το εθνικό εργασιακό κεκτημένο. Συνιστά στις αρμόδιες κρατικές αρχές, να λάβουν μέτρα υλοποίησης της Οδηγίας στη βάση της οικογενειακής και εργασιακής πολυμορφίας με κύριο στόχο την καταπολέμηση των υφιστάμενων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Καλεί τις αρχές να προβούν σε εκτίμηση επιπτώσεων των μέτρων λιτότητας και των συνεπιών της πανδημίας με γνώμονα την πραγματικά ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση.

A. Επί της διαδικασίας ενσωμάτωσης

Όσον αφορά τη διαδικασία νομοθέτησης, η ΕΕΔΑ διαπιστώνει ότι το Μέρος III του ΣχN, το οποίο τιτλοφορείται “Ενσωμάτωση των άρθρων 1-9 και 15 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου”, και το οποίο δομείται σε τρία κεφάλαια, ακολουθεί μία όχι συνήθη διαδικασία ενσωμάτωσης. Συγκεκριμένα, το **Κεφάλαιο Α Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158** ενσωματώνει τα άρθρα 1-9 και 15, τα οποία αφορούν, μεταξύ των άλλων, τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, αναδόχους, καθώς και τις τεκμαιρόμενες μητέρες (παρένθετη μητρότητα) και τους φροντιστές που εργάζονται σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και το **Κεφάλαιο Γ Κοινές διατάξεις για Άδειες Κεφαλαίου A και Κεφαλαίου B** ενσωματώνει τα άρθρα 11-14 και 16-17, τα οποία αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα, την προστασία από την απόλυση και τις κυρώσεις, ενώ το **Κεφάλαιο Β Άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας**, που παρεμβάλλεται, κωδικοποιεί κατά κάποιον τρόπο τις άδειες που προβλέπονται στις ισχύουσες εθνικές

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

ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους γονείς στον ιδιωτικό τομέα. Μάλιστα στο **Κεφάλαιο Β** εντοπίζονται και τροποποιήσεις των σχετικών ισχουσών ρυθμίσεων.

Από νομοτεχνική άποψη, καταρχήν ενδείκνυται, σύμφωνα με το Εγχειρίδιο Εναρμόνισης⁶⁰, να ακολουθείται η δομή, η αρίθμηση και η διατάξιση των άρθρων της Οδηγίας. Πέραν αυτού, οι **καταργούμενες και τροποποιούμενες διατάξεις σκόπιμο είναι, για λόγους ασφάλειας δικαίου και χρηστής διοίκησης, να προβλέπονται ρητά στο τέλος, σε ένα χωριστό άρθρο**⁶¹. Κατά δε την ενσωμάτωση του δικαίου της ΕΕ στην ελληνική έννομη τάξη, τα όργανα ενσωμάτωσης μεριμνούν σύμφωνα με το Άρθρο 58 του Ν 4622/2019 - Αρχές Καλής Νομοθέτησης *inter alia* για την απλότητα και τη σαφήνεια του περιεχομένου των ρυθμίσεων, γεγονός που δεν ισχύει στην εν λόγω ενσωμάτωση. Επιπρόσθετα, η ΕΕΔΑ επισημαίνει, ότι η παρούσα ενσωμάτωση ακολουθεί την πάγια πρακτική της πλήρους ρύθμισης των επιμέρους ζητημάτων με κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσες πράξεις, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με την αρχή, ότι **οι διατάξεις του εσωτερικού δικαίου πρέπει να έχουν χαρακτήρα ειδικό, ακριβή και δεσμευτικό, προκειμένου να διασφαλίζεται η ασφάλεια δικαίου**⁶².

B. Επί των επιμέρους διατάξεων

Κεφάλαιο Α': Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ

Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας, άρθρο 24 ΣχN)

Με την παρούσα διάταξη εισάγονται νέοι κανόνες για τους ακόλουθους τέσσερις τομείς: **άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντιστών και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές**. Τα ζητήματα της γονικής άδειας ρυθμίζονται ήδη στη νομοθεσία μας με τον Ν 4075/2012 «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης IKA - ETAM, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις» (άρθρα 48 έως 54, ΦΕΚ 89/A/11.4.2012) και με το ΠΔ 80/2012 «Χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα υπό ελληνική σημαία εμπορικά πλοία, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ...» (ΦΕΚ 138/A/14.6.2012), που ενσωμάτωσαν πλήρως την Οδηγία 2010/18/ΕΕ στην εθνική έννομη τάξη⁶³.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η έννοια "work-life balance" έχει καθιερωθεί προ πολλού σε ενωσιακό επίπεδο⁶⁴ και αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα, στα περισσότερα κείμενα, ως

60 Βλ. [Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο στην Ελλάδα - Εγχειρίδιο Εναρμόνισης](#), σελ. 71 επ. για την κωδικοποίηση διατάξεων.

61 Βλ. [Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο στην Ελλάδα - Εγχειρίδιο Εναρμόνισης](#), σελ. 71 επ. για την κωδικοποίηση διατάξεων.

62 Βλ. ΔΕΕ, Απόφαση της 16ης Ιουλίου 2009, υπόθ. C-427/07, σκέψη 55 κ.ά. και ΔΕΕ της 23ης Μαρτίου 1995 C-365/93 (Επιτροπή/Ελλάδα), σκ. 9-12.

63 [Κεντρικός Πίνακας Ενσωματωμένων Οδηγιών](#).

64 Βλ. πιο πάνω, σελ. 38.

συμφιλίωση ή εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής⁶⁵. Με βάση την εν λόγω παραδοχή, η ΕΕΔΑ προτείνει στην παρ. 2 του παρόντος άρθρου τη χρήση της φράσης «**συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής**» αντί για τη φράση «...διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής...», καθώς ανταποκρίνεται περισσότερο στο αντικειμενικό και ορθό νόημα της διάταξης της ΕΕ. Η διαζευκτική προσθήκη του όρου «ιδιωτική ζωή» στον όρο «οικογενειακή ζωή» αποδίδει πληρέστερα την κατάσταση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων γονέων που πρόκειται να ρυθμιστεί με το παρόν ενωσιακό εργαλείο. Η «σύγκρουση» των όψεων αυτών της ζωής των εργαζόμενων αποδίδεται και στο κείμενο της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 156 για τους εργαζόμενους γονείς.

Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας, άρθρο 25 ΣχN)

Η ενσωμάτωση της διάταξης που αφορά το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας αποσκοπεί στο να καλύψει την ευρύτητα του πεδίου της, **ωστόσο η ΕΕΔΑ προτείνει την ρητή αναφορά στο κείμενο του νόμου σε «σύμβαση» και σε «εργόσημο» όσον αφορά τις μορφές εργασίας, ώστε να μην αφήνονται περιθώρια παρερμηνειών**. Σε αυτό το σημείο, επισημαίνεται, ότι η ορθή διατύπωση του πεδίου εφαρμογής θα προστατεύσει και τις εργαζόμενες μητέρες (και τους εργαζόμενους πατέρες όπου χορηγείται δικαίωμα) που παρέχουν την εργασία τους ως οιονεί «αυτοαπασχολούμενους» μέχρι και σε 2 εργοδότες, οι οποίες (-οι) αντιμετωπίζονται ως μισθωτοί μόνο ως προς το κοινωνικοασφαλιστικό τους δικαίωμα (άρθρο 9, παρ. 9, Ν4387/2016), λόγω της μη προσαρμογής στη διάταξη αυτή και της εργατικής νομοθεσίας⁶⁶.

Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας, άρθρο 26 ΣχN)

Αναφορικά με τους ορισμούς για τους σκοπούς της Οδηγίας, η ΕΕΔΑ συνηγορεί στις προτάσεις της ΓΣΕΕ, ειδικότερα ως προς τον ορισμό της «άδειας πατρότητας», προτείνοντας την αντικατάσταση του όρου «επιμέλεια» με τον όρο «φροντίδα» τέκνου, ο οποίος είναι και σύμφωνος με την ορολογία του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου στην Ελλάδα για την άδεια φροντίδας τέκνου ύστερα από τη γέννησή του. Αντίστοιχα, για τους ίδιους λόγους, ως προς τον ορισμό της γονικής άδειας προτείνεται η αντικατάσταση του όρου «επιμέλεια» με τον όρο «ανατροφή» τέκνου. Τέλος, στον ορισμό της «γονικής άδειας», πρέπει να προστεθούν και οι εργαζόμενοι γονείς λόγω «αναδοχής», ώστε ο παρών νόμος να εναρμονίζεται με τον Ν 2082/1992 «Αναδιοργάνωση της Κοινωνικής Πρόνοιας και καθιέρωση νέων θεσμών Κοινωνικής

65 «**Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής**», 6ο Δελτίο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, Μάιος 2015; **Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων**; Ανακοίνωση της Επιτροπής: **Πρωτοβουλία με Στόχο τη Στήριξη της Ισορροπίας μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής για τους Εργαζόμενους Γονείς και Φροντιστές**, Βρυξέλλες, 26.4.2017 COM(2017) 252 final.

66 Βλ. **Παρατηρήσεις** ΓΣΕΕ στο Μέρος III του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Προστασίας» (ΦΕΚ 158/A/21.9.1992) και τον Ν 4538/2018 «Μέτρα για την προώθηση των Θεσμών της Αναδοχής και Υιοθεσίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 85/A/16.5.2018)⁶⁷.

Άδεια πατρότητας (άρθρο 4 της Οδηγίας, άρθρο 27 ΣχN)

Λαμβανομένου υπόψη, ότι μέχρι σήμερα δεν υπήρχαν ελάχιστα πρότυπα για την άδεια πατρότητας σε επίπεδο ΕΕ, η ΕΕΔΑ χαιρετίζει την εισαγωγή σε ενωσιακό επίπεδο του δικαιώματος στην άδεια πατρότητας, η οποία ενθαρρύνει τη λήψη γονικής άδειας από τους άνδρες. Κρίσιμο για την ΕΕΔΑ, είναι η άδεια αυτή να χορηγείται με αποδοχές, ώστε να καλύπτει τον υψηλό κατά κανόνα οικογενειακό προϋπολογισμό ενόψει/από τη γέννηση του παιδιού.

Σύμφωνα με το γράμμα της διάταξης, όπως ενσωματώνεται στο εθνικό δίκαιο, οι πατέρες μπορούν να λαμβάνουν άδεια πατρότητας για 14 εργάσιμες ημέρες όταν γεννιέται ένα παιδί, ανεξαρτήτως οικογενειακής ή έγγαμης κατάστασης. Όσον αφορά τις αποδοχές κατά τη χρήση της άδεια αυτής και λόγω του ότι ο εθνικός νομοθέτης παραλείπει να το διατυπώσει ρητά, παρά το γεγονός ότι ο ενωσιακός νομοθέτης ορίζει ότι πληρωμή ή το επίδομα που καταβάλλεται με την άδεια πατρότητας πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμο του εθνικού επιδόματος ασθενείας (άρθρο 8, παρ. 2 της Οδηγίας), **η ΕΕΔΑ συνιστά στις αρμόδιες κρατικές αρχές να χορηγούν πληρωμή ή επίδομα τουλάχιστον ισοδύναμο με το επίπεδο της άδειας μητρότητας, υποχρέωση που προκύπτει από το συνδυασμό της παρούσας διάταξης με το άρθρο 8, παρ. 2 της Οδηγίας.** Να αναφερθεί εδώ, ότι η αποζημίωση άδειας μητρότητας συνιστά ενωσιακό κεκτημένο (άρθρο 11 της Οδηγίας 92/85/ΕΕ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζόμενων). Στο εθνικό δίκαιο η άδεια πατρότητας έχει καθιερωθεί με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1993 και επεκτάθηκε σε άδεια 2 ημερών με αποδοχές με το άρθρο 10 της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ 2000-2001 ως κατώτατος όρος προστασίας της εργασίας για όλους τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου στην επικράτεια με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου.

Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας, άρθρο 28 ΣχN)

Με την εν λόγω ρύθμιση θεσπίζεται ατομικό δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο για γονική άδεια 4 μηνών, εκ των οποίων οι 2 μήνες είναι μη μεταβιβάσιμοι μεταξύ των γονέων σε αντίθεση με το προγενέστερο καθεστώς, όπου επιτρεπόταν να μεταβιβαστεί μόνο ο ένας μήνας. Το δικαίωμα αυτό κατοχυρώνεται και στις περιπτώσεις υιοθεσίας ή αναδοχής, δικαίωμα που ήδη προβλεπόταν και από το προϊσχύον ενωσιακό δίκαιο. Το ίδιο πεδίο εφαρμογής είχαν και οι διατάξεις των άρθρων 48-54 του Ν 4075/2012 για την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ.

67 Βλ. [Παρατηρήσεις](#) ΓΣΕΕ στο Μέρος III του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις βελτιώνουν το ενωσιακό κεκτημένο, ενώ παράλληλα συμπληρώνουν το υφιστάμενο εθνικό νομοθετικό πλαίσιο. Αξίζει να σημειωθεί εδώ, ότι η χώρα μας έχει καταδικαστεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, το οποίο έκρινε, ότι τα κράτη μέλη δεν δύνανται να θεσπίζουν ρύθμιση βάσει της οποίας, πατέρας δημόσιος υπάλληλος στερείται του δικαιώματος γονικής αδειάς σε περίπτωση κατά την οποία η σύζυγός του δεν εργάζεται ή δεν ασκεί κανένα επάγγελμα. Η συγκεκριμένη εθνική ρύθμιση (Υπαλληλικός Κώδικας, άρθρο 53, παρ. 3), η οποία προβλέπει τέτοια δυνατότητα μόνο εάν λόγω σοβαρής πάθησης ή βλάβης, η μη εργαζόμενη σύζυγος κριθεί ανίκανη να αντιμετωπίσει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού, συνιστά άμεση διάκριση και αντιβαίνει στο ενωσιακό δίκαιο⁶⁸. Αντίστοιχα το Δικαστήριο έκρινε, υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, ότι η ρήτρα αυτή επιβάλλει στον εθνικό νομοθέτη να καθιερώσει σύστημα γονικής αδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, το οποίο να εξασφαλίζει στους γονείς διδύμων μεταχειρίσιτη λαμβάνουσα προσηκόντως υπόψη τις ειδικές τους ανάγκες, προκειμένου να μπορούν να συνδυάζουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή τους⁶⁹.

Σχετικές συστάσεις απήγθυνε και η Επιτροπή στο «Απευθείας Ερώτημα» της προς την Ελλάδα αναφορικά με την εφαρμογή της ΔΣΕ 156», προτρέποντας τις αρμόδιες αρχές να ενθαρρύνουν περισσότερους άνδρες να κάνουν χρήση γονικών αδειών⁷⁰. Προς την ίδια κατεύθυνση, η Επιτροπή CEACR εφιστά την προσοχή των κρατικών αρχών στη Γενική της Παρατήρησή της που υιοθετήθηκε το 2019⁷¹, καθώς και τη συνοδευτική Σύστασή της (αρ. 165), που στόχο έχουν τη διασφάλιση, ότι οι εργαζόμενοι με οικογενειακές ευθύνες - γυναίκες και άνδρες - δεν βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλους εργαζόμενους και, συγκεκριμένα, ότι οι γυναίκες με οικογενειακές ευθύνες δεν μειονεκτούν σε σύγκριση με τους άνδρες ως προς τις οικογενειακές ευθύνες. Στο ίδιο πνεύμα, ο Συνήγορος του Πολίτη συνιστά να ενθαρρύνεται και να προστατεύεται το δικαίωμα του πατέρα στην αδεια ανατροφής, προκειμένου να διασφαλιστεί η αναγκαία παρουσία και συνδρομή και των δύο γονέων στην ανατροφή των τέκνων τους και να εκλείψουν σταδιακά οι κοινωνικοί ρόλοι που το αντιστρατεύονται στη βάση έμφυλων στερεοτύπων⁷².

Η ΕΕΔΑ, παρότι η βασική ρύθμιση για τη γονική αδεια είχε ρυθμισθεί με ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο ήδη από το 1995 και προϋπήρχε στην εθνική νομοθεσία από το 1998 (3 ½ μήνες για κάθε γονιό), αναγνωρίζει τα θετικά μέτρα που θεσπίζονται με το παρόν άρθρο, όπως η χορήγηση επιδόματος ίσου με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό για τους 2 από τους 4 μήνες της γονικής αδειας, η χορήγηση γονικής αδειας αυτοτελώς για κάθε παιδί σε περίπτωση πολύδυμων τέκνων και η προτεραιοποίηση γονέων παιδιών με ευαλωτότητα.

68 ΔΕΕ, [Απόφαση](#) Μαϊστρέλλης κατά Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων, Υπόθεση C-222/14.

69 ΔΕΕ, [Απόφαση](#) Χατζή κατά Υπουργού Οικονομικών, Υπόθεση C-149/10.

70 [Direct Request \(CEACR\) - adopted 2020](#), published 109th ILC session (2021).

71 [Observation \(CEACR\) - adopted 2019](#), published 109th ILC session (2021).

72 Συνήγορος του Πολίτη, Ιση μεταχείριση. [Ειδική έκθεση 2017](#).

Η ΕΕΔΑ, εκφράζει τη δυσαρέσκειά της, για το γεγονός, ότι η Ελλάδα συγκαταλέγεται στα κράτη μέλη που δε χορηγούν τη συγκεκριμένη άδεια σε γονείς που είναι ομόφυλα ζευγάρια⁷³. Δυσαρέσκεια εκφράζει επίσης για τα γεγονός, ότι στην Ελλάδα οι αυτοαπασχολούμενοι γονείς, δεν έχουν πρόσβαση στη συγκεκριμένη μορφή άδειας⁷⁴.

Επιπλέον, η ΕΕΔΑ διαφωνεί με τη μη συμπερίληψη στο γράμμα της υπό σχολιασμό διάταξης, κρίσιμων διατάξεων του Ν 4075/2012 αναφορικά με τη χορήγηση της γονικής άδειας, οι οποίες ακριβώς συνιστούν τις «ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής», όπως το αυτοτελές για κάθε γονέα δικαιώματα γονικής άδειας σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου (άρθρο 50, παρ. 7), οι διατάξεις για την απουσία από την εργασία λόγω γονικής άδειας (άρθρα 51 και 52 παρ. 2) η ειδική άδεια (άρθρο 52, παρ. 4), η γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 50), οι ειδικές γονικές άδειες (άρθρο 51) όσον αφορά τον υπολογισμό του χρόνου για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος και τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης⁷⁵.

Απαραίτητη κρίνεται και η αναδιατύπωση της παρ. 1 της διάταξης, ώστε στο πεδίο εφαρμογής να περιλαμβάνονται και τέκνα από υιοθεσία ή αναδοχή, ανεξαρτήτως ηλικίας. **Προτείνεται η εξής διατύπωση:** «Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια με οποιονδήποτε τρόπο.», η οποία είναι σύμφωνη και με το σκοπό της ρύθμισης της παρ. 6 του Ν 4075/2012, βάσει της οποίας τμήμα της γονικής άδειας μπορεί να χορηγείται και στο προ της ολοκλήρωσης των διαδικασιών υιοθεσίας και αναδοχής διάστημα, αλλά και του άρθρου 46 του Ν 4488/2017.

Άδεια φροντιστή – Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρα 6 και 7 της Οδηγίας, άρθρο 29 και 30 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει τη θέσπιση της άδειας φροντίδας (5 εργάσιμες ημέρες ανά έτος) για εργαζόμενους που φροντίζουν συγγενείς που έχουν ανάγκη φροντίδας ή στήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, καθώς συνιστά καινοτομία τόσο για τους φροντιστές εργαζόμενους, οι οποίοι θα έχουν μεγαλύτερο κίνητρο, όσο και για τις επιχειρήσεις που θα ωφεληθούν, ενώ αποτελεί ένα περαιτέρω βήμα προς την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ. Η Εθνική Επιτροπή επισημαίνει ως προς τη συγκεκριμένη άδεια, ότι παρά τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να προσδιορίσει με μεγαλύτερη ακρίβεια τις καταστάσεις που οδηγούν στην άδεια των φροντιστών, η Οδηγία αφήνει ένα ορισμένο περιθώριο διακριτικής ευχέρειας στα κράτη μέλη να καθορίσουν αυτήν την κατάσταση.⁷⁶ Η ΕΕΔΑ εκφράζει την απογοήτευσή της για τη μη ρύθμιση από τον Έλληνα νομοθέτη σημαντικών επί μέρους ζητημάτων που άπτονται του δικαιώματος στη χρήση της συγκεκριμένης άδειας, όπως η

73 EIGE, [Who is eligible for parental leave in Greece?](#), May 2021.

74 EIGE, [Who is eligible for parental leave in Greece?](#), May 2021.

75 Βλ. πιο πάνω, Σκοπός (άρθρο 1 Οδηγίας), σελ. 43 επ. και Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στο Μέρος III του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων.

76

πρόβλεψη για αμοιβή του φροντιστή στη νέα ρύθμιση, όπως όριζε και η αρχική πρόταση της Επιτροπής στο αντίστοιχο άρθρο 8 της Πρότασης⁷⁷.

Επιπρόσθετα, η ΕΕΔΑ αποδοκιμάζει τον περιορισμό στην πρακτική χρήση της άδειας φροντιστή από την παράλληλη πρόβλεψη της προϋπόθεσης για προϋπηρεσία 6 μηνών, όπως και της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας. Προτείνει εντούτοις, για λόγους συνοχής της νομοθεσίας, δεδομένου ότι και η συναφής άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών (άρθρο 7 του Ν 1483/1984, όπως έχει τροποποιηθεί από την Εθνική Γενική ΣΣΕ του 2000), αυτή να χορηγείται χωρίς την προϋπόθεση της προηγούμενης απασχόλησης των εργαζόμενων. Επομένως, από την παρ. 1 «Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή....», να διαγραφεί η φράση «που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου».

Ευέλικτες μορφές εργασίας (άρθρο 9 της Οδηγίας, άρθρο 31 ΣχN)

Με το άρθρο 31 ΣχN ενσωματώνεται το άρθρο 9 της Οδηγίας ως προς την αναγνώριση δυνατότητας για την υποβολή αιτήματος ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων σε όλους τους εργαζόμενους γονείς με παιδιά καθώς και στους φροντιστές. Ο Έλληνας νομοθέτης ορθώς επεκτείνει το ελάχιστο όριο ηλικίας των παιδιών για φροντίδα από 8 σε 12 έτη. Με τις ρυθμίσεις αυτές, οι δικαιούχοι έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν να εργαστούν με ευελιξία, όπως μέσω απομακρυσμένων εργασιακών ρυθμίσεων, ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας ή μείωσης των ωρών εργασίας προκειμένου να προσαρμόσουν τα πρότυπα εργασίας τους στις ευθύνες φροντίδας τους.

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει ωστόσο, ότι, μολονότι είναι ιδιαίτερα σημαντική η θεσμική διασύνδεση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας με τις ευθύνες φροντίδας, δεν προκύπτει από τη διατύπωση της διάταξης, ότι πρόκειται για αναγνώριση απαίτησης από πλευρά του εργαζόμενου ή του φροντιστή και άρα κατ' επέκταση δεν προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να αποδεχτεί το αίτημα, καθώς ο εργοδότης αξιολογεί κάθε φορά τις ανάγκες και της επιχείρησης. Επιπλέον, σχετικά με την επιστροφή του εργαζόμενου στην αρχική μορφή απασχόλησης, η διατύπωση ότι ο εργοδότης εξετάζει κάθε αίτηση πρόωρης επιστροφής γεννά αοριστία και επομένως ανασφάλεια δικαίου ως προς την τύχη των αιτημάτων αυτών και ως προς την προστασία των εργαζόμενων από βλαπτική μεταβολή των ορών εργασίας τους. Η ΕΕΔΑ, επίσης, εκφράζει την ανησυχία της α) για τυχόν κίνδυνο βλαπτικής μεταβολής των αρχικών όρων απασχόλησης των εργαζόμενων σε βάρος των δικαιωμάτων τους κατά την επιστροφή τους και β) το πιθανότατα σωρευτικό αντίκτυπο από το διευρυμένο διευθυντικό δικαίωμα ως προς τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, που

77 COM(2017) 253 final 2017/0085 (COD) Πρόταση Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου {SWD(2017) 202 final} {SWD(2017) 203 final}.

προωθείται από τις διατάξεις του Μέρους IV του ΣχN. Η ΕΕΔΑ συστήνει οι ευέλικτες ρυθμίσεις στους όρους εργασίας των εργαζόμενων γονέων να διασφαλίζονται με τα εχέγγυα της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας, όπως με την κατάθεση όχι μόνο της συμφωνίας για τις ευέλικτες ρυθμίσεις στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, αλλά και της αίτησης των εργαζόμενων. Στο σημείο αυτό η ΕΕΔΑ συνηγορεί με τις προτάσεις της ΓΣΕΕ, σύμφωνα με τις οποίες **σκόπιμο θα ήταν:** α) στο ειδικό Έντυπο που θα διαμορφωθεί για τη δήλωση της γονικής άδειας των εργαζόμενων να καταχωρούνται και τα στοιχεία των συμφωνιών για ευέλικτες ρυθμίσεις και β) να καταχωρείται και η αίτηση των εργαζόμενων για τη μεταβολή των όρων εργασίας τους από τους ίδιους στο supportemployees.services.gov.gr. Επίσης, η ΕΕΔΑ συστήνει στις αρμόδιες κρατικές αρχές τη θεσμοθέτηση υποχρέωσης των εργοδοτών για αποδοχή των αιτημάτων εργαζόμενων για ευέλικτες μορφές εργασίας χωρίς τον κίνδυνο μεταβολής των αρχικών όρων απασχόλησης των εργαζόμενων.

Φορείς ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα που εμπίπτουν στο παρόν Μέρος (άρθρο 15 της Οδηγίας, άρθρο 32 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει εδώ την άποψη που διατύπωσε και στο **β. Μέρος II. Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία** της παρούσας Έκθεσης, σχετικά με τη σύγχυση αρμοδιοτήτων που προξενείται σε βάρος του θεμελιώδους δικαιώματος των εργαζόμενων για πρόσβαση στις Αρχές, καθώς και τον κίνδυνο εν τέλει παραβίασης των αρχών των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης.

Κεφάλαιο B: Άδειες σχετικές με την οικογένεια

Το παρόν κεφάλαιο προβλέπει την κωδικοποίηση ρυθμίσεων αδειών σχετικών με την προστασία της οικογένειας, τις οποίες επεκτείνει ρητά στις/στους εργαζόμενες/ους στον ιδιωτικό τομέα, ενώ μέσω της ιδιότυπης αυτής κωδικοποίησης εισάγονται και νέες διατάξεις. Στο πλαίσιο αυτό η ΕΕΔΑ εκφράζει την **ικανοποίησή της** ιδίως ως προς την θέσπιση **άδειας παρακολούθησης σχολικής επίδοσης** για κάθε παιδί έως 18 ετών για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα γονείς, τη χορήγηση μεταγενέθλιου τμήματος 9 εβδομάδων στην τεκμαιρόμενη μητέρα και στη μητέρα που υιοθετεί παιδί από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, την επέκταση της χορήγησης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας και στην τεκμαιρόμενη μητέρα, την επέκταση της άδειας γάμου στους εργαζόμενους που συνάπτουν σύμφωνο συμβίωσης και την δυνατότητα κατανομής της άδειας φροντίδας τέκνου σε εβδομαδιαία βάση εντός 30 μηνών.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η ΕΕΔΑ θεωρεί σκόπιμο, κυρίως για λόγους ασφάλειας δικαίου αλλά και για τη σαφήνεια των ρυθμίσεων να αναφέρονται στο σώμα των

προωθούμενων ρυθμίσεων οι τροποποιούμενες διατάξεις⁷⁸. Η ΕΕΔΑ επίσης, θα ήθελε να εκφράσει την ανησυχία τόσο ως προς την ελλιπή και ανακριβή διατύπωση των κωδικοποιούμενων διατάξεων, οι οποίες παραλείπουν να συμπεριλάβουν ουσιώδεις ισχύουσες ρυθμίσεις, όσο και ως προς τον κίνδυνο υποβάθμισης με την παρούσα κωδικοποίηση, του επιπέδου προστασίας της ισχύουσας νομοθεσίας. Ειδικότερα, η ΕΕΔΑ εφιστά την προσοχή της Πολιτείας ως προς τα εξής:

Άδεια μητρότητας (άρθρο 34 ΣχN και Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας (άρθρο 36 ΣχN)

Σε ότι αφορά τις άδειες τις σχετικές με τη μητρότητα (άδεια μητρότητας και ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας), η ΕΕΔΑ εκφράζει την ικανοποίησή της για την επέκταση της νομοθετικής προστασίας στην τεκμαιρόμενη μητέρα (παρένθετη μητέρα), καθώς επίσης και στην οικογένεια που υιοθετεί τέκνο. Επίσης, η ΕΕΔΑ επικροτεί την εισαγωγή της διάταξης της παρ. 2 του άρθρου 36, με την οποία διευθετείται οριστικά το ζήτημα που ταλαιπωρούσε πολλές από τις εργαζόμενες μητέρες, καθώς διευκρινίζεται, ότι η 6μηνη ειδική παροχή μητρότητας δεν συμψηφίζεται με την άδεια φροντίδας⁷⁹. Η ΕΕΔΑ ωστόσο υπογραμμίζει ότι την **ανάγκη συμπερίληψης στην παρ. 1 του άρθρου της πρόβλεψης του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 1993**, σύμφωνα με την οποία, εάν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της αδείας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής αδείας δέκα επτά (17) εβδομάδων. Επίσης, στο πλαίσιο της συνεκτικότητας του θεσμικού προστατευτικού πλαισίου ([Ν 1302/1982](#) που επικύρωσε τη ΔΣΕ 103 για την προστασία της μητρότητας (άρθρο 3)), προτείνεται η ενσωμάτωση πρόβλεψης σχετικά με την προστασία του πλήρους δικαιώματος στη χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας των 9 εβδομάδων χωρίς συμψηφισμούς στις περιπτώσεις μεταγενέστερου από την προγραμματισμένη ημερομηνία τοκετού ή σε περίπτωση ασθένειας, ανεξαρτήτως διάρκειας⁸⁰, λόγω τοκετού ή σε περίπτωση τοκετού νεκρού εμβρύου (σε ηλικία που το έμβρυο θα μπορούσε να είναι βιώσιμο).

78 Βλ. πιο πάνω, Η αποτελεσματικότητα των μέτρων ενσωμάτωσης σε σχέση με τα προωθούμενα μέτρα του Μέρους IV του ΣχN, σελ. 42.

79 Το ζήτημα είχε λυθεί με την Γνωμοδότηση 124/2018 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους υπέρ του μη συμψηφισμού του χρόνου των δύο αυτών αδειών.

80 Σημειώνεται, ότι η εγκυμοσύνη, ο τοκετός και η περίοδος μετά τον τοκετό έχουν αναγνωριστεί από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως περιπτώσεις στις οποίες οι άνδρες και οι γυναίκες δεν βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση. Ειδικότερα, όσον αφορά την άδεια μητρότητας, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι «η έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα εργαζόμενη βρίσκεται σε ιδιαίτερα ευαίσθητη κατάσταση που απαιτεί μεν να της χορηγείται δικαίωμα αδείας μητρότητας [...]» και έχει, ως εκ τούτου, συναγάγει το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής δεν μπορούν να εξομοιώνονται με την κατάσταση του άνδρα ή της γυναίκας που τελεί σε αναρρωτική άδεια (Απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1998, Boyle κ.λπ. (C-411/96, EU:C:1998:506, σκέψη 40).) ούτε με την κατάσταση του άνδρα ή της γυναίκας που είναι εργασιακά ενεργοί (Αποφάσεις της 13ης Φεβρουαρίου 1996, Gillespie κ.λπ. (C-342/93, EU:C:1996:46, σκέψη 17), και της 14ης Ιουλίου 2016, Ornano (C-335/15, EU:C:2016:564, σκέψη 39).

“Άδεια φροντίδας τέκνου (άρθρο 37 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει, ότι το συγκεκριμένο άρθρο, ενώ αποσκοπεί στο να κωδικοποιήσει ήδη ισχύουσες ρυθμίσεις για την άδεια φροντίδας τέκνου της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003, τα άρθρα 8-9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, με στόχο την προστασία και ενίσχυση των εργαζόμενων γονέων, δεν περιλαμβάνει διατάξεις που είναι ήδη σε ισχύ. Κρίσιμο είναι να επανέλθει στις παρούσες ρυθμίσεις η αρχική διατύπωση της παρ. 3 του άρθρου, η οποία ευθυγραμμίζεται και με την παρ. 5 του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003, που κυρώθηκε και ισχύει με το άρθρο 7 του Ν 4144/2013, ως εξής: «*Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές, θεωρείται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις*». Η διαγραφή της αναφοράς στην επιδείνωση των συνθηκών, ισοδυναμεί με κατάργηση ευνοϊκής διάταξης της εθνικής νομοθεσίας, η οποία απαγορεύεται.

Θετική εξέλιξη συνιστά η νομοθετική ισχύ που αποκτά πλέον η Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με αριθμό 124/2018, με την οποία γίνεται σαφές ότι η άδεια φροντίδας παιδιού χορηγείται στο ακέραιο και ανεξάρτητα από τη χορήγηση ή μη της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, καθώς και της γονικής άδειας ανατροφής τέκνου.

Επίσης, δεδομένου, ότι οι νομοτεχνικές αστοχίες οφείλουν να μην αποβαίνουν σε βάρος των εργαζόμενων, είναι **σκόπιμη η συμπερίληψη της παρ. 3 του άρθρου 38 του Ν 4342/2015 στο άρθρο 37 του νομοσχεδίου**, ως εξής: «*Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου*».

Επιπρόσθετα, σκόπιμη θα ήταν η συνεκτική αποτύπωση όλων των εναλλακτικών τρόπων χορήγησης του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού, ώστε να αποφευχθούν ερμηνευτικά προβλήματα που ενδεχομένως να οδηγήσουν στον αποκλεισμό κατηγοριών εργαζόμενων μητέρων, οι δε εναλλακτικές δυνατότητες να μην εξαρτώνται από τη συμφωνία του εργοδότη **Σε κάθε περίπτωση τα συναφή αιτήματα και οι απαντήσεις των εργοδοτών θα ήταν δόκιμο να καταχωρούνται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ μέσω της πλατφόρμας supportemployees.services.gov.gr.**

Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία (άρθρο 41 ΣχN)

Σχετικά με την κωδικοποίηση των διατάξεων περί μειωμένου ωραρίου ων εργαζόμενων που είναι γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία και που απασχολούνται σε επιχειρήσεις με πάνω από 50 άτομα προσωπικό, η ΕΕΔΑ συμμερίζεται τις απόψεις της ΕΣΑΜΕΑ και προτείνει με γνώμονα την εφαρμογή της ρύθμισης όπως ισχύει και στο δημόσιο τομέα, για λόγους ισότητας και ισονομίας, την αναδιατύπωση του άρθρου ως εξής:

«Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) **είκοσι δύο (22)** εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή με βαριά νοητική στέρηση **αναπηρία** ή σύνδρομο DOWN, αυτισμό **ή βαριά κινητική αναπηρία ή αισθητηριακή αναπηρία**. Η άδεια αυτή αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και χορηγείται έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.»

Όπως εύστοχα τονίζεται και στην τελευταία Ειδική Έκθεση για την Ίση Μεταχείριση του Συνηγόρου του Πολίτη, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρή πρόκληση για τους εργαζόμενους γονείς, και ιδίως για εκείνους που έχουν αυξημένες ευθύνες φροντίδας (ανήλικων τέκνων, τέκνων ΑμεΑ, υπερήλικων γονέων ή συγγενικών προσώπων ΑμεΑ κ.λπ.)⁸¹.

Επιπλέον, ως ιδιαίτερα σημαντική αξιολογείται και προτείνεται από την ΕΕΔΑ προς την κατεύθυνση της ισότιμης πρόνοιας απέναντι στους εργαζόμενους γονείς παιδιών με αναπηρίες, η κατάργηση του ορίου των 50 απασχολουμένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που παρέχουν την εργασία τους.

Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους (άρθρο 42 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ικανοποίησή της για την τροποποίηση της παρ. 1 του παρόντος άρθρου 42 στο πλαίσιο των πρόσφατων βελτιώσεων του ΣχN, ώστε να προβλέπεται διάρκεια άδειας 14 ημερών, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει τρία παιδιά και άρα να μην υποβαθμίζεται το παρεχόμενο επίπεδο προστασίας. Η εισαγόμενη βελτίωση συνάδει με τις διατάξεις της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ που εισάγουν κατώτατα όρια προστασίας με κανονιστική ισχύ.

Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών (άρθρο 43 ΣχN), Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών (άρθρο 44) και Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες (άρθρο 45 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι η ένταξη της Άδειας λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών, της Άδειας λόγω νοσηλείας των παιδιών (άρθρο 44) και της «Άδειας για μονογονεϊκές οικογένειες» στο Κεφάλαιο Β' του Μέρους III, το οποίο αφορά την κατηγορία των δικαιούχων εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα, περιορίζει αυτόματα το εφαρμοστικό πεδίο της Οδηγίας, εξαιρώντας τους λοιπούς εργαζόμενους του ευρύτερου ιδιωτικού τομέα, όπως η κατηγορία των εργαζόμενων ιδιωτικού δικαίου μερικής απασχόλησης, καθώς και ορισμένου χρόνου του δημόσιου τομέα. Ως εκ τούτου προτείνει την ρητή εξομοίωση του εφαρμοστικού πεδίου των προωθούμενων διατάξεων στους εργαζόμενους ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

81 Συνήγορος του Πολίτη, Ίση μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2019.

Κεφάλαιο Γ': Κοινές διατάξεις για άδειες του Κεφαλαίου Α' και Κεφαλαίου Β'

Η ΕΕΔΑ σημειώνει εδώ, ότι η ευελιξία που προωθείται με τις παρούσες διατάξεις, ιδίως η ευελιξία ως προς τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας (όπως η ρύθμιση για την ατομική διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η αύξηση των υπερωριών, η κατάργηση της κυριακάτικης αργίας σε ευρύ φάσμα κλάδων και επιχειρήσεων), ενέχει τον κίνδυνο να εξουδετερώσει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα των ρυθμίσεων του μέρους αυτού.

Εργασιακά δικαιώματα (άρθρα 10 και 16 Οδηγίας, άρθρο 46 ΣχN)

Η ΕΕΔΑ αξιολογεί θετικά τη διάταξη για τα κεκτημένα ή υπό κτήση εργασιακά δικαιώματα. Ειδικότερα και αναφορικά με το δικαίωμα επιστροφής των εργαζόμενων στην εργασία τους μετά τη λήξη άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης, προτείνει τη διαγραφή από την παρ. 2 του άρθρου 46 του όρου «ανάλογη» (θέση εργασίας), διότι διευρύνει το ήδη και πολλαπλά διευρυμένο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη σε βάρος των εργαζόμενων, ως εξής: «Κατά τη λήξη κάθε άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας».

Απαγόρευση διακρίσεων (άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας, άρθρο 47 ΣχN) και προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης (άρθρο 12 Οδηγίας, άρθρο 48 ΣχN)

Οι προωθούμενες διατάξεις που απαγορεύουν τις διακρίσεις μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης, διασφαλίζουν τη συνεκτικότητα με τα προηγούμενα αντίστοιχα ενωσιακά εργαλεία, όπως η Οδηγία 97/81/ΕΕ σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης, αλλά και την Οδηγία για την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, τα οποία κι έχουν ενσωματωθεί πλήρως στην εθνική έννομη τάξη. Στόχος είναι η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των εργαζόμενων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα καθώς και κάθε δυσμενούς σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, ώστε να επιβάλλεται συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά, γεγονός που αναγνωρίζει και τη σημασία των συγκεκριμένων μέτρων. Θετικά εκτιμάται η προστασία από την απόλυση, προστασία που παρείχε και η Οδηγία 96/34/ΕΕ για τη γονική άδεια, η οποία καταργήθηκε από την Οδηγία 2010/18/ΕΕ.

Σε ότι αφορά την εξέταση των σχετικών ζητημάτων και ιδίως όσων ανακύπτουν παρά το ισχύον πλαίσιο των Ν 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» και Ν 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», η Επιτροπή CEACR στην αντίστοιχη Γενική της Παρατήρηση που υιοθετήθηκε πρόσφατα, επισημαίνοντας την ταχεία αύξηση του αριθμού των

καταγγελιών σχετικά με την απόλυτη εγκύων γυναικών, παρά το προστατευτικό πλαίσιο, καλεί τις κρατικές αρχές να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα, ώστε να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική προστασία ανδρών και γυναικών εργαζόμενων από την απόλυτη λόγω οικογενειακών ευθυνών⁸².

Η ΕΕΔΑ από πλευράς της θεωρεί ότι κινείται σε θετική κατεύθυνση η **υποχρέωση γραπτής καταγγελίας της σύμβασης εργαζόμενου με οικογενειακές υποχρεώσεις με αιτιολόγηση των λόγων της**, υποχρέωση, η οποία ενδέχεται να συμβάλει στον περιορισμό της αυξημένης εργοδοτικής παραβατικότητας και των εργοδοτικών καταχρηστικών πρακτικών και πιέσεων σε βάρος των εργαζόμενων που κάνουν χρήση των δικαιωμάτων για τη φροντίδα και τη μέριμνα της οικογένειάς τους.

Η ΕΕΔΑ προτείνει στις αρμόδιες αρχές να διασφαλίσουν την απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των εργαζόμενων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα, όπως και όλων των δυσμενών για αυτούς συνεπειών εξ' αυτού του λόγου.

Έννομη προστασία (άρθρο 16 Οδηγίας, άρθρο 49 ΣχN)

Όπως και παραπάνω⁸³, η ΕΕΔΑ επαναλαμβάνει τον προβληματισμό της ως προς ενδεχόμενη σύγχυση αρμοδιοτήτων μεταξύ των Ανεξάρτητων Αρχών, στις περιπτώσεις που θα επιλαμβάνονται επί ζητημάτων διακρίσεων σε βάρος των εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις λόγω χρήσης αδειών.

Κυρώσεις (άρθρο 50 ΣχN)

Δεδομένου, ότι το σύστημα ελέγχου των παραβιάσεων και κυρώσεων στο δημόσιο Τομέα δεν θεωρείται επαρκές και αποτελεσματικό, η **ΕΕΔΑ τονίζει την ιδιαίτερη σημασία που αποδίδει στην έννομη προστασία σε βάρος των εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις**, οποία εξαρτάται και από την αποτελεσματικότητα του συστήματος κυρώσεων και συνιστά στις αρμόδιες κρατικές αρχές τη θεσμοθέτηση στην πράξη ενός συγκεκριμένου και σαφούς πλαισίου αποτελεσματικών, ανάλογων και αποτρεπτικών κυρώσεων.

Μέρος IV. Ρυθμίσεις για την προστασία της εργασίας

Αρχικά, πρέπει να σημειωθεί ότι το εργατικό δίκαιο (ατομικό και συλλογικό) υπέστη σημαντικές αλλαγές τα τελευταία χρόνια, ιδίως λόγω των μνημονιακών υποχρεώσεων και της οικονομικής κρίσης της Χώρας μας, οι οποίες παρέμειναν αναλλοίωτες. Η επί μακρόν εφαρμογή τους είχε σωρευτικό αντίκτυπο στα δικαιώματα των εργαζόμενων και οδήγησε

82 [Observation \(CEACR\) - adopted 2020](#), published 109th ILC session (2021).

83 Βλ. πιο πάνω, Μέρος II. Δικαιώματα θιγόμενων και πρόσβασή τους στις Αρχές (άρθρα 12, 16, 17, 18 και 19 ΣχN), σελ. 29επ.

στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Ενόψει του σύντομου χρονικού διαστήματος, που είχε η ΕΕΔΑ στη διάθεσή της, προκειμένου να τοποθετηθεί για το εν λόγω εξαιρετικά ευρύ πλέγμα τροποποιήσεων και προσθηκών στο εργατικό δίκαιο, σημειώνονται παρακάτω παρατηρήσεις επί των μείζονος σημασίας διατάξεων, με την επιφύλαξη, ωστόσο, να επανέλθει στο προσεχές μέλλον εκτενώς.

Υπερωρίες, Χρόνος Εργασίας, Αργίες (άρθρα 55-63 ΣχN)

Με τις διατάξεις του άρθρου 55 ΣχN κατοχυρώνεται ως σημείο αναφοράς της πλήρους απασχόλησης οι σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες μπορούν να κατανεμηθούν σε πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία. Επιπλέον, με το άρθρο 56 ΣχN επαναρυθμίζονται οι παράμετροι χορήγησης διαλείμματος ενώ με το άρθρο 57 ΣχN προστίθεται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία είναι δυνατή η παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζόμενο μερικής απασχόλησης. Επίσης, με το άρθρο 58 ΣχN εισάγονται διατάξεις σχετικά με την αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας (υπερωρίες) ενώ στο άρθρο 59 ΣχN προβλέπονται ρυθμίσεις σχετικά με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη. Περαιτέρω, με το άρθρο 60 ΣχN καθιερώνονται οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες και με το άρθρο 61 ΣχN το χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής. Τέλος, στις προωθούμενες ρυθμίσεις του άρθρου 62 ΣχN εισάγονται ρυθμίσεις για τη χορήγηση αδείας άνευ αποδοχών ενώ με το άρθρο 63 καθιερώνονται οι εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπταυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας.

Λαμβάνοντας το πλαίσιο των ως άνω προωθούμενων διατάξεων και τον αντίκτυπό τους στα εργατικά δικαιώματα, η ΕΕΔΑ έχει να επισημάνει τα εξής:

Με την ΕΓΣΣΕ του 1975 καθιερώθηκε ως εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας οι 40 ώρες που αντιστοιχούσαν σε πενθήμερη εργασία ή σε 6 ώρες και 40 λεπτά σε εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, με αυξημένη αμοιβή για κάθε παραπάνω ώρα απασχόλησης ενώ η Οδηγία 93/104/EK που τροποποιήθηκε με την 2000/34/EK και μεταγενέστερα με την Οδηγία 2003/88/EK αποτελεί τη βάση διαμόρφωσης του χρόνου εργασίας. Ειδικότερα, το άρθρο 3 της Οδηγίας προβλέπει ελάχιστη διάρκεια της ημερήσιας ανάπταυσης ενώ το άρθρο 16 εισάγει την έννοια της «περιόδου αναφοράς» με τέτοιον τρόπο, ώστε η διάρκεια της εβδομαδιαίας ανάπταυσης (24ωρο) όπως και η ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας (48ωρο) να υπολογίζονται πλέον όχι σε σταθερή εβδομαδιαία βάση αλλά εντός μιας περιόδου 14 ημερών για την πρώτη περίπτωση και 4 μηνών για την δεύτερη περίπτωση. Επίσης, ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, που κυρώθηκε στην Ελλάδα με το Ν 4359/2016, συνδέει την υποχρέωση υιοθέτησης λογικής διάρκειας της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης με την αύξηση της παραγωγικότητας, δηλαδή την αύξηση του ποσοστού κέρδους των επιχειρήσεων.

Εν προκειμένω, με την ρύθμιση του άρθρου 58 ΣχN διευρύνονται τα όρια της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης των εργαζόμενων ενώ αυξάνει την προσαύξηση για τις παράνομες υπερωρίες, η οποία, μπορεί, εν τοις πράγμασι, να καταστεί ανεφάρμοστη, ιδίως αν ληφθεί υπόψη το εύρος της εξουσιοδότησης που παρέχεται στον Γενικό Γραμματέα Εργασίας να αυξάνει το όριο της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης πάνω από το όριο των 150 ωρών, καθιστώντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, την αρχική παράνομη υπερωρία νόμιμη. Ωστόσο, η εν λόγω ρύθμιση ελλοχεύει κινδύνους για τον εργαζόμενο, ιδίως αν ληφθούν υπόψη οι διατάξεις του άρθρου 59 ΣχN για τη δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με τη χρήση της οποίας ο εργοδότης θα διασφαλίζει με την συμφωνία του με τον εργαζόμενο την εργασία του τελευταίου πέραν του νομίμου ωραρίου, ώστε να αποφύγει παράνομες υπερωρίες. Επίσης, η εξίσωση των υπερωριών στους δύο διαφορετικούς κλάδους όχι μόνο δεν οδηγεί στο αριθμητικό όριο της χαμηλότερης επιβάρυνσης για τον εργαζόμενο αλλά ούτε καν στο υψηλότερο. Δημιουργείται, επομένως, ένα νέο όριο 25% πιο αυξημένο από τον ανώτατο αριθμό υπερωριών και 50% περίπου από τον κατώτατο, προκειμένου οι επιχειρήσεις να μην υποχρεώνονται σε πρόσληψη επιπλέον προσωπικού, που οδηγεί σε αύξηση του κόστους και μείωση των κερδών αλλά να στηρίζονται στον μεγαλύτερο βαθμό έντασης της εργασίας των ήδη απασχολουμένων⁸⁴.

Επιπλέον, ιδιαίτερα κρίσιμο στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας του άρθρου 59 ΣχN θα μπορεί πλέον να εφαρμόζεται με συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου. Συνεπώς, ο ουσιώδης όρος που αφορά στο χρόνο εργασίας θα μπορεί να ρυθμίζεται πλέον όχι με συλλογική, αλλά με ατομική σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης θα ανήκει πλέον ουσιαστικά στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Έτσι, με την ψήφιση του ΣχN θα παρασχεθεί στον εργοδότη ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και την αποφυγή πληρωμής υπερεργασίας και υπερωριών. Περαιτέρω, η τυχόν απαιτούμενη αίτηση του εργαζόμενου θα καθίσταται άνευ ουσίας, δεδομένου ότι εξαιρετικά δύσκολα, ιδίως στις παρούσες συνθήκες επισφάλειας, ο εργαζόμενος θα μπορέσει εύκολα να αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη να υποβάλει αίτημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αφού στο επίπεδο αυτό -και μάλιστα χωρίς τη μεσολάβηση συνδικαλιστικής οργάνωσης- ο εργοδότης είναι ισχυρός και θα μπορεί να επιβάλει τη θέλησή του στον εργαζόμενο⁸⁵. Αυτό συνεπάγεται ότι ακόμη και σε κανονικές συνθήκες, η απαιτούμενη αίτηση των εργαζόμενων (για διευθέτηση) δεν θα είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης, αλλά εξαναγκασμένη ενέργεια, λόγω της υπάρχουσας σχέσης εξάρτησης από τον εργοδότη ή των απειλών (απόλυτης, βλαπτικής μεταβολής κ.λπ.) που τη συνοδεύουν. Με τον τρόπο αυτό η ρύθμιση του χρόνου εργασίας μεταφέρεται αποκλειστικά στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ο οποίος θα μπορεί να προχωρά κατά το δοκούν σε φαινομενικά ατομικά συμφωνηθείσες με τους εργαζόμενους διευθετήσεις, ασκώντας περαιτέρω πίεση στους εργαζόμενους που δεν συμφωνούν ή δεν έχουν υποβάλει αίτημα ατομικής διευθέτησης. Είναι φανερό ότι η πρωθιμούμενη ρύθμιση ανατρέπει de facto κανόνες

84. Βλ. Χ. Σεβαστίδη, [Οι νέες αλλαγές στα εργασιακά ενταγμένες στη λογική των αντιμεταρρυθμίσεων του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου](#).

85. Βλ. [Παρατηρήσεις](#) ΓΣΕΕ στα μέρη IV και V του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου του εθνικού δικαίου για το χρόνο εργασίας, την κατοχύρωση του οκταώρου και το πλαίσιο παροχής πρόσθετης εργασίας. Γίνεται αντιληπτό ότι η δυνατότητα καθορισμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου, οδηγεί αφενός σε απομείωση της προστασίας του εργαζόμενου, αφού εξ ορισμού ο εργαζόμενος βρίσκεται σε διαπραγματευτικώς αδύναμη θέση έναντι του εργοδότη, αφετέρου σε απομείωση του περιεχομένου των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, δεδομένου ότι παρακάμπτεται πλήρως ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον καθορισμό ουσιώδους όρου του χρόνου εργασίας του εργαζόμενου. Συνεπώς, μεταβάλλεται ουσιωδώς ο σκοπός του Ν 1892/1990, καθόσον εισάγει για πρώτη φορά την δυνατότητα να καθοριστεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική και όχι με συλλογική σύμβαση εργασίας ή συλλογική συμφωνία.

Τέλος, σχετικά με τις διατάξεις του άρθρου 63 ΣχN σημειώνεται ότι διευρύνεται ο κατάλογος των επιχειρήσεων, για τις οποίες δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία. Ωστόσο, η εν λόγω διεύρυνση του καταλόγου των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που μπορούν να λειτουργούν την αργία της Κυριακής εγείρει ζήτημα συμφωνίας επί τη βάσει της με αριθμ. 100/2017 Απόφασης της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, σύμφωνα με την οποία: «με τον νόμο ΓΥΝΕ' (3455/1909, Α' 286/7.12.1909) καθιερώθηκε το πρώτον η Κυριακή ως γενική αργία, από τον κανόνα δε αυτόν προβλέφθηκαν, τόσο από τον νόμο αυτό όσο και από επόμενους, εξαιρέσεις για εργασίες και δραστηριότητες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, οι οποίες επιτρέπεται να ασκούνται και κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες. Κατά την θεσμοθέτηση των εξαιρέσεων, όμως, ο κοινός νομοθέτης δεν είναι ελεύθερος στις επιλογές του, αλλά οφείλει να λαμβάνει υπ' όψιν συγκεκριμένα κριτήρια και προϋποθέσεις, ούτως ώστε αφενός να μην ανατρέπεται ο κανόνας και αφετέρου οι εξαιρέσεις να επιβάλλονται από το δημόσιο συμφέρον, το οποίο συνίσταται όχι στην απλή επαύξηση του κέρδους ορισμένων επιχειρήσεων ή δραστηριοτήτων ούτε στην εξυπηρέτηση αναγκών που δύνανται να ικανοποιούνται ομαλά κατά τις εργάσιμες ημέρες αλλά στην εξυπηρέτηση βασικών αναγκών των πολιτών, των οποίων η ικανοποίηση δεν δύναται να ανασταλεί κατά τις Κυριακές και τις αργίες. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται α) ιδιωτικές εργασίες, οι οποίες υπηρετούν την απόλαυση ορισμένων βασικών αναγκών αναψυχής των πολιτών κατά τις αργίες (εστιατόρια και λοιπά καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, λειτουργίες πολιτισμού) και β) η ανάγκη ορισμένων ιδιωτικών επιχειρήσεων να λειτουργούν συνεχώς (π.χ. εργοστασίων), για λόγους τεχνικούς, εν συνδυασμώ και με λόγους αφορώντες την οικονομική τους επιβίωση. Το ίδιο ισχύει για λειτουργίες, ασκούμενες από το Δημόσιο ή από τον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες υπηρετούν ευθέως το δημόσιο συμφέρον, όπως την ασφάλεια των πολιτών, την υγεία (νοσοκομεία), την συγκοινωνία και επικοινωνία, την ύδρευση. Στο προαναφερθέν πλαίσιο πρέπει να ενταχθούν και λελογισμένες εξαιρέσεις επιβαλλόμενες για ορισμένους τόπους και ορισμένες περιόδους του έτους ως προς τον οικονομικό κλάδο του τουρισμού, και δη υπό την προϋπόθεση ότι οι εξαιρέσεις αυτές υπηρετούν τον βιώσιμο τουρισμό και δεν υπερβαίνουν τα όρια της αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παράγραφος 1 του Συντάγματος)». Εν τοις πράγμασι, η κατάργηση της Κυριακάτικης αργίας ωφελεί τις επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν τη δυνατότητα να κάνουν χρήση των αυξημένων υπερωριών, με τις οποίες θα επιβαρύνουν τους

εργαζόμενους και να μεγιστοποιήσουν τα έσοδά τους, γεγονός που συνδέεται με την αντίστοιχη ρύθμιση της αύξησης των υπερωριών στις 150 ώρες τον χρόνο. Αντιθέτως, η κυριακάτικη εργασία στις βιομηχανίες δεν συνδέεται με καμία νομική υποχρέωση των εργοδοτών να αυξήσουν ανάλογα τις θέσεις εργασίας⁸⁶.

Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας – Προστασίας από Απολύσεις (άρθρα 64-66 ΣχN)

Με το άρθρο 64 ΣχN καταργείται η διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών ενώ με τις ρυθμίσεις του άρθρου 65 ΣχN ο εργοδότης δύναται να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής της εργασίας του, μερικώς ή πλήρως με την κοινοποίηση της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με προειδοποίηση. Τέλος, με τις διατάξεις του άρθρου 66 ΣχN εισάγονται ειδικές ρυθμίσεις για την προστασία από τις απολύσεις.

Αναφορικά με τις ως άνω προωθούμενες ρυθμίσεις, η ΕΕΔΑ διατυπώνει τις επιφυλάξεις για τα εξής σημεία:

Σχετικά με το άρθρο 64 ΣχN πρέπει να σημειωθεί ότι η υπέρμετρη επιμήκυνση του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου έχει αντίκτυπο στις διατάξεις περί καταγγελίας, καθόσον απαλλάσσει τον εργοδότη από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυτης, γεγονός το οποίο έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, όπως διαπιστώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης σε συνέχεια της με αριθμ. 111/2014 Προσφυγής της ΓΣΕΕ⁸⁷.

Επιπλέον, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 66 ΣχN πρέπει να επισημανθούν τα εξής:

I. Αρχικά, στο ισχύον δίκαιο, βασική συνέπεια της ακυρότητας της απόλυτης του εργαζόμενου είναι ότι η απόλυτη θεωρείται ως μη γενόμενη, με αποτέλεσμα τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης και την υπερημερία του εργοδότη. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται την υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας του εργαζόμενου για όσο διάστημα διαρκεί η υπερημερία του εργοδότη. Η υπερημερία του εργοδότη διαρκεί μέχρι να

86. Βλ. Χ. Σεβαστίδη, [Οι νέες αλλαγές στα εργασιακά ενταγμένες στη λογική των αντιμεταρρυθμίσεων του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου](#).

87. Η Επιτροπή έλεγχε, εκτός των άλλων, τη συμβατότητα των διατάξεων των Ν 4024/2011, Ν 4093/2012, Ν 4254/2014 και Ν 3899/2010 με το άρθρο 4, παρ. 4, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Η Επιτροπή έκρινε ότι η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου δεν είναι ασύμβατη με τη χορήγηση της δυνατότητας στους εργοδότες να διαπιστώσουν την καταλληλότητα του προσωπικού που προσλαμβάνουν, αλλά δεν πρέπει να εφαρμόζεται με τέτοια ευρύτητα, ώστε να καθίστανται ανεφάρμοστες για τον εργαζόμενο οι εγγυήσεις που αφορούν την περίοδο προειδοποίησης και την αποζημίωση. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή επιβεβαίωσε την παραβίαση του άρθρου 4, παρ. 4, του Χάρτη και έκρινε ότι το δικαίωμα σε εύλογο χρόνο προειδοποίησης σε περίπτωση λήξης της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες των εργαζόμενων ανεξάρτητα από το status ή το βαθμό τους, συμπεριλαμβανομένων αυτών που απασχολούνται σε μη τακτική βάση. Επίσης εφαρμόζεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η εθνική νομοθεσία πρέπει να είναι τόσο ευρεία, ώστε κανείς εργαζόμενος να μην μείνει απροστάτευτος. Ο κύριος λόγος του χρόνου προειδοποίησης είναι να δοθεί η δυνατότητα στον εργαζόμενο να έχει τον κατάλληλο χρόνο για εξεύρεση άλλης εργασίας πριν τη λήξη της τρέχουσας απασχόλησης του χωρίς να στερείται τις αποδοχές της εργασίας του. Στο πλαίσιο αυτό χρόνος προειδοποίησης μικρότερος του μήνα για προϋπηρεσία ενός έτους αντίκειται στον Χάρτη.

αρθεί με νόμιμο τρόπο. Ωστόσο, για όσο χρόνο δεν αίρεται η υπερημερία του εργοδότη αυτός οφείλει αποδοχές υπερημερίας, μέχρι το χρονικό σημείο που θα κριθεί ότι η αξίωση από τον εργαζόμενο μισθών υπερημερίας είναι καταχρηστική. Με την προωθούμενη ρύθμιση, ο εργοδότης απαλλάσσεται από τη βασική συνέπεια της υπερημερίας του, δηλαδή την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας, που υποκαθίσταται από την πληρωμή πρόσθετης αποζημίωσης (η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις αποδοχές 3 μηνών, ούτε μεγαλύτερη από το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης). Κατά συνέπεια, το μέτρο έχει επίπτωση και στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου, αφού, αντίθετα με ότι συμβαίνει στους μισθούς υπερημερίας, η αποζημίωση απόλυτης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές παρά μόνο σε φορολογικές κρατήσεις.

II. Επιπροσθέτως, με την προωθούμενη ρύθμιση, αναιρείται η υποχρέωση επαναπασχόλησης του εργαζόμενου, ως συνέπεια της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και της υπερημερίας του εργοδότη (άρθρο 656 ΑΚ). Συγκεκριμένα, ο εργοδότης μετά από αίτημά του στο δικαστήριο, μπορεί να ματαιώσει τη δυνατότητα αυτή, αφού η επιστροφή στη θέση εργασίας αποτελεί μέτρο αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας του εργαζόμενου, που έχει υποστεί την άκυρη απόλυτη. Η απώλεια της θέσης εργασίας ιδίως στις περιπτώσεις που έχει διαπιστωθεί η ακυρότητα της απόλυτης, ασφαλώς δεν μπορεί να θεραπευθεί με την καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης που εισάγει η νέα ρύθμιση. Κατά συνέπεια, η σφαίρα προστασίας του εργαζόμενου πλήττεται υπέρμετρα από την απόλυτη καθόσον ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις βασικές συνέπειες της ακυρότητας της καταγγελίας και ο εργαζόμενος θα χάσει και τους μισθούς υπερημερίας και τη θέση εργασίας του, διαστάσεις κρίσιμες για τον περιορισμό της παράνομης ή και καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη σε ότι αφορά στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας.

III. Σύμφωνα με τις προωθούμενες διατάξεις, ακόμη και όταν συντρέχουν λόγοι απόλυτης όλων των κατηγοριών (πχ απόλυτη οφείλεται σε διάκριση και συγχρόνως δεν καταβλήθηκε η αποζημίωση απόλυτης), δεν επιτρέπεται ο εργαζόμενος να ζητήσει ταυτόχρονα την ακύρωση της καταγγελίας μετά των συνεπειών αυτής (πχ. μισθοί υπερημερίας), περιλαμβανομένης και της αστικής ποινής. Συνεπώς, στην περίπτωση που σωρευτούν τα σχετικά αγωγικά αιτήματα, η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη, γεγονός το οποίο εμποδίζει τον εργαζόμενο να διεκδικήσει δικαστικά τα δικαιώματά του, όταν συνυπάρχουν περισσότεροι λόγοι ακυρότητας της απόλυτης του.

IV. Σύμφωνα με το ΣχN, σε περίπτωση ακυρότητας της καταγγελίας λόγω της μη τήρησης του έγγραφου τύπου ή στην περίπτωση που δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυτης, παρέχεται η ευχέρεια στον εργοδότη να ενισχύσει περαιτέρω την καταγγελία, διορθώνοντας τις ελλείψεις που την καθιστούν άκυρη, μέσα σε ένα μήνα από την απόλυτη. Στο σημείο αυτό πρέπει να υπομνησθεί ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά του κύρους της απόλυτης του μέσα σε ένα τρίμηνο στο αρμόδιο δικαστήριο, ως εκ τούτου, στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης, θα έχει λάβει ήδη γνώση των ελλείψεων της. Παρέχεται ακόμη η ευχέρεια στον εργοδότη να διορθώσει εκ των υστέρων τις πλημμέλειες της

καταγγελίας, με αποτέλεσμα η πλήρωση των προϋποθέσεων να θεωρείται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Κατά συνέπεια, η νέα ρύθμιση δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να διορθώσει λάθη και παραλείψεις του, ματαιώνοντας τις συνέπειες από την ακυρότητα της απόλυσης και την υπερημερία που αυτή συνεπάγεται και καθιστώντας, περαιτέρω, τη δίκη που εκκίνησε ο εργαζόμενος άνευ αντικειμένου.

Ρυθμίσεις σχετικά με την τηλεργασία – Συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες - Το δικαίωμα στην Αποσύνδεση (άρθρα 67-72 ΣχN)

Οι διατάξεις του άρθρου 67 ΣχN εισάγουν ρυθμίσεις σχετικά με την τηλεργασία και το δικαίωμα στην αποσύνδεση ενώ τα άρθρα 68-69 ΣχN αφορούν στις ψηφιακές πλατφόρμες και τη συμβατική σχέση τους με τους παρόχους υπηρεσιών. Περαιτέρω, οι προωθούμενες διατάξεις των άρθρων 70-71 ΣχN προβλέπουν λεπτομέρειες σχετικά με τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των παρόχων υπηρεσιών – φυσικών προσώπων και την υγεία και ασφάλειά τους ενώ τέλος, το άρθρο 72 ΣχN προβλέπει την υποχρέωση ενημέρωσης των παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους.

Ενόψει των δυσδιάκριτων πολυμερών συμβατικών σχημάτων που δημιουργούνται από τη διαμεσολάβηση των πλατφορμών, το ενδιαφέρον από πλευράς εργατικού δικαίου εστιάζεται στο ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού της μέσω πλατφορμών παρεχόμενης εργασίας. Ειδικότερα, οι ρυθμίσεις του άρθρου 68 ΣχN εισάγουν αρνητικό τεκμήριο μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους, να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς τρίτους, να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του κ.λπ. Συνεπώς, με μόνη την υπογραφή της σύμβασης με το προαναφερόμενο περιεχόμενο, θα δημιουργείται τεκμήριο σε βάρος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Πρόκειται για χρησιμοποιηθείσα ήδη από το ελληνικό εργατικό δίκαιο τεχνική, αναφορικά με τις περιπτώσεις φασόν εργασίας, της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεργασίας (άρθρο 1 παρ. 1 Ν 3846/2010). Η εν λόγω ρύθμιση θα επιφέρει εξασθένηση της νομικής θέσης των εργαζόμενων στις ψηφιακές πλατφόρμες και θα δυσχεράνει την αποδεικτική θέση τους, καθόσον πρέπει να είναι σε θέση να καταρρίπτουν το εν λόγω τεκμήριο. Με άλλα λόγια, με τεκμήριο αυτό, ο παρέχων στην πραγματικότητα εξαρτημένη εργασία εργαζόμενος για μια πλατφόρμα καλείται να καταρρίψει το τεκμήριο, αποδεικνύοντας τον πραγματικό χαρακτήρα της εργασίας του ως εξαρτημένης. Η σωρευτική σύνδεση του τεκμηρίου με μια σειρά περιπτώσεων παροχής εργασίας, που *prima facie* υποδηλώνουν μορφές αυτοαπασχόλησης, δεν επιφέρει ουσιαστική απάμβλυνση των δυσμενών για τον εργαζόμενο συνεπειών. Τούτο δε, καθώς κρίσιμο ζητούμενο είναι η αντιμετώπιση του κινδύνου, ο επιβαλλόμενος ουσιαστικά από την πλατφόρμα, συμβατικός τύπος της μη εξαρτημένης εργασίας, να συγκαλύπτει την εν τοις πράγμασι φύση της ως εξαρτημένης⁸⁸. Έτσι, η ρύθμιση καθίσταται προβληματική δεδομένου

88. Βλ. Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, Η εργασία μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες – Κρητική του νομοσχεδίου Χατζηδάκη.

ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός των έννομων σχέσεων κρίνεται *ad hoc*, στην προκειμένη περίπτωση, επί τη βάσει των χαρακτηριστικών που συγκροτούν στην πράξη τη φυσιογνωμία των έννομων σχέσεων⁸⁹. Ως εκ τούτου, η ανάγκη προστασίας αυτής της κατηγορίας εργαζόμενων επιβάλλει την καθιέρωση τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας τους. Κομβικό ρόλο στο εγχείρημα διαδραματίζει η διεύρυνση της παραδοσιακής έννοιας της εξάρτησης και της αναπροσαρμογής της στα ψηφιακά δεδομένα⁹⁰.

Σχετικά με το θεσμό της τηλεργασίας, η ΕΕΔΑ, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη, την ανάγκη που προέκυψε λόγω της πανδημίας του COVID-19, σημειώνει ότι η νομοθετική κατοχύρωση της τηλεργασίας κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση. Ωστόσο, η ΕΕΔΑ επιφυλάσσεται να τοποθετηθεί εκτενέστερα για το ζήτημα, λόγω του ΠΔ του άρθρου 67 παρ. 12 ΣχN, το οποίο θα εξειδικεύει τους κανόνες της τηλεργασίας, καθώς στις διατάξεις του άρθρου 67 ΣχN δεν λύνονται σημαντικά ζητήματα όπως αυτών που αφορούν στον καθορισμό του τόπου και του χρόνου πραγματοποίησής της, στη διασφάλιση του απορρήτου και της ιδιωτικότητας, στον τρόπο διεξαγωγής του ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας κ.λπ.⁹¹.

Επίσης, στην παρ. 10 του ιδίου άρθρου κατοχυρώνεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να «αποσυνδέεται»⁹² από την εργασία του με τη λήψη του νόμιμου ωραρίου του. Παρόλο που η τηλεργασία έχει συμβάλει καθοριστικά στη διασφάλιση ορισμένων θέσεων εργασίας και επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης του κορονοϊού, έχει επίσης κάνει δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ ιδιωτικού και εργασιακού χώρου⁹³, με αποτέλεσμα πολλοί άνθρωποι να εργάζονται εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας τους, διαταράσσοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής⁹⁴, αλλά και με περαιτέρω σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία τους. Τα ψηφιακά εργαλεία έχουν αυξήσει την αποτελεσματικότητα και την ευελιξία για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, αλλά έχουν οδηγήσει σε μια νοοτροπία "συνεχούς εφημερίας" (constantly on-call) ή διαρκούς σύνδεσης (ever-connected), με τους εργαζόμενους να είναι προσβάσιμοι ανά πάσα στιγμή, συμπεριλαμβανομένων των ωρών εκτός εργασίας, με αποτέλεσμα να είναι πλέον επιβεβλημένη η νομοθετική κατοχύρωση του «δικαιώματος στην αποσύνδεση»⁹⁵.

Σε γενικές γραμμές, το «δικαίωμα αποσύνδεσης» αναφέρεται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να είναι σε θέση να αποσυνδεθεί από την εργασία και να μην εμπλακεί σε ηλεκτρονική επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία, όπως email και άλλα μηνύματα, κατά τη διάρκεια των μη εργασίμων ωρών και αργιών⁹⁶. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι το δικαίωμα

89. Βλ. [Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στα μέρη IV και V του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων](#).

90. Βλ. [Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, Η εργασία μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες – Κρητική του νομοσχεδίου Χατζηδάκη](#).

91. Βλ. παρακάτω σχετική ενότητα για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

92. Βλ. European Parliament Research Service (EPRS), [Briefing on the 'Right to disconnect'](#), July 2020.

93. Βλ. European Trade Union Confederation, [Working Time, Gender Equality, and Reconciling Work and Family Life](#).

94. Βλ. European Trade Union Confederation, ETUC position for a resolution on the right to disconnect.

95. Βλ. Eurofound, ['The right to switch off'](#), July 2019 και ["The right to disconnect in the 27 EU Member States"](#), July 2020.

96. Βλ. [The right to switch off](#), Eurofound, July 2019.

στην αποσύνδεση, πέραν της κατοχύρωσής του στο διεθνές δίκαιο^{97, 98} και της αντίστοιχης νομολογιακής διαμόρφωσής του⁹⁹, εγκρίθηκε, ως νομοθετική πρωτοβουλία, από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με Ψήφισμά του, το οποίο κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να καταθέσει συγκεκριμένη νομοθετική πρόταση που θα επιτρέπει σε όσους εργάζονται ψηφιακά να αποσυνδέονται από την εργασία τους, μετά το πέρας του ωραρίου τους¹⁰⁰, αν και εμμέσως η πρόβλεψή του¹⁰¹ θα μπορούσε να συναχθεί από τις διατάξεις της Οδηγίας 2003/88/EK («Working Time Directive»). Στο πλαίσιο αυτό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο¹⁰² σημείωσε, εκτός των άλλων, ότι η διακοπή του χρόνου μη εργασίας των εργαζόμενων και η παράταση των ωρών εργασίας μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο μη αμειβόμενων υπερωριών, να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία, στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην ανάπτασή τους από την εργασία. Για τον σκοπό αυτό, επισημάνθηκε ότι οι εργοδότες δεν πρέπει να απαιτούν από τους εργαζόμενους να είναι διαθέσιμοι εκτός των ωρών εργασίας τους και οι εργαζόμενοι πρέπει να αποφεύγουν να έρχονται σε επαφή μεταξύ τους, εκτός του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας για εργασιακούς σκοπούς. Επιπλέον, τονίσθηκε ότι οι χώρες της ΕΕ πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι που επικαλούνται το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση, προστατεύονται από αντίποινα και άλλες αρνητικές επιπτώσεις και ότι υπάρχουν μηχανισμοί για την αντιμετώπιση καταγγελιών ή παραβιάσεων του δικαιώματος στην αποσύνδεση.

Επίσης, στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η διάταξη του άρθρου 67 παρ. 10 ΣχN προβλέπει το δικαίωμα αποσύνδεσης από την παροχή εργασίας, χωρίς ωστόσο, να εξειδικεύεται η επέκτασή του και στην τηλεργασία. Λόγω των δυσδιάκριτων ορίων μεταξύ τηλεργασίας και ιδιωτικής ζωής, η ΕΕΔΑ θεωρεί σκόπιμο η εν λόγω διάταξη να αναφέρει ρητώς και το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζόμενου και στην περίπτωση της τηλεργασίας. Επιπροσθέτως, ο ορισμός της «τηλετοιμότητας» του άρθρου 67 παρ. 5 στοιχ. ε' ΣχN στερείται επαρκούς σαφήνειας με αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται η προστασία του δικαιώματος στην αποσύνδεση λόγω της αοριστίας του περιεχομένου της.

Σε γενικές γραμμές, η ΕΕΔΑ σημειώνει ότι οι διατάξεις που αφορούν στην καθιέρωση του δικαιώματος στην αποσύνδεση αποτελούν σημαντικό και καινοτόμο βήμα για την ελληνική

97. Βλ. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ) με αριθμ. 1/1919 και 30/1930, Σύσταση 163/1981, ΔΣΕ 156/1981 και τη συνοδευτική αυτής Σύσταση 165 και τέλος, στη διακήρυξη εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ του 2019, με θέμα το μέλλον της εργασίας.

98. Βλ. στο πλαίσιο αυτό άρθρο L.2242-17 του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα (Legifrance, Code du travail – Article L2242-17 , version 7 September 2018) και «France: A legal right to switch off from work», διαθέσιμο σε <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2014/france-a-legal-right-to-switch-off-from-work>.

99. Βλ. ιδίως ΔΕΚ, C-397/01έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ., ECLI:EU:C:2004:584, 5-10-2004, ΔΕΕ, C-518/15, Ville de Nivelles κατά Rudy Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, 21-2-2018, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, ECLI:EU:C:2019:402, 14-5-2019.

100. Βλ. **Ψήφισμα** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση (2019/2181(INL)).

101. Βλ. European Parliament Research Service (EPRS), *Briefing on the 'Right to disconnect'*, July 2020.

102. Βλ. στο πλαίσιο αυτό κριτική από European Trade Union Confederation, ETUC position for a resolution on the right to disconnect.

έννομη τάξη και η όλη πρωτοβουλία αποτιμάται θετικά. Η ΕΕΔΑ θα παρακολουθήσει το θεσμό της τηλεργασίας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και θα επανέλθει εκτενώς.

Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας (άρθρα 73-81 ΣχN)

Στο άρθρο 73 ΣχN προβλέπεται ο σκοπός και η λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και στις διατάξεις του άρθρου 74 ΣχN κατοχυρώνεται η χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Επίσης, οι ρυθμίσεις των άρθρων 75-76 αφορούν στην ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και στους ενιαίους κωδικούς και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας -ε-ΕΦΚΑ-ΟΑΕ ενώ οι πρωθούμενες διατάξεις του άρθρου 77 ΣχN εισάγει την υποχρέωση της διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων. Τέλος, το άρθρο 78 ΣχN αφορά στην καταχώριση της αλλαγής του ωραρίου και των υπερωριών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και το άρθρο 79 περιέχει εξουσιοδοτικές διατάξεις σχετικά με την τηλεργασία, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας και τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες.

Με το άρθρο 74 ΣχN κατοχυρώνεται η λειτουργία της «Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας», η οποία θα συνδέεται με το σύστημα Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και θα καταγράφει σε πραγματικό χρόνο την απασχόληση του εργαζόμενου. Στην πραγματικότητα πρόκειται για συμμόρφωση με την Απόφαση CCOO του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁰³, με την οποία έχουν ήδη εναρμονιστεί πολλές ευρωπαϊκές Χώρες. Ωστόσο, η υλοποίησή της δεν είναι καθολική καθώς επί τη βάσει του άρθρου 79, παρ. 5 στοιχ. β' και γ', ΣχN εισάγεται η δυνατότητα να εφαρμοσθεί μόνο για συγκεκριμένους κλάδους και επιχειρήσεις. Επιπλέον, η ΕΕΔΑ διερωτάται αν η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας του άρθρου 74 ΣχN καταργεί την πρόβλεψη του άρθρο 26 Ν 3996/2011. Τέλος, ιδιαίτερους προβληματισμούς, προκαλεί η επεξεργασία μεγάλου αριθμού δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα¹⁰⁴ που αφορούν όχι μόνο την παρουσία αλλά και τις συνήθειες των εργαζόμενων, τα οποία είναι προσβάσιμα στις αρμόδιες αρχές, ζήτημα το οποίο αναλύεται εκτενώς στην επόμενη ενότητα της παρούσης έκθεσης¹⁰⁵.

Ρυθμίσεις σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (άρθρα 82-101 ΣχN)

Στις πρωθούμενες ρυθμίσεις του άρθρου 82 ΣχN προβλέπονται τα είδη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ενώ τα άρθρο 83-87 ΣχN αφορούν στην καταχώριση, τα βιβλία, τους πόρους, τη Γενική Συνέλευση μελών και τη ψηφοφορία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επίσης, στα άρθρα 88-90 ΣχN εισάγονται ρυθμίσεις όπως αυτών της προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης και των συνδικαλιστικών αδειών ενώ με τα άρθρα 91-95 ΣχN αφορούν ζητήματα άσκησης του δικαιώματος στην απεργία, όπως αυτών της γνωστοποίησης της απεργίας και στάσεων εργασίας και της προστασίας δικαιώματος στην

103. Βλ. ΔΕΕ, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, ECLI:EU:C:2019:402 και Ανακοινωθέν Τύπου του ΔΕΕ με αριθ. 61/19, 14 Μαΐου 2019.

104. Βλ. Χ. Σεβαστίδη, Οι νέες αλλαγές στα εργασιακά ενταγμένες στη λογική των αντιμεταρρυθμίσεων του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου.

105. Βλ. αναλυτικότερα επόμενη ενότητα της παρούσης έκθεσης με τίτλο «Επί της ανάγκης προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», σελ. 72επ.

εργασία. Περαιτέρω, οι προωθούμενες ρυθμίσεις του άρθρου 96 ΣχN κατοχυρώνεται η ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας ενώ με το άρθρο 97 ΣχN προσδιορίζει το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τέλος, στα άρθρα 98-101 ΣχN εισάγονται ειδικές ρυθμίσεις για τη συμφιλίωση, τον δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων καθώς και μεταβατικές και καταργούμενες διατάξεις.

Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι το Σύνταγμα κατοχυρώνει ρητά (άρθρο 22 παρ.2, 23 παρ.1) τη συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, της σύναψης και του σεβασμού των συλλογικών συμβάσεων και αναγορεύει σε θεμελιώδη συνταγματική αρχή, στο πλαίσιο της αρχής της ισότητας, την αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας (άρθρο 22 παρ.1). Επίσης, Η ΕΕΔΑ είχε διατυπώσει την ανησυχία της για την ένταξη στο περιεχόμενο του Ν 1876/1990 διατάξεων που αφορούν τη συνδικαλιστική ελευθερία και την άσκηση του δικαιώματος συλλογικής οργάνωσης των εργαζόμενων και των εργοδοτών και συγκεκριμένα, για τις διατάξεις που αφορούσαν στη σύσταση Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζόμενων και Οργανώσεων Εργοδοτών και οι διατάξεις που αφορούν τη δυνατότητα λήψης των αποφάσεων των γενικών συνελεύσεων των οργανώσεων εργαζόμενων και εργοδοτών με ηλεκτρονική ψήφο για τις διατάξεις του Αναπτυξιακού Πολυνομοσχεδίου¹⁰⁶. Υπό το φως των αρχών ότι:

i) το Κράτος αφείλει να διασφαλίζει μέσω της νομοθεσίας του και αφετέρου οφείλει να απέχει από πράξεις που παραβιάζουν το δικαίωμα των εργαζόμενων και των εργοδοτών να οργανώνουν ελεύθερα τη δράση και τις αποφάσεις τους και

ii) τυχόν περιορισμοί που τίθενται από την νομοθεσία στην άσκηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου δεν μπορούν να οδηγούν σε προσβολή του πυρήνα του περιοριζόμενου δικαιώματος και στην αποστέρηση τελικά του δικαιούχου του από την άσκησή του,

η ΕΕΔΑ διατυπώνει την έντονη ανησυχία της για τις προωθούμενες διατάξεις, εστιάζοντας στα παρακάτω σημεία:

Με τις προωθούμενες διατάξεις του άρθρου 83 ΣχN, η εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζόμενων (Γ.Ε.Μ.Η.Σ.Ο.Ε.) αποτελεί ένα πρόσθετο κριτήριο για την άσκηση των συνταγματικών κατοχυρωμένων δικαιωμάτων, όπως αυτών της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της κήρυξης απεργίας, της υπογραφής ΣΣΕ, της προστασίας των εκπροσώπων τους από απόλυτη ή μετάθεση κ.λπ. Κατά συνέπεια, η εν λόγω νομοθετική πρόταση περιορίζει τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στα άρθρα 22 παρ. 2, 23 παρ. 1 και 2 Συντ., χωρίς να αιτιολογείται η αναγκαιότητα της εν λόγω επέμβασης, επιβάλλοντας ένα πρόσθετο διοικητικό βάρος, πλέον των κριτηρίων των άρθρων 2 Ν 1264/1982 και 78 επ. ΑΚ. Ειδικότερα, με τις προωθούμενες διατάξεις αντικαθίσταται το βιβλίο σωματείων του αρμόδιου Πρωτοδικείου¹⁰⁷. από το

106. Βλ. ΕΕΔΑ, [Επείγουσα Δήλωση](#) σχετικά με τις προωθούμενες ρυθμίσεις Συλλογικού Εργατικού Δικαίου στο «Αναπτυξιακό Πολυνομοσχέδιο», 19 Σεπτεμβρίου 2019.

107. Οι διατάξεις του άρθρου 83 ΑΚ προβλέπουν ότι «Το σωματείο αποκτά προσωπικότητα από τη στιγμή που θα εγγραφεί στο βιβλίο. Η εγγραφή γίνεται μόλις η απόφαση που τη διατάζει γίνει τελεσίδικη».

ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. που τηρείται ηλεκτρονικά και η εγγραφή, στο οποίο τίθεται ως προϋπόθεση κτήσης νομικής προσωπικότητας από την συνδικαλιστική οργάνωση. Πλέον του ζητήματος της ελλιπούς αιτιολόγησης, από τα επισυναπτόμενα στο ΣχN έγγραφα δεν παρατίθεται μελέτη αξιολόγησης του αντικτύπου της εν λόγω προωθούμενης ρύθμισης στα δικαιώματα των άρθρων 22 παρ. 2, 23 παρ. 1 και 2 Συντ., ιδίως ως προς τον προσδιορισμό των ορίων της καταχώρισης και της δημοσίευσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. σε σχέση με την άσκηση των ανωτέρω δικαιωμάτων.

Επιπροσθέτως, πρέπει να υπομνησθεί ότι η υποχρέωση καταχώρισης της σύνθεσης των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης συνιστά επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679/ΕΕ). Επίσης, στον βαθμό που το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων θεωρείται «υπεύθυνος επεξεργασίας» στο πλαίσιο της παρούσης επεξεργασίας, τα υποκείμενα των δεδομένων δεν θα απολαμβάνουν τις αυστηρές εγγυήσεις των διατάξεων του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. δ' ΓΚΠΔ, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της επεξεργασίας τους από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Συνεπώς, τίθεται σοβαρό ζήτημα ως προς την πρόσβαση τρίτων στα εν λόγω δεδομένα και την επεξεργασία τους για άλλους σκοπούς πέραν αυτών της διάταξης του άρθρου 83 ΣχN.

Κατά συνέπεια, οι διατάξεις του άρθρου 83 ΣχN συνιστούν επέμβαση του κράτους στην διαδικασία ίδρυσης συνδικαλιστικής οργάνωσης και στην θέσπιση των προϋποθέσεων για την άσκηση των συνδικαλιστικής της δράσεως, η οποία θέτει σε κίνδυνο την ίδια την ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθόσον η εγγραφή της στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. καθίσταται όρος απόκτησης της νομικής προσωπικότητάς της, υποκαθιστώντας τις εγγυήσεις λειτουργικής ανεξαρτησίας ενός δικαστηρίου¹⁰⁸. Περαιτέρω, διακυβεύεται μέσω της εν λόγω κρατικής επέμβασης η εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και η δράση τους. Με την εισαγωγή κρατικού ελέγχου στην εσωτερική αυτονομία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θίγεται ο πυρήνας της συνδικαλιστικής ελευθερίας, καθότι η άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης εξαρτάται από την συμμόρφωσή της με τις προϋποθέσεις του άρθρου 83 ΣχN, η μη τήρηση των οποίων ελέγχεται από το κράτος. Ως εκ τούτου, οι εν λόγω περιορισμοί δεν συνιστούν απλή βούληση του νομοθέτη, προκειμένου να οργανώσει την συνδικαλιστική ελευθερία και να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την άσκησή της, αλλά θα μπορούμε να αποτιμηθεί ως κρατική παρέμβαση στην διαδικασία ίδρυσης και λειτουργίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με αποτέλεσμα να ανακύπτει ζήτημα συμφωνίας των άρθρων 82 και 83 του ΣχN προς το άρθρο 23 παρ.1 Συντ.¹⁰⁹.

Επίσης, οι διατάξεις του άρθρου 87 ΣχN θεσμοθετούν την ηλεκτρονική ψηφοφορία για την ανάδειξη οργάνων διοίκησης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι εκλογές για την ανάδειξη οργάνων διοίκησης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και αντιπροσώπων τους στις

108. Βλ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο - Συνδικαλιστικές Ελευθερίες - Συνδικαλιστικές οργανώσεις - Συλλογικές Συμβάσεις - Απεργία, Ειδ. Π.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 2007, σελ. 16.

109. Βλ. ΑΔΕΔΥ, [Παρατηρήσεις](#) επί του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας».

υπερκείμενες οργανώσεις αποτελεί θέμα ιδιαίτερης σημασίας. Για τον λόγο αυτό ο Ν 1264/82 επιβάλλει η σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης να λαμβάνεται πάντοτε με μυστική ψηφοφορία. Η επιλογή αυτή του νομοθέτη επιδιώκει να εξασφαλίσει μεγαλύτερη ελευθερία κατά την έκφραση γνώμης για τον συμμετέχοντα στη ψηφοφορία. Ο τρόπος ψηφοφορίας δεν ορίζεται στο νόμο συγκεκριμένα, ωστόσο, ο συνήθης τρόπος, με τον οποίο στην πράξη λαμβάνονται οι αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι αυτός της κάλπης. Αυτό ενισχύεται και από τις διατάξεις της εκλογικής νομοθεσίας, που λαμβάνονται σε κάθε περίπτωση υπόψη. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η μυστικότητα κατά την έκφραση γνώμης και τη λήψη απόφασης, αλλά και το αδιάβλητο της ψηφοφορίας.

Ο Ν 1264/1982, ωστόσο, θέτει ορισμένους περιορισμούς κατά τη συμμετοχή στη Γενική Συνέλευση και επομένως και στις σχετικές ψηφοφορίες για τη λήψη αποφάσεων (άρθρο 8 Ν 1264/1982). Έτσι, δεν επιτρέπεται η λήψη απόφασης δια περισυλλογής των ψήφων εκτός Γενικής Συνέλευσης ή δι αλληλογραφίας. Οι απαγορεύσεις αυτές προδιαγράφουν και τα όρια στον τρόπο λήψης των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης και τις αρχές που πρέπει να διέπουν τη διαδικασία αυτή. Γιατί με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η έκφραση των διαφόρων απόψεων μετά από διάλογο καθώς και η τελική διαμόρφωση της απόφασης μέσω του συγκερασμού των απόψεων των συμμετεχόντων¹¹⁰.

Επί της αρχής και σε ότι αφορά στην ηλεκτρονική εξ αποστάσεως ψηφοφορία, η ΕΕΔΑ σημειώνει ότι η ηλεκτρονική ψηφοφορία απαρτίζεται από δυο θεμελιώδη στοιχεία, τα οποία τη διαφοροποιούν από τη συνήθη δια φυσικής παρουσίας διαδικασία: α) τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος από απόσταση και β) τη χρήση υπολογιστικού συστήματος για την οργάνωση και διεξαγωγή της όλης εκλογικής διαδικασίας.

Περαιτέρω επισημαίνεται ότι σε ένα σύστημα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, η εφαρμογή των πέντε παρακάτω αρχών προσδιορίζει ένα σύνολο θεμελιωδών απαιτήσεων ασφάλειας που πρέπει να ικανοποιούνται¹¹¹. Οι απαιτήσεις αυτές είναι οι εξής:

- I. Δημοκρατικότητα: Ένα σύστημα χαρακτηρίζεται δημοκρατικό αν και μόνο αν νόμιμοι ψηφοφόροι δικαιούνται να ψηφίσουν.
- II. Ορθότητα – Ακρίβεια: Η ορθότητα απαιτεί ότι το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας που ανακοινώνεται είναι το πραγματικό αποτέλεσμα των εκλογών.
- III. Μυστικότητα: Σχετίζεται με το γεγονός ότι όλες οι ψήφοι παραμένουν μυστικές σε όλη τη διάρκεια της ψηφοφορίας αλλά και μετά τη λήξη της.

110. Βλ. Α. Κρητικού, Δίκαιο σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, Εκδ. Π.Ν. Σάκκουλας, 2013, σελ. 228 επ.

111. Βλ. Κ. Λαμπρινουδάκη, Λ. Μήτρου, Σ. Γκρίτζαλη, Σ. Κάτσικας, «Προστασία της ιδιωτικότητας στην Ηλεκτρονική Ψηφοφορία», σε Προστασία της ιδιωτικότητας και τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, Εκδ. Παπασωτηρίου, Αθήνα 2010, σελ. 417 επ.

IV. Μη αναγκαιότητα έκδοσης απόδειξης: Το κρυπτογραφικό πρωτόκολλο που χρησιμοποιεί το σύστημα είναι σε θέση να πείθει τον ψηφοφόρο ότι η ψήφος του καταμετρήθηκε στο τελικό αποτέλεσμα χωρίς όμως να μπορεί να παρέχει απόδειξη γι' αυτό.

V. Προστασία από εξαναγκασμό: Κανένας ψηφοφόρος δεν κατέχει ούτε είναι σε θέση να δημιουργήσει μία απόδειξη που να δείχνει το περιεχόμενο της ψήφου του.

VI. Δικαιοσύνη: Η απαίτηση αυτή διασφαλίζει ότι κανείς δεν μπορεί να μάθει το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας πριν από την τελική καταμέτρηση των ψήφων και την επικύρωση του αποτελέσματος.

VII. Επαληθευσιμότητα: Σχετίζεται με την ύπαρξη μηχανισμών ελέγχου της διαδικασίας ψηφοφορίας, προκειμένου αυτοί να εξασφαλίσουν ότι όλες οι ψήφοι παραλήφθηκαν κανονικά και καταμετρήθηκαν σωστά.

VIII. Επαληθεύσιμη συμμετοχή: Διασφαλίζει ότι υπάρχει δυνατότητα να βρεθεί αν ένας συγκεκριμένος συμμετείχε ή όχι στην ψηφοφορία.

IX. Ανθεκτικότητα: Εγγυάται ότι δεν μπορεί να λάβει χώρα μια προσωρινή συνεργασία είτε ψηφοφόρων είτε αρχών, η οποία θα μπορούσε να διακόψει τη διαδικασία ψηφοφορίας.

Εν κατακλείδι, η θέσπιση ενός συστήματος ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, πρέπει να συμμορφώνεται με συνταγματικές αρχές και να προσφέρει του ίδιους μηχανισμούς ασφάλεια για την ιδιωτικότητα του ψηφοφόρου, όπως ακριβώς συμβαίνει με τις παραδοσιακές ψηφοφορίες. Συγκεκριμένα:

I. Το σύστημα θα πρέπει να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα, τη διαθεσιμότητα, την ακεραιότητα, τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και το δημόσιο έλεγχο κάθε επιμέρους σταδίου της διαδικασίας.

II. Πρέπει να σέβεται τα θεμελιώδη ατομικά και πολιτικά δικαιώματα, όπως αυτά είναι αποτυπωμένα στο Σύνταγμα, και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τα δικαιώματα αυτά.

III. Πρέπει να είναι σχεδιασμένο με τρόπο που να ενθαρρύνει, αλλά και να διασφαλίζει την απρόσκοπτη συμμετοχή των ψηφοφόρων¹¹².

Με βάση τα παραπάνω, η ΕΕΔΑ, δεδομένης της έλλειψης κατάλληλης αιτιολογικής έκθεσης και επί της συγκεκριμένης ρύθμισης, εκφράζει επί της αρχής την ιδιαίτερη ανησυχία της για την εφαρμογή συστήματος ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορίας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, λαμβάνοντας υπόψη α) την ευρεία διάρθρωση (γεωγραφική και οργανωτική) του συστήματος συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στην Ελλάδα, όπως αυτή δομείται κυρίως από το Ν 1264/1982, β) το γεγονός της μη ύπαρξης οικονομικών πόρων απόκτησης ή/και λειτουργικής υποστήριξης ψηφιακών συστημάτων από την πλειοψηφία των πρωτοβάθμιων

112. Βλ. Κ. Λαμπρινουδάκη, Λ. Μήτρου, Σ. Γκρίτζαλη, Σ. Κάτσικας, «Προστασία της ιδιωτικότητας στην Ηλεκτρονική Ψηφοφορία», σε Προστασία της ιδιωτικότητας και τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, Εκδ. Παπασωτηρίου, Αθήνα 2010, σελ. 417 επ.

συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα, οι εκλογικές διαδικασίες των οποίων αποτελούν τη βάση εξέλιξης των εκλογικών διαδικασιών στους υπερκείμενους βαθμούς συνδικαλιστικής οργάνωσης (δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο) και γ) το ότι δεν παρέχεται η απαιτούμενη χρονική περίοδος προσαρμογής στη νέα αυτή ριζικά διαφορετική εκλογική διαδικασία, ώστε να διασφαλίζονται τα απαιτούμενα εχέγγυα εγκυρότητας της νόμιμης λήψης αποφάσεων, οι οποίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τη νόμιμη εκπροσώπηση και την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Αναφορικά με τις προωθούμενες διατάξεις που αφορούν στην απεργία και τις στάσεις εργασίας του άρθρου 91 ΣχN, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι το άρθρο 23 παρ. 2 Συντ. προστατεύει το δικαίωμα της απεργίας, κατά τρόπο γενικό, αναθέτοντας στον κοινό νομοθέτη να εξειδικεύσει και να προσδιορίσει τα ακριβή όρια του δικαιώματος. Το δικαίωμα απεργίας προστατεύεται επίσης και από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας με αριθμ. 87/1948 «περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος»¹¹³ καθώς και από το πλαίσιο του άρθρου 6 παρ. 4 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη¹¹⁴. Ουσιώδες γνώρισμα της απεργίας είναι ο αιφνιδιαστικός χαρακτήρας της, καθώς συνίσταται στο έσχατο μέσο για την ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζόμενων. Για τον λόγο αυτό είχε υποστηριχθεί ότι η διάταξη του άρθρου 19 παρ.1 εδ. γ' ν.1264/1984, ως ισχύει, περί τήρησης της υποχρεώσεως για 24ωρη προειδοποίηση του εργοδότη πριν την έναρξη της απεργίας, περιορίζει την δυνατότητα άμεσης συλλογικής αντίδρασης μέσω απεργιακών κινητοποιήσεων (απεργιών ή στάσεων εργασίας), δηλαδή το ίδιο το δικαίωμα της απεργίας και για το λόγο αυτό είναι αντισυνταγματική¹¹⁵. Ειδικότερα, το άρθρο 91 ΣχN, το οποίο τροποποιεί τις ρυθμίσεις του άρθρου 19 ν.1264/1982 εισάγει ένα δυσανάλογο περιορισμό στο δικαίωμα της απεργίας, καθόσον υπό το ισχύον καθεστώς η 24ωρη προειδοποίηση είναι άτυπη και μπορεί να γίνει με οποιονδήποτε τρόπο (όχι δηλαδή εγγράφως), αρκεί να μπορεί η συνδικαλιστική οργάνωση να αποδείξει την εμπρόθεσμη ειδοποίηση του εργοδότη εάν ο τελευταίος την αμφισβητήσει. Υπό το ισχύον καθεστώς μάλιστα, στην προειδοποίηση δεν θεωρείται απαραίτητο να αναφέρονται τα αιτήματα της απεργίας, ενώ αρκεί η γενική προειδοποίηση του εργοδότη¹¹⁶, χωρίς τούτη να συγκεκριμενοποιεί τον χρόνο έναρξης και λήξεως ή την συχνότητα των απεργιών ή των στάσεων εργασίας, εάν είναι επαναλαμβανόμενες. Το ίδιο έχει κριθεί και για την προειδοποίηση των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (άρθρο 19 παρ. 2 ν.1264/1982), με την έννοια ότι δεν υπάρχει υποχρέωση αναφοράς της διάρκειας και μορφής της απεργίας και έναρξης και λήξης της. Εν προκειμένω, η μεταφορά της έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη, με επίδοση δια δικαστικού επιμελητή δεν δικαιολογείται από λόγους δημοσίου

113. Βλ. ΝΔ 4204/1961.

114. Βλ. άρθρο 6, παρ. 4, Ν 4359/2016, με τον οποίο ενσωματώθηκε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης στην εσωτερική έννομη τάξη.

115. Βλ. ΑΔΕΔΥ, [Παρατηρήσεις](#) επί του ΣχN του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας».

116. Βλ. Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Guido, [ILO Principles Concerning Right to Strike](#), International Labour Office, Geneva 2000.

συμφέροντος, καθόσον αναιρεί, κατ' αυτόν τον τρόπο, το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της απεργίας που είναι η άμεση άσκηση του συλλογικού αυτού δικαιώματος, σε συνδυασμό επίσης με την πρόβλεψη εξίσου του νομοσχεδίου περί αναστολής του δικαιώματος της απεργίας μέχρι να ολοκληρωθεί η διαδικασία του δημοσίου διαλόγου.

Αναφορικά με την εν λόγω διάταξη του άρθρου 93 ΣχN, θεσπίζεται για την συνδικαλιστική οργάνωση και τα υπαίτια μελή του διοικητικού της συμβουλίου αστική ευθύνη για αποζημίωση των εργαζόμενων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία και υπέστησαν βλάβη. Η ΕΕΔΑ έχει αντιμετωπίσει το εν λόγω ζήτημα στο πλαίσιο υιοθέτησης του Ν 4703/2020 «Δημόσιες υπαίθριες συναθροίσεις και άλλες διατάξεις»¹¹⁷, και συγκεκριμένα, υπό το φως των συνταγματικών επιταγών του άρθρου 11 παρ. 2 Συντ. είχε επισημάνει ότι η μετάθεση της ευθύνης για την ομαλή διεξαγωγή της συνάθροισης στον πολίτη-οργανωτή είναι συνταγματικώς μη συμβατή. Εν προκειμένω, από το γράμμα της εν λόγω διάταξης καθίσταται σαφής η εισαγωγή αντικειμενικής ευθύνης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και για ζημίες που ενδεχομένως να προκάλεσαν τρίτοι. Επιπλέον, η χρήση αόριστων εννοιών όπως αυτή της ψυχολογικής βίας δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για διιστάμενες ερμηνείες, αποδυναμώνοντας, επομένως την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος στην απεργία. Γίνεται αντιληπτό ότι η μετάθεση της ευθύνης για την ομαλή διεξαγωγή της απεργίας και των όσων αναφέρονται στην παρ. 1 της εν λόγω διάταξης στην συνδικαλιστική οργάνωση καθίσταται προβληματική και συνταγματικώς μη συμβατή.

Τέλος, σχετικά με το άρθρο 95 ΣχN, η ΕΕΔΑ σημειώνει ότι τα καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας έχουν άμεση σχέση με την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. Δεν επιτρέπεται, συνεπώς, στον εργοδότη να αναθέσει επιπλέον καθήκοντα στους εργαζόμενους, ούτε να αξιοποιηθεί το προσωπικό ασφαλείας ως θεσμοθετημένος μηχανισμός, ώστε να αποδυναμωθεί η πίεση που ασκείται με την απεργία. Η παροχή ενός επιπέδου λειτουργίας μιας επιχείρησης σε ποσοστό 33% δεν συνδέεται με τους παραπάνω σκοπούς και περαιτέρω, θα μπορούσε να θεωρηθεί υπέρμετρο, αποτυπώνοντας έναν αυθαίρετο και αντισυνταγματικό νομοθετικό προσδιορισμό του «ανεκτού ποσοστού απεργίας» για το Κράτος, ο οποίος θα συμβάλει στη μείωση της αποτελεσματικότητας αλλά και τη συμμετοχής των εργαζόμενων στην απεργία.

Μέρος V. Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»

Οι διατάξεις του παρόντος Μέρους του ΣχN προβλέπουν τη σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» καθώς και ειδικότερα θέματα λειτουργίας της, όπως οι αρμοδιότητές της, η σχέση της με τους θεσμούς κ.λπ.

Αρχικά, πρέπει να υπομνησθεί ότι οι εγγυήσεις λειτουργίας και οργανωτικής δομής της Επιθεώρησης Εργασίας περιγράφονται από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 81 («Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας»)^{118, 119}, η οποία έχει κυρωθεί με τον Ν 3249/1955¹²⁰ και έχουν

117. Βλ. ΕΕΔΑ, [Δήλωση](#) για το Σχέδιο Νόμου «Δημόσιες Συναθροίσεις και άλλες Διατάξεις», 2020.

118. Βλ. [International Labour Organization](#).

περαιτέρω εξειδικευθεί από τη νομολογία των ελεγκτικών οργάνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Οι εγγυήσεις αυτές ανταποκρίνονται στην ανάγκη α) εποπτείας, ευθύνης και λογοδοσίας του Κράτους ως προς την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συνόλου των Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας 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 της να παρέχονται σε υψηλό επίπεδο, στοχευμένα και απρόσκοπτα στο σύνολο της επικράτειας.

Για τη συμμόρφωση της Ελλάδας με τις επιταγές της ΔΣΕ 81 α) έχουν εκδοθεί αποφάσεις και συστάσεις προς την Ελλάδα από τα όργανα ελέγχου του ILO και β) έχει παρασχεθεί, όπως ενημέρωσε η ΓΣΕΕ την ΕΕΔΑ, εκτενής τεχνική βοήθεια από το ILO τόσο για την Επιθεώρηση Εργασίας με δεσμεύσεις συγκεκριμένου επιτελικού - επιχειρησιακού σχεδιασμού στη βάση εκθέσεων εκτίμησης αναγκών (2012, 2018), όσο και για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, από την οποία μάλιστα προέκυψε η τριμερής συμφωνία Κράτους – εργαζόμενων και εργοδοτών για τον Οδικό Χάρτη για την αδήλωτη εργασία, με ειδικές κομβικές δράσεις και λογοδοσία του Υπουργείου Εργασίας και του Σ.ΕΠ.Ε. ως προς την υλοποίηση του τριμερώς συμφωνημένου επιχειρησιακού προγράμματος στοχευμένων ελέγχων της αδήλωτης και της ψευδώς δηλωμένης εργασίας.

Το 1997 με απόφαση των οργάνων της ελεγκτικής διαδικασίας για την εξέταση των «Διαμαρτυριών», η οποία επικυρώθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του ILO¹²¹, έγινε αποδεκτή προσφυγή κατά της Ελλάδας και το ζήτημα της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας «υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μιας κεντρικής εξουσίας», εφόσον αυτό αποτελεί σταθερή διοικητική πρακτική του Κράτους (Ελλάδας) που έχει κυρώσει τη ΔΣΕ 81 (άρθρα 4,19 και 20), η οποία μάλιστα αναδείχθηκε ως θετική και στην Έκθεση που υποβλήθηκε αργότερα από τον τότε Υπουργό Εργασίας, κρίθηκε ως συμμόρφωση με τις επιταγές της Διεθνούς αυτής Σύμβασης. Συγκεκριμένα το ILO αναφέρει ότι «Η Επιτροπή επισημαίνει ότι η τοποθέτηση του συστήματος Επιθεώρησης Εργασίας υπό την εποπτεία μιας κεντρικής αρχής διευκολύνει τη διαμόρφωση και την εφαρμογή μιας ομοιόμορφης πολιτικής για την επιθεώρηση εργασίας σε όλη την επικράτεια και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας με συνεκτικό τρόπο», κρίση ιδιαίτερα επίκαιρη σήμερα και ως προς το γεγονός της λειτουργίας του κεντρικού Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

119. Βλ. International Labour Organisation, [Έκθεση](#) αξιολόγησης για τις αναγκαίες τροποποιήσεις του νομικού πλαισίου σχετικά με τις επιθεωρήσεις στον κλάδο της γεωργίας και τις Συστάσεις για τροποποιήσεις σύμφωνα με τη Σύμβαση 129 του ILO.

120. «Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως «περί επιθεωρήσεως εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριο» (ΦΕΚ 139/A/2.6.1955)».

121. Bl. Representation (article 24) - GREECE - C081 - 1997, [Report](#) of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Greece of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made under article 24 of the ILO Constitution by the Federation of the Associations of Public Servants of the Ministry of Labour of Greece.

Ακολούθως και παρακολουθώντας την εξέλιξη του νομοθετικού πλαισίου στην Ελλάδα ως προς την οργανωτικό πλαίσιο του Σ.ΕΠ.Ε., η Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων του ILO για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων σημείωσε την ικανοποίησή της θεωρώντας ότι το οργανωτικό νομοθετικό πλαίσιο επιτρέπει την εφαρμογή της ΔΣΕ 81, αναγνωρίζοντας επίσης τη σημασία και το ρόλο του κοινωνικού ελέγχου της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς στον προγραμματισμό των δράσεων και του ετήσιου προγραμματισμού του Σ.ΕΠ.Ε.¹²². Αυτός ο κοινωνικός έλεγχος πλέον καταργείται από το οργανωτικό πλαίσιο της Ανεξάρτητης Αρχής για την Επιθεώρηση Εργασίας, που προωθείται με τις προωθούμενες διατάξεις του Μέρους V του ΣχN.

Όπως εξίσου επισημαίνεται και στο Πρώτο Μέρος της παρούσης Έκθεσης, η μετατροπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε ανεξάρτητη αρχή επηρεάζει κομβικά τη λήψη των απαιτούμενων κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της ΔΣΕ 190, που κυρώνεται με το ίδιο νομοσχέδιο, ως προς την παροχή έννομης προστασίας προς τα θύματα βίας και παρενόχλησης, αλλά και ως προς την παροχή έννομης προστασία προς τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, δεδομένης της κύριας αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη, με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο στη χώρα.

Η σύγχυση και οι επικαλύψεις ως προς την αρμοδιότητα των δύο ανεξάρτητων αρχών (λόγω της μετατροπής του Σ.ΕΠ.Ε. σε ανεξάρτητη αρχή), αλλά και ως προς τη συναρμοδιότητα εργατικών ελέγχων με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, δηλαδή συνολικά τριών ανεξάρτητων αρχών, θα αποβούν σε βάρος των θυμάτων βίας και παρενόχλησης και των οργανώσεων που επιθυμούν να τα συνδράμουν, ιδιαίτερα όταν τα τελευταία χρόνια, στην πρακτική των δημόσιων αρχών, στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη γνώση των εργοδοτικών οργανώσεων και των εργοδοτών, αλλά και στη συνείδηση της κοινωνίας είναι γνωστή (όχι σε πλήρη βαθμό, αλλά πάντως παγιωμένο) η μέχρι σήμερα ακολουθούμενη διαδικασία ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. και του Συνηγόρου του Πολίτη. Και από την πλευρά της, η ΕΕΔΑ επισημαίνει επίσης ότι η σύγχυση ως προς τις αρμοδιότητες των Αρχών σχετικά με τις αρμοδιότητες εξέτασης και ελέγχου των σχετικών καταγγελιών, θα λειτουργήσουν σωρευτικά αρνητικά και ως προς το προωθούμενο αδύναμο πλαίσιο επιβολής υποχρεώσεων

122 Η Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων αναφέρει στην Έκθεσή της χαρακτηριστικά ότι «The Committee particularly notes that, with the adoption of Act No. 2639 of 2 September 1998 on the establishment, inter alia, of a Labour Inspection, and Decree No. 136/99 regarding the Organization of the Labour Inspection, a labour inspection system has been established under a central authority with responsibility to the Minister of Labour; this authority is assisted by a tripartite advisory body empowered to issue recommendations regarding the planning of action undertaken by the Labour Inspection and the annual activities reports and also to make proposals with a view to improving the efficacy of the labour inspection system; the labour inspection personnel is governed by the Public Service Statute; the inspection services must submit to the central authority, within the prescribed time limits, periodic reports on their activities, and an annual report drawn up by the central authority must be transmitted to the ILO no more than six months after the end of the period which it covers. The Committee notes with interest that the new texts also give effect to Articles 3, paragraph 1; 5(a) and (b); 7; 9; 10; 11; Article 12(1)(a), (b), (c)(i) and (ii); 13; 14; 16; 17 and 18. The Committee is addressing a request regarding certain points directly to the Government»; [Observation \(CEACR\)](#) - adopted 1999, published 88th ILC session (2000), Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).

προς την εργοδοσία, την πρόληψη και την αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών, οδηγώντας σε περαιτέρω σημαντική επιβάρυνση των θυμάτων.

Επί της ανάγκης προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Η συνεχής ανάπτυξη και εφαρμογή νέων τεχνολογιών πληροφορικής έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην καθημερινή ζωή. Οι εξελίξεις στην τεχνολογία, και η συνεπεία αυτής αυξανόμενη ικανότητα των προσώπων να χρησιμοποιούν και να αλληλεπιδρούν με τις τεχνολογίες, συνιστούν πλέον όχι μόνον καθημερινή πρακτική αλλά απαραίτητο εργαλείο για την εκπλήρωση των σκοπών των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων. Ωστόσο, μια τέτοια ραγδαία τεχνολογική πρόοδος, ιδίως στον τομέα της πληροφορικής, ερείδεται κατά κύριο λόγο στην ικανοποίηση της διαρκούς ανάγκης για την όσο το δυνατό ποιοτικότερη και ταχύτερη διαχείριση της πληροφορίας. Εξάλλου, η διάχυση της πληροφορίας δεν θεωρείται απλώς αυτονόητη αλλά περαιτέρω, καθίσταται επιβεβλημένη στο πλαίσιο λειτουργίας της κοινωνίας. Παρ' όλα αυτά, η χρήση και αύξηση του όγκου των δεδομένων επέφερε παράλληλα και τη σημαντική διεύρυνση των κινδύνων για καταχρήσεις και παραβάσεις, με ότι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για τα πρόσωπα που αναφέρονται τα δεδομένα. Τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, η διαχείριση των κινδύνων συνδέθηκε με ραγδαία αύξηση της συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς κυριαρχούσε ανέκαθεν η πεποίθηση ότι μόνη η μεγαλύτερη δυνατή διαθεσιμότητα πληροφοριών θα εμποδίσει την επέλευση κινδύνων σε ιδιωτικά και δημόσια συμφέροντα¹²³. Κατόπιν τούτων, ανέκυψε η ανάγκη να θεσπισθούν κανόνες για τη διασφάλιση των

Για τους παραπάνω λόγους, και σε συνέχεια της Οδηγίας 95/46, ο ενωσιακός νομοθέτης προχώρησε στην ψήφιση του Κανονισμού 2016/679 «για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/EK» (εφεξής ΓΚΠΔ), αλλάζοντας σημαντικά το έως σήμερα ισχύον καθεστώς. Ο ΓΚΠΔ, προκειμένου να διασφαλιστεί η ιδιωτικότητα των φυσικών προσώπων και να επιτευχθεί η αναγκαία ισορροπία με τις νέες εξελίξεις, θεσπίζει ένα καινοτόμο πλέγμα διατάξεων, προσαρμοσμένο στις ευρείες δυνατότητες των νέων τεχνολογιών, προωθώντας, κατά κύριο λόγο, τον έλεγχο της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε κάθε στάδιό της, είτε διενεργείται από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς φορείς.

Η ΕΕΔΑ, υπό το φως των διατάξεων του άρθρου 8 ΕΣΔΑ, 8 ΧΘΔΕΕ, του ΓΚΠΔ και του Ν 4624/2019 και λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι το εν λόγω ΣχN επιβάλλει την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε μείζονος σημασίας ζητήματα, εφιστά την προσοχή στα εξής σημεία:

123. Βλ. Λίλιαν Μήτρου, *Ο γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Δίκαιο και Κοινωνία στον 21ο αιώνα*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 29-30.

Κοινοποίηση όρων τηλεργασίας (άρθρο 66 παρ. 5 στοιχ. θ' ΣχN) – Το δικαίωμα στην ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 13 ΓΚΠΔ

Αναφορικά με τις διατάξεις του άρθρου 66 παρ. 5 στοιχ. θ', η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι το ΣχN κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση, καθόσον αναφέρονται σχετικές ρυθμίσεις σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου και τη διασφάλιση της ιδιωτικότητάς του. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι λόγω της ραγδαίας αύξησης των δυνατοτήτων της τεχνολογίας και των συστημάτων πληροφορικής και της πρόσφατης επιτακτικής ανάγκης για την καθιέρωση «τηλεργασίας», η οποία προέκυψε για την αντιμετώπιση του COVID-19, έχει γίνει πιο συνηθισμένο για τους εργοδότες να προσφέρουν στους εργαζόμενους την επιλογή να εργάζονται εξ αποστάσεως, π.χ. από τον προσωπικό τους χώρο, γεγονός το οποίο αναφύει κινδύνους για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των τηλεργαζόμενων. Ειδικότερα, οι δυνατότητες τέτοιων τεχνολογιών μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο τα δικαιώματα της ιδιωτικής ζωής και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζόμενων, καθώς σε πολλές περιπτώσεις τα συστήματα παρακολούθησης που υπάρχουν στο χώρο εργασίας μπορούν να επεκταθούν στην οικιακή σφαίρα τους¹²⁴. Κατά συνέπεια, η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι οι διατάξεις του ΣχN πρέπει να παρέχουν ισχυρότερες εγγυήσεις για την προστασία των ανωτέρω δικαιωμάτων, σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο του Κανονισμού 2016/679/ΕΕ (εφεξής ΓΚΠΔ) και Ν 4624/2019.

Ειδικότερα, στο άρθρο 66 παρ. 5 ΣχN τάσσεται στον εργοδότη οχταήμερη προθεσμία από την έναρξη της τηλεργασίας, προκειμένου να κοινοποιήσει στον εργαζόμενο τους όρους εργασίας, στους οποίους σύμφωνα με το στοιχ. θ', περιλαμβάνεται και η υποχρέωση για προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου. Παρά ταύτα, πρέπει να σημειωθεί ότι το άρθρο 13 ΓΚΠΔ προβλέπει την υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να ενημερώσει το υποκείμενο των δεδομένων «κατά τη λήψη των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», ήτοι κατά το χρονικό σημείο της συλλογής τους¹²⁵, γεγονός το οποίο δεν συνάδει, κατ' αρχήν, με την πρόβλεψη της οχταήμερης προθεσμίας.

Στο σημείο αυτό πρέπει να υπομνησθεί ότι οι διατάξεις που αφορούν στην ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων συμβάλλουν στην πλήρωση της αρχής της διαφάνειας¹²⁶, καθώς παρέχουν μια ουσιαστική επισκόπηση της σκοπούμενης επεξεργασίας με ευδιάκριτο, κατανοητό και ευανάγνωστο τρόπο. Εκτός αυτού, με τη γνώση των λεπτομερειών της επεξεργασίας, το υποκείμενο των δεδομένων αποκτά τον έλεγχο της πορείας των δεδομένων του, καθώς η παροχή γνώσης για την επέμβαση στο δικαίωμα της προστασίας των

124. Βλ. Γνωμοδότηση με αριθμ. 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK «data processing at work», 8.6.2017.

125. Βλ. Ομάδα εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK «Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διαφάνεια βάσει του Κανονισμού 2016/679», WP260 rev.01.

126. Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουνταζή, *Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σελ. 58.

δεδομένων με τον μανδύα της «επεξεργασίας», συνδέεται άρρηκτα με την δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων¹²⁷.

Παρά ταύτα, η διασφάλιση του δικαιώματος της ενημέρωσης του άρθρου 13 ΓΚΠΔ, δύναται να πραγματοποιηθεί και στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής προστασίας δεδομένων του εργοδότη π.χ. κατά την έναρξη της σύμβασης του εργαζόμενου, εφόσον περιλαμβάνονται σ' αυτήν οι λεπτομέρειες της επεξεργασίας των δεδομένων στο πλαίσιο της τηλεργασίας και με την προϋπόθεση ότι μέχρι την τυχόν πραγματοποίησή της δεν έχουν μεταβληθεί, γεγονός το οποίο θα υποχρέωνε την εταιρεία, ως υπεύθυνη επεξεργασίας, να επαναδιατυπώσει τις αλλαγές και τους όρους προστασίας δεδομένων και να προβεί στην κοινοποίησή τους στον τηλεργαζόμενο πριν την έναρξη της τηλεργασίας.

Σε αιμφότερες τις ανωτέρω περιπτώσεις, η διατύπωση του άρθρου 66 παρ. 5 ΣχN μπορεί να δημιουργήσει πρόσφορο έδαφος για διιστάμενες ερμηνείες αναφορικά με το χρόνο ικανοποίησης του δικαιώματος ενημέρωσης του υποκειμένου των δεδομένων, όπως επιβάλλεται από τις διατάξεις του άρθρου 13 ΓΚΠΔ. **Κατά συνέπεια, η ΕΕΔΑ κρίνει ότι η προστασία των δεδομένων του τηλεργαζόμενου πρέπει να απαλειφθεί από το στοιχ. β' και να προστεθεί ως ξεχωριστή παράγραφος εντός του ιδίου άρθρου ως εξής: «Ο εργοδότης, οφείλει να έχει ενημερώσει τον εργαζόμενο για τις λεπτομέρειες της επεξεργασίας των δεδομένων του, στο πλαίσιο της τηλεργασίας, πριν από την έναρξή της και σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 του Κανονισμού 2016/679/ΕΕ».**

Έλεγχος απόδοσης εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας (άρθρο 66 παρ. 8 ΣχN)

Η μέθοδος της τηλεργασίας συνεπάγεται, σε αρκετές των περιπτώσεων, ότι ο εργοδότης παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό (περιλαμβανομένου τυχόν λογισμικού) στους εργαζόμενους (άρθρο 66 παρ. 4 ΣχN), ο οποίος αφού εγκατασταθεί, επιτρέπει την παροχή του ίδιου επιπέδου πρόσβασης στο δίκτυο, τα συστήματα και τις βάσεις δεδομένων του εργοδότη που θα είχαν, αν ήταν στο χώρο εργασίας.

Ενώ η εξ αποστάσεως εργασία κινείται προς την σωστή κατεύθυνση, δεν πρέπει να παραληφθεί, μολαταύτα, η αναφορά σε πρόσθετους κινδύνους. Είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι που έχουν απομακρυσμένη πρόσβαση στην υποδομή της εταιρείας, για την οποία εργάζονται, δεν δεσμεύονται από τα μέτρα φυσικής ασφάλειας που ενδέχεται να ισχύουν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη¹²⁸. Συνεπώς, χωρίς την εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών μέτρων, αυξάνεται ο κίνδυνος μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης, ο οποίος μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια ή καταστροφή πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων ή των πελατών, τα οποία επεξεργάζεται η εταιρεία.

127. Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Cruz Villalon σε C-201/14, Bara κ.λπ., ECLI:EU:C:2015:461, σκ. (74).

128. Βλ. [Γνωμοδότηση](#) με αριθμ. 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK «data processing at work», WP 249.

Προκειμένου να μετριαστεί ο εν λόγω κίνδυνος, οι εταιρείες παρέχουσες τηλεργασία μπορεί να κρίνουν ότι η ανάπτυξη πακέτων λογισμικού (είτε "on-premise", είτε στο "cloud"), τα οποία έχουν δυνατότητες, όπως αυτών της καταγραφής πλήκτρων και κινήσεων ποντικιού, καταγραφής οιθόνης (είτε τυχαία είτε σε καθορισμένα διαστήματα), καταγραφή εφαρμογών που χρησιμοποιούνται (και για πόσο καιρό χρησιμοποιήθηκαν), ενεργοποίησης καμερών σε συμβατές συσκευές, συλλέγοντας το υλικό από αυτές, μπορούν να δικαιολογηθούν. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που εμπλέκεται σε τέτοιες τεχνολογίες είναι δυσανάλογη σε σχέση με τους ανωτέρω σκοπούς και η εταιρείες, ως υπεύθυνες επεξεργασίας κατά την έννοια του άρθρου 4 στοιχ. 7 ΓΚΠΔ, είναι πολύ απίθανο να θεμελιώσουν το υπέρτερο έννομο συμφέρον του άρθρου 6 παρ. 1 στοιχ. στ' ΓΚΠΔ. Στο ίδιο πλαίσιο, πρέπει να υπομνησθεί ότι τα εργαλεία απομακρυσμένης συνεργασίας και τηλεδιάσκεψης επιτρέπουν συχνά την δυνατότητα επιπρόσθετης παρακολούθησης του προσωπικού σε σύγκριση με τη συμβατική μορφή συνεργασίας. Σημειώνεται στο σημείο αυτό ότι εξ ορισμού, δεν πρέπει να λαμβάνει χώρα παρακολούθηση από τον εργοδότη ή τον πάροχο, ο οποίος παρέχει το απαραίτητο λογισμικό στον εργοδότη για τους εν λόγω σκοπούς¹²⁹. Επιπλέον, αναφορικά με τον έλεγχο του τηλεργαζόμενου από τον εργοδότη¹³⁰, ο τελευταίος πρέπει να διαμορφώσει εργαλεία με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποφεύγεται η συλλογή δεδομένων και να επιτυγχάνεται διαφάνεια και σαφήνεια των σχετικών όρων. Εάν απαιτείται κάποια μορφή παρακολούθησης από τον εργοδότη, πρέπει να αξιολογηθεί εάν αυτά τα παρεμβατικά μέτρα είναι ανάλογα^{131, 132} με τον στόχο που πρέπει να επιτευχθεί¹³³.

Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο τηλεργαζόμενος, σε αρκετές των περιπτώσεων, εργάζεται από το σπίτι, χρησιμοποιώντας την ιδιωτική του συσκευή και επομένως, καθίσταται σαφές ότι ο οικιακός χώρος και το προσωπικό τους ψηφιακό απόρρητο δεν πρέπει να παραβιάζονται¹³⁴. Για παράδειγμα, σε περιπτώσεις χρήσης των προσωπικών υπολογιστών των εργαζόμενων, πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχει η πιθανότητα επεξεργασίας μη εταιρικών πληροφοριών από τους εργοδότες, σχετικά με αυτούς τους υπαλλήλους, και πιθανώς τυχόν μέλη της οικογένειας που χρησιμοποιούν επίσης τις εν λόγω συσκευές στις μη εργάσιμες ημέρες και ώρες.

Κατά συνέπεια, η ΕΕΔΑ κρίνει ότι η διάταξη του άρθρου 66 παρ. 8 ΣχN δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στο σενάριο του ελέγχου της αποδοτικότητας και στην

129. Βλ. European Data Protection Supervisor, [Orientations](#) from the EDPS. Reactions of EU institutions as employers to the COVID-19 crisis, 15 July 2020.

130. Βλ. Φ. Παναγοπούλου – Κουνταζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαίων Πολιτεία, Τεύχος 2/2011, σελ. 325-340

131. Βλ. European Data Protection Supervisor, [EDPS Guidelines](#) on assessing the proportionality of measures that limit the fundamental rights to privacy and to the protection of personal data, 19 Dec. 2019.

132. Βλ. European Data Protection Supervisor, [Opinion](#) 5/2018, Preliminary Opinion on privacy by design, 31 May 2018.

133. Βλ. European Data Protection Supervisor, [Orientations](#) from the EDPS. Reactions of EU institutions as employers to the COVID-19 crisis, 15 July 2020.

134. Βλ. European Data Protection Supervisor, [Orientations](#) from the EDPS. Reactions of EU institutions as employers to the COVID-19 crisis, 15 July 2020.

απαγόρευση της χρήσης κάμερας¹³⁵ αλλά να προβλέπει ρητώς τη λήψη μέτρων ασφαλείας, όπως επιβάλλονται από τον ΓΚΠΔ. Ειδικότερα, η εν λόγω διάταξη προτείνεται να διατυπωθεί ως εξής: «Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζόμενου κατά τρόπο που σέβεται την ιδιωτική ζωή αλλά και το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, τις διασφαλίσεις του Κανονισμού 2016/679/EU και ιδίως τις γενικές αρχές του άρθρου 5 αυτού, και τον Ν 4624/2019. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) και άλλων παρεμβατικών μέτρων για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζόμενου, που δεν είναι σύμφωνοι με το ανωτέρω πλαίσιο για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 στοιχ. στ', 24, 25 και 32 του Κανονισμού 2016/679/EU, προκειμένου να διασφαλισθεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου και κατά την αποχή του από την παροχή της εργασίας, και να εξαλείφουν τυχόν κίνδυνοι για την ιδιωτικότητά του, όταν λαμβάνει χώρα κοινή χρήση ή έχει εγκατασταθεί λογισμικό ή εξοπλισμός από τον εργοδότη για τον σκοπό της τηλεργασίας».

Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και Ψηφιακή Κάρτα (άρθρα 73 και 74 ΣχN) – Ζητήματα Γενικών Αρχών Επεξεργασίας Δεδομένων

1. Γενικές Αρχές Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Αρχικά, σημειώνεται ότι η καθιέρωση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, και η συνεπεία αυτής, καταχώριση των δεδομένων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II σε πραγματικό χρόνο, ανταποκρίνεται στην επίτευξη ενός νόμιμου και θεμιτού σκοπού, καθώς, σύμφωνα με την ανάλυση συνεπειών, η οποία αναρτήθηκε στο πλαίσιο της ανοιχτής διαβούλευσης του εν λόγω ΣχN, το άρθρο 74 «...αντιμετωπίζει το πρόβλημα της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη τεχνολογικών εργαλείων, τα οποία θα επιτρέψουν τον κατάλληλο έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας..». Ωστόσο, υπό το πρίσμα των άρθρων 7, 8 και 52 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΧΘΔΕΕ), 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (εφεξής ΕΣΔΑ), καθώς και επί τη βάσει των διατάξεων της Σύμβασης με αριθμ. 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης και του ΓΚΠΔ, πρέπει να σημειωθούν τα εξής:

Α. Προσδιορισμός Ρόλων: Η έννοια του υπευθύνου της επεξεργασίας και η αλληλεπίδρασή της με την έννοια του εκτελούντος την επεξεργασία, εφόσον ο τελευταίος υφίσταται, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην εφαρμογή του πλαισίου για την προστασία των δεδομένων, καθώς καθορίζουν ποιος είναι υπεύθυνος για τη συμμόρφωση προς τους κανόνες προστασίας των δεδομένων και με ποιον τρόπο τα πρόσωπα, στα οποία αναφέρονται τα

135. Βλ. European Data Protection Supervisor, [Orientations](#) from the EDPS. Reactions of EU institutions as employers to the COVID-19 crisis, 15 July 2020.

δεδομένα¹³⁶, μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους στην πράξη¹³⁷. Η έννοια του υπευθύνου της επεξεργασίας είναι επίσης ουσιώδης για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου αλλά και για την ουσιαστική άσκηση των ελεγκτικών καθηκόντων της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (εφεξής ΑΠΔΠΧ)¹³⁸. Συνεπώς, αποτελεί μείζονος σημασίας ζήτημα ο σαφής καθορισμός του «υπεύθυνου επεξεργασίας» του άρθρου 4 στοιχ. 7 ΓΚΠΔ¹³⁹, κατά την υιοθέτηση του όποιου νομοθετικού μέτρου, το όποιο συνεπάγεται την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Επιπλέον, εντός των προτεινομένων διατάξεων πρέπει να αποσαφηνιστούν και οι κατηγορίες «αποδεκτών»¹⁴⁰ των δεδομένων που καταχωρίζονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και να αιτιολογηθεί η αναγκαιότητα και αναλογικότητα της πρόσβασής τους σε συνάρτηση με τους από τον νόμο προσδιορισμένους σκοπούς τους. Για παράδειγμα, το άρθρο 77 ΣχN προβλέπει ένα εξαιρετικά ευρύ κατάλογο αποδεκτών των δεδομένων, επεκτείνοντας τη δυνατότητα πρόσβασης όχι μόνο στους φορείς της εν λόγω διάταξης αλλά και σε «... κάθε άλλο φορέα που είναι αρμόδιος για την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματικών προγραμμάτων και λειτουργεί ως κόμβος διασταυρώσεων» χωρίς να αναφέρονται οι προϋποθέσεις και η αναγκαιότητα της πρόσβασης στα δεδομένα που τηρούνται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της εν λόγω διάταξης, δεν καθίσταται σαφές σχετικά α) με το ποίος διαδραματίζει τον ρόλο του υπεύθυνου επεξεργασίας (ή των από κοινού υπευθύνων επεξεργασίας¹⁴¹ ή τυχόν εκτελούντων την επεξεργασία¹⁴²) του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, στο οποίο καταχωρίζονται στα δεδομένα της Ψηφιακής Κάρτας, αλλά και β) το μείζον ζήτημα της πρόσβασης άλλων προσώπων ή/και δημοσίων αρχών στα δεδομένα που τηρούνται στο πλαίσιο των εν λόγω σκοπών. **Για τον λόγο αυτό, η ΕΕΔΑ προτείνει να αποσαφηνιστεί επακριβώς η οντότητα που θα φέρει την ιδιότητα του «υπεύθυνου επεξεργασίας» ή, σε διαφορετική περίπτωση, οι οντότητες που θα φέρουν τον ρόλο των «από κοινού υπευθύνων επεξεργασίας»¹⁴³, προκειμένου να παρασχεθεί στους εργαζόμενους η δυνατότητα να ασκούν αποτελεσματικά τα δικαιώματά τους, ως υποκείμενα**

136. Βλ. κατ' αναλογία, European Data Protection Supervisor – European Data Protection Board, [Joint Opinion 04/2021 on the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on a framework for the issuance, verification and acceptance of interoperable certificates on vaccination ,testing and recovery to facilitate free movement during the COVID-19 pandemic \(Digital Green Certificate\)](#), 31 March 2021.

137. Βλ. άρθρα 12-22 και 34 ΓΚΠΔ.

138. Βλ. [Γνωμοδότηση](#) με αριθμ. 1/2010 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK «σχετικά με τις έννοιες του «υπεύθυνου της επεξεργασίας» και του «εκτελούντος την επεξεργασία»», WP 169.

139. Βλ. στο πλαίσιο αυτό και άρθρο 2 στοιχ. δ' της Σύμβασης με αριθμ. 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης.

140. Βλ. σχετικά άρθρο 4 στοιχ. 9 ΓΚΠΔ.

141. Βλ. σχετικά άρθρο 26 ΓΚΠΔ.

142. Βλ. σχετικά άρθρο 79 ΣχN ΓΚΠΔ, από τη διατύπωση του οποίου θα μπορούσε να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης θα μπορούσε να φέρει την ιδιότητα του εκτελούντος την επεξεργασία του άρθρου 4 στοιχ. 8 ΓΚΠΔ, γεγονός το οποίο θα ενεργοποιούσε τις διατάξεις του άρθρου 28 ΓΚΠΔ.

143. Βλ. σχετικά άρθρο 26 ΓΚΠΔ.

δεδομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 2 ΧΘΔΕΕ και τα ειδικότερα οριζόμενα στις ρυθμίσεις των άρθρων 12-22 και 34 ΓΚΠΔ.

Β. Αρχή του Σκοπού της Επεξεργασίας: Η αρχή του σκοπού της επεξεργασίας των δεδομένων αποτελεί μια από τις σημαντικότερες αρχές στο δίκαιο της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η δυναμική της εν λόγω αρχής συνάγεται από το γεγονός ότι η κατοχύρωσή της ερείδεται επί διατάξεων πρωτογενούς δικαίου της ΕΕ και συγκεκριμένα, αυτών του άρθρου 8 παρ. 2 ΧΘΔΕΕ. Αναφορικά με τις διατάξεις του ΓΚΠΔ, η αρχή του σκοπού της επεξεργασίας προβλέπεται ρητώς στο άρθρο 5 παρ. 1 περ. β', διάταξη η οποία προβλέπει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να «..συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς...» («περιορισμός του σκοπού»). Η θεμελιώδης αρχή του σκοπού της επεξεργασίας απαρτίζεται από δυο συνιστώσες και συγκεκριμένα αυτών του προσδιορισμού του σκοπού και του περιορισμού του. Επομένως, η διάταξη αυτή παρέχει, παράλληλα με την ως άνω απαγόρευση της ασύμβατης χρήσης, μια μορφή ευελιξίας και δεν αποκλείει την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για διαφορετικό σκοπό, από αυτό για τον οποίο συλλέχθηκαν, αρκεί ο δεύτερος αυτός σκοπός να μην είναι ασύμβατος με τον αρχικό σκοπό.

Παρά ταύτα, από τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 77 ΣχN, το οποίο επιτρέπει την πρόσβαση σε ένα αρκετά μεγάλο και μη σαφώς καθορισμένο κατάλογο δημόσιων υπηρεσιών («...και κάθε άλλο φορέα που είναι αρμόδιος...»), συνάγεται, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, ότι το εύρος της επεξεργασίας των δεδομένων, όπως απορρέει από τις διατάξεις των άρθρων 73 και 74 ΣχN, έχει διευρυνθεί αρκετά, χωρίς να αιτιολογείται σχετικώς η αναγκαιότητά της πρόσβασης και να περιγράφονται εγγυήσεις σχετικά με τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφάλειας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν τυχόν κίνδυνοι. **Κατά συνέπεια, η ΕΕΔΑ κρίνει ότι πρέπει να επανεκτιμηθεί και να αιτιολογηθεί η αναγκαιότητα πρόσβασης των φορέων του άρθρου 77 ΣχN στα στοιχεία που περιλαμβάνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και ακολούθως, να προσδιορισθούν με σαφήνεια οι σκοποί επεξεργασίας, με την πρόβλεψη εγγυήσεων και την εκτίμηση τυχόν κινδύνων, ιδίως ενόψει της διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων.**

Γ. Διάρκεια Διατήρησης των Δεδομένων: Θεμελιώδης αρχή αποτελεί επίσης και η διατήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Συγκεκριμένα, και σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 1 στοιχ. ε' ΓΚΠΔ¹⁴⁴, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διατηρούνται μόνο για το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την επίτευξη του σκοπού για τον οποίο έχουν αρχικώς συλλεχθεί. Ειδικότερα, το άρθρο 5 παρ. 1 περ. ε' ΓΚΠΔ ορίζει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα «..διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα..». **Επομένως, η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι η εν**

144. Βλ. στο πλαίσιο αυτό και διατάξεις άρθρου 5, στοιχ. ε', της Σύμβασης με αριθμ. 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης.

λόγω νομοθετική πρόταση, λαμβάνοντας υπόψη τους σκοπούς, για τους οποίους συλλέγονται τα δεδομένα στο πλαίσιο του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και της Ψηφιακής Κάρτας, πρέπει να περιλαμβάνει ρητώς την ελάχιστη περίοδος αποθήκευσης των δεδομένων αυτών ή τουλάχιστον τα κριτήρια προσδιορισμού της. Καθίσταται σαφές ότι η εν λόγω υποχρέωση του προσδιορισμού των χρονικών ορίων αποθήκευσης των δεδομένων θα είναι αποτελεσματική, εφόσον στηρίζεται σε μια δίκαιη και αντικειμενική απόφαση, η οποία θα αφορά στο αποτέλεσμα εξισορρόπησης¹⁴⁵ των συμφερόντων που επιδιώκονται σε σχέση με το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Δ. Κατηγορίες των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα: Η λειτουργία και αναβάθμιση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, στο οποίο καταχωρίζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συνιστά περιορισμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών και κατά συνέπεια, πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένος και η αναγκαιότητά του αποδεδειγμένη, προκειμένου να επιτευχθεί η σωστή εξισορρόπηση μεταξύ του σκοπού που επιδιώκεται με τις ως άνω διατάξεις του ΣχN και του περιορισμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην ιδιωτική ζωή και στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επιπροσθέτως, βασική προϋπόθεση για τον περιορισμό των δικαιωμάτων επί τη βάσει των άρθρων 8 ΕΣΔΑ και 7, 8 και 52 ΧΘΔΕΕ αποτελεί το όποιο μέτρο να τίθεται «προς το συμφέρον της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας τάξης ή της οικονομικής ευημερίας της χώρας, για την πρόληψη ταραχών ή εγκληματικών πράξεων, για την προστασία της υγείας ή των χρηστών ήθων ή για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών τρίτων», «να είναι αναγκαίο σε μια δημοκρατική κοινωνία» και «να υπόκειται στην αρχή της αναλογικότητας»¹⁴⁶.

Προκειμένου, η εν λόγω νομοθετική πρόβλεψη να είναι σαφής και συγκεκριμένη ως προς την επέμβασή της στο δικαίωμα της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να εκτιμηθεί η αναλογικότητά της, πρέπει, εκτός των άλλων, να προβλέπει ρητώς τις κατηγορίες των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 1 στοιχ. γ' ΓΚΠΔ τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι «κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία («ελαχιστοποίηση των δεδομένων»)». Συνεπώς, καθίσταται σαφές ότι η αρχή της «ελαχιστοποίησης» των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί εξειδίκευση της αρχής

145. Στην υπόθεση S. και Marper, το ΕΔΔΑ αποφάνθηκε ότι, σύμφωνα με τις βασικές αρχές της συναφούς νομοθεσίας του Συμβουλίου της Ευρώπης και την εθνική νομοθεσία και πρακτική των λοιπών συμβαλλομένων μερών, η διατήρηση των δεδομένων απαιτείται να είναι ανάλογη του σκοπού για τον οποίο έχουν συλλεγεί και χρονικά περιορισμένη, βλ. ΕΔΔΑ, S. και Marper κατά Ηνωμένου Βασιλείου [αριθ. προσφ. 30566/04], 4 Δεκεμβρίου 2008 και Μ.Μ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου[αριθ. προσφ. 24029/07], 13 Νοεμβρίου 2012.

146. Βλ. ΔΕΚ, C-73/07, Tietosuojaavaltuutettu κατά Satakunnan Markkinapörssi Oy κ.λπ., 16.12.2008, σκ. (56), C-92/09 και C-93/09, Volker und Markus Schecke Gbr κ.λπ., 9.11.2010, ECLI:EU:C:2010:662, σκ. (77), ΔΕΕ, C-293/12 και C-594/12, Digital Rights κ.λπ., 08.04.2014, σκ. (52), C-362/14, Schrems, 06.10.2015, σκ. (92) και στο πλαίσιο της τελευταίας βλ. I. Ιγγλεζάκη, Προστασία της ιδιωτικής ζωής - Η ακύρωση της απόφασης 2000/520 της Επιτροπής της ΕΕ σχετικά με τις αρχές ασφαλούς λιμένα (Safe Harbour). Με αφορμή την απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-362/14 (Schrems κατά Data Protection Commissioner), Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Συνήγορος 111/2015, (σελ. 70-73), σελ. 71 επ.. I. Ιγγλεζάκη, Η ασπίδα προστασίας ΕΕ-ΗΠΑ για την ιδιωτικότητα (EU-U.S. Privacy Shield), Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Συνήγορος 113/2016, (σελ. 68-71), σελ. 68.

της αναλογικότητας¹⁴⁷, σύμφωνα με την οποία τα προσωπικά δεδομένα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει να είναι πρόσφορα και αναγκαία¹⁴⁸ για τον επιδιωκόμενο σκοπό της επεξεργασίας, ο οποίος επίσης πρέπει να είναι νόμιμος, δηλαδή να ερείδεται επί των διατάξεων του ΓΚΠΔ. Συνεπώς, πρέπει εν προκειμένω να σημειωθεί ότι στις διατάξεις των άρθρων 73 παρ. 2 και 74 παρ. 2 ΣχN πρέπει να προβλεψθούν επακριβώς οι κατηγορίες των δεδομένων που καταχωρίζονται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και ακολούθως, να απαλειφθεί η λέξη «ιδίως», η συμπεριληφθη της οποίας δεν συνάδει με το κριτήριο της προβλεψιμότητας της επέμβασης και επομένως, δεν παρέχει στους εργαζόμενους, ως υποκείμενα των δεδομένων, μια σαφή εικόνα για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που θα υποβληθούν σε επεξεργασία στο πλαίσιο των σκοπών λειτουργίας του ως άνω συστήματος και της ψηφιακής κάρτας.

2. Εκτίμηση Κινδύνου για τα Δικαιώματα και τις Ελευθερίες των Φυσικών Προσώπων

Σύμφωνα με το άρθρο 35 του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, «1. Όταν ένα είδος επεξεργασίας, ιδίως με χρήση νέων τεχνολογιών και συνεκτιμώντας τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας διενεργεί, πριν από την επεξεργασία, εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ... 3. Η αναφερόμενη στην παράγραφο 1 εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων απαιτείται ιδίως στην περίπτωση: α) συστηματικής και εκτενούς αξιολόγησης προσωπικών πτυχών σχετικά με φυσικά πρόσωπα, η οποία βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, και στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα σχετικά με το φυσικό πρόσωπο ή ομοίως επηρεάζουν σημαντικά το φυσικό πρόσωπο, β) μεγάλης κλίμακας επεξεργασίας των ειδικών κατηγοριών δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 ή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10 ή γ) συστηματικής παρακολούθησης δημοσίως προσβάσιμου χώρου σε μεγάλη κλίμακα.... 4. Η εποπτική αρχή καταρτίζει και δημοσιοποιεί κατάλογο με τα είδη των πράξεων επεξεργασίας που υπόκεινται στην απαίτηση για διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων δυνάμει της παραγράφου 1.10. Όταν η επεξεργασία δυνάμει του άρθρου 6 παράγραφος 1 στοιχείο γ) ή ε) έχει νομική βάση στο δίκαιο της Ένωσης ή στο δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας, το εν λόγω δίκαιο ρυθμίζει την εκάστοτε συγκεκριμένη πράξη επεξεργασίας ή σειρά πράξεων και έχει διενεργηθεί ήδη εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων ως μέρος γενικής εκτίμησης αντικτύπου στο πλαίσιο της έγκρισης της εν λόγω νομικής βάσης, οι παράγραφοι 1 έως 7 δεν εφαρμόζονται, εκτός εάν τα κράτη μέλη κρίνουν απαραίτητη τη διενέργεια της εν λόγω

147. Βλ. [Αποφάσεις](#) Αρχής με αριθμ. 1/2009, 87/2009, 2/2010, 45/2011, 47/2011, 56/2011, 79/2011, 80/2011, 110/2011, 142/2014 και 178/2014.

148. Βλ. [Απόφαση](#) Αρχής με αριθμ. 153/2013.

εκτίμησης πριν από τις δραστηριότητες επεξεργασίας.» Επιπλέον, στο άρθρο 36 παρ. 4 ΓΚΠΔ προβλέπεται ότι «Τα κράτη μέλη ζητούν τη γνώμη της εποπτικής αρχής κατά την εκπόνηση προτάσεων νομοθετικών μέτρων προς θέσπιση από τα εθνικά κοινοβούλια ή κανονιστικών μέτρων που βασίζονται σε τέτοια νομοθετικά μέτρα, τα οποία αφορούν την επεξεργασία».

Η ΕΕΔΑ έχει επισημάνει σε αρκετές των περιπτώσεων¹⁴⁹ ότι πριν την υιοθέτηση νομοθετικών μέτρων, τα οποία αναμένεται να έχουν αντίκτυπο στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, πρέπει να διενεργείται η κατάλληλη αξιολόγηση των κινδύνων στα υπό περιορισμό ανθρώπινα δικαιώματα. Ειδικά δε για το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η Ομάδα του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK έχει επισημάνει σχετικώς ότι όταν διενεργείται εκτίμηση των κινδύνων που προκύπτουν από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων (εφεξής ΕΑΠΔ) στο στάδιο της επεξεργασίας της νομοθεσίας που παρέχει τη νομική βάση της επεξεργασίας, ενδέχεται να απαιτείται επανεξέταση πριν από την εφαρμογή της, διότι η ψηφισθείσα νομοθεσία ενδεχομένως να διαφέρει από τη νομοθετική πρόταση με τρόπο που να επηρεάζει ζητήματα προστασίας των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής¹⁵⁰. Επιπλέον, μπορεί να μη διατίθενται επαρκή τεχνικά στοιχεία που αφορούν την πραγματική επεξεργασία κατά τον χρόνο θέσπισης της νομοθεσίας, ακόμη και αν αυτή συνοδευόταν από ΕΑΠΔ. Το ίδιο όργανο επισημαίνει ακολούθως ότι **στις εν λόγω περιπτώσεις ενδέχεται να παραμένει αναγκαία η διενέργεια συγκεκριμένης ΕΑΠΔ πριν από τη διενέργεια των δραστηριοτήτων επεξεργασίας**¹⁵¹.

Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί ότι όπως υποδεικνύει ο όρος «ιδίως» στην διατύπωση του άρθρου 35 παρ. 3 ΓΚΠΔ, ο κατάλογος των πράξεων που υπόκεινται στην υποχρέωση ΕΑΠΔ είναι ενδεικτικός με την έννοια ότι ενδέχεται να υπάρχουν πράξεις επεξεργασίας «υψηλού κινδύνου» που δεν περιλαμβάνονται στον εν λόγω κατάλογο, οι οποίες, ωστόσο, ενέχουν υψηλούς κινδύνους. Μια περισσότερο λεπτομερής αναφορά των κριτηρίων, τα οποία συνηγορούν υπέρ της εκπόνησης ΕΑΠΔ, έχουν ήδη καθορισθεί, σε συνέχεια των διατάξεων του άρθρου 35 παρ. 4 ΓΚΠΔ και της Απόφασης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας

149. Βλ. ΕΕΔΑ, **Δήλωση** για την επίδραση των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου, 15 Ιουλίου 2015; **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 χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και άλλες διατάξεις”, 20 Σεπτεμβρίου 2016.

150. Βλ. Working Party of Art. 29 of the Directive 95/46, **Guidelines** on Data Protection Impact Assessment and determining whether processing is "likely to result in a high risk" for the purposes of Regulation 2016/679, wp248rev.01, 4 Απρ. 2017 (αναθ. 4 Οκτ. 2017).

151. Βλ. Working Party of Art. 29 of the Directive 95/46, **Guidelines** on Data Protection Impact Assessment and determining whether processing is "likely to result in a high risk" for the purposes of Regulation 2016/679, wp248rev.01, 4 Απρ. 2017 (αναθ. 4 Οκτ. 2017).

Δεδομένων με αριθμ. 7/2018 για τη Χώρα μας¹⁵², με την Απόφαση με αριθμ. 65/2018 της ΑΠΔΠΧ¹⁵³.

Στο πλαίσιο των προτεινόμενων διατάξεων των άρθρων 73 και 74 ΣχN και λαμβάνοντας υπόψη τις προαναφερθείσες διατάξεις του ΓΚΠΔ, οι οποίες προβλέπουν ρητώς τη διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου για πράξεις επεξεργασίας που πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια, σε συνδυασμό με την Απόφαση της ΑΠΔΠΧ με αριθμ. 65/2018 που αφορά στον κατάλογο για τις πράξεις επεξεργασίας, οι οποίες υπόκεινται στην υποχρέωση εκτίμησης των κινδύνων που προκύπτουν από την επεξεργασία των δεδομένων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, η ΕΕΔΑ τονίζει την αναγκαιότητα εκπόνησης μιας τέτοιας αξιολόγησης, καθόσον αφενός αποτελεί σημαντικό εργαλείο ελέγχου, διαφάνειας και αναλογικότητας της δημόσιας πολιτικής αφετέρου συντελεί στην αντιμετώπιση των κινδύνων που θα προκύψουν από τον περιορισμό του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι το άρθρο 35 ΓΚΠΔ κάνει λόγο για ενδεχόμενο υψηλό κίνδυνο «για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων». Η παραπομπή «στα δικαιώματα και στις ελευθερίες» των υποκειμένων των δεδομένων αφορά πρωτίστως τα δικαιώματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής, ενδέχεται όμως να συμπεριλαμβάνει και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως την ελευθερία του λόγου, την ελευθερία της σκέψης, την ελευθερία κυκλοφορίας, την απαγόρευση των διακρίσεων, το δικαίωμα στην ελευθερία, την ελευθερία συνειδήσεως και θρησκείας¹⁵⁴.

Ουτόσο, από τα σχετικά συνοδευτικά έγγραφα του ΣχN δεν διαπιστώθηκε η διενέργεια της απαιτούμενης αξιολόγησης των κινδύνων για τις ελευθερίες και τα δικαιώματα των φυσικών προσώπων, που θα προκύψουν από την επεξεργασία των δεδομένων τους ή η διατύπωση προηγούμενης γνωμοδότησης από την ΑΠΔΠΧ. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι με την Ψηφιακή Κάρτα θα λαμβάνει χώρα συστηματική και ευρείας κλίμακας επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα¹⁵⁵, τις διατάξεις του άρθρου 35 ΓΚΠΔ, καθώς και τα διαλαμβανόμενα στην Απόφαση με αριθμ. 65/2018 της ΑΠΔΠΧ, η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι πρέπει να διενεργηθεί η αξιολόγηση των κινδύνων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων που προκύπτουν από την επεξεργασία των δεδομένων τους, στο πλαίσιο των σκοπών του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και της χρήσης της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

152. Βλ. European Data Protection Board, [Opinion](#) 7/2018 on the draft list of the competent supervisory authority of Greece regarding the processing operations subject to the requirement of a data protection impact assessment (Article 35.4 GDPR).

153. Βλ. [Απόφαση](#) ΑΠΔΠΧ με αριθμ. 65/2018.

154. Βλ. Γνωμοδότηση με αριθμ. 1/2017 ΑΠΔΠΧ, στην οποία επισημάνθηκε ότι η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που διενεργείται στο πλαίσιο του ηλεκτρονικού εισιτηρίου του ΟΑΣΑ, θίγει το υπέρμετρα την ελευθερία κίνησης ή κυκλοφορίας, της οποίας αναπόσπαστο μέρος συνιστά το δικαίωμα της ανώνυμης μετακίνησης. Περαιτέρω, σημειώθηκε ότι η ελευθερία κίνησης αποτελεί έκφραση του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 5, παρ. 1, Συντ. καθώς και της εν γένει προσωπικής ελευθερίας που εδράζεται στο άρθρο 5, παρ. 3 εδ. 1, Συντ.

155. Βλ. Working Party of Art. 29 of the Directive 95/46, [Guidelines](#) on Data Protection Impact Assessment and determining whether processing is "likely to result in a high risk" for the purposes of Regulation 2016/679, wp248rev.01, 4 Απριλίου 2017 (αναθ. 4 Οκτ. 2017).

Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 84 ΣχN) και Προστασία Ειδικών Κατηγοριών Δεδομένων

Αρχικά σημειώνεται ότι το άρθρο 84 ΣχN απαριθμεί αποκλειστικώς τις κατηγορίες δεδομένων των μελών-φυσικών προσώπων, που καταχωρίζονται στο μητρώο μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Υπό το πρίσμα ωστόσο του ΓΚΠΔ οφείλει να αιτιολογηθεί επαρκώς εάν όλα τα αναφερόμενα στη διάταξη αυτή δεδομένα (ονοματεπώνυμο, επάγγελμα, διεύθυνση κατοικίας, αριθμό του δελτίου ταυτότητας, χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους, ΑΜΚΑ) θα μπορούσαν να θεωρηθούν απαραίτητα ή κατάλληλα για την εκπλήρωση των στόχων μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ως προς την ταυτοποίηση των μελών της¹⁵⁶.

Στο σημείο αυτό, πρέπει να υπομνησθεί ότι οι βασικές αρχές για την «ποιότητα των δεδομένων»¹⁵⁷ έχουν υιοθετηθεί, πλέον του ΓΚΠΔ, και από τη Σύμβαση υπ' αριθμ. 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης και συγκεκριμένα, από τη διάταξη του άρθρου 5 που περιλαμβάνει πέντε γενικές αρχές εκ των οποίων και την «αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων». Επιπρόσθετα, οι αρχές αυτές αποτελούν νομοθετικές εξειδικεύσεις της συνταγματικά κατοχυρωμένης από το άρθρο 25 παρ. 1 συνταγματικής αρχής της αναλογικότητας¹⁵⁸ σε συνδυασμό με το συνταγματικό δικαίωμα της προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των προσωπικών δεδομένων του άρθρου 9Α Συντ. Επομένως, οι εν λόγω αρχές δεν αποτελούν απλώς κατευθυντήριες ή ερμηνευτικές αρχές, αλλά η δεσμευτικότητά τους είναι απόλυτη^{159, 160}. Σε κάθε περίπτωση, η ΕΕΔΑ, κατανοεί ότι η χρήση του ΑΜΚΑ αποτελεί ένα ισχυρό μέσο ασφαλούς ταυτοπροσωπίας των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ωστόσο, ενόψει της πρόβλεψης και της καταχώρισης του Αριθμού Δελτίου Ταυτότητας εντός του άρθρου 84 παρ. 1 στοιχ. α' ΣχN, προτείνει την επαναχιολόγηση της καταλληλότητας και αναγκαιότητας της επεξεργασίας των ζητούμενων προσωπικών δεδομένων για τον σκοπό της ταυτοπροσωπίας.

Αναφορικά με το άρθρο 3 παρ. 3 Ν 1264/1982, ρύθμιση η οποία παραμένει ως έχει υπό το φως των τροποποιήσεων του άρθρου 83 ΣχN, πρέπει να επισημανθούν τα εξής: Η εν λόγω διάταξη προβλέπει ότι «Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία». Στο σημείο αυτό, πρέπει να υπομνησθεί ότι το άρθρο 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ απαγορεύει, κατ' αρχήν, την επεξεργασία των «ειδικών κατηγοριών δεδομένων» («ευαίσθητα δεδομένα»), ήτοι των δεδομένων που αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και η

156. Βλ. άρθρο 5, παρ. 1 στοιχ. γ', ΓΚΠΔ.

157. Βλ. Ιωάννη Ιγγλεζάκη, Ευαίσθητα Προσωπικά Δεδομένα, Εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονικη 2003, σελ. 68.

158. Βλ. [Απόφαση ΑΔΠΧ](#) με αριθμ. 141/2014.

159. Βλ. Παναγιώτη Αρμαμέντο – Βασίλη Σωτηρόπουλο, Προσωπικά Δεδομένα – Ερμηνεία Ν 2472/97, 2005 σελ.113.

160. Βλ. European Data Protection Supervisor, [EDPS Guidelines](#) on assessing the proportionality of measures that limit the fundamental rights to privacy and to the protection of personal data, 19 Dec. 2019.

επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό. Κατά συνέπεια, ο ενωσιακός νομοθέτης απαγορεύει, κατά κανόνα, την επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, περιλαμβανομένων και των δεδομένων που αφορούν στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση. Κατ' εξαίρεση, σύμφωνα με τις αποκλειστικά προβλεπόμενες περιπτώσεις στις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 2 ΓΚΠΔ, είναι επιτρεπτή η επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων, εφόσον συντρέχει τουλάχιστον μία από τις περιπτώσεις που μνημονεύονται στις εν λόγω εξαιρέσεις¹⁶¹. Ωστόσο, ειδικά για τα δεδομένα που αφορούν στη συμμετοχή στη συνδικαλιστική οργάνωση, οι διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 2 περ. δ' ΓΚΠΔ προβλέπει ότι η γενική απαγόρευση της παρ. 1 του ίδιου άρθρου δεν εφαρμόζεται όταν «....η επεξεργασία διενεργείται, με κατάλληλες εγγυήσεις, στο πλαίσιο των νόμιμων δραστηριοτήτων ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα με πολιτικό, φιλοσοφικό, θρησκευτικό ή συνδικαλιστικό στόχο και υπό την προϋπόθεση ότι η επεξεργασία αφορά αποκλειστικά τα μέλη ή τα πρώην μέλη του φορέα ή πρόσωπα τα οποία έχουν τακτική επικοινωνία μαζί του σε σχέση με τους σκοπούς του και ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν κοινοποιούνται εκτός του συγκεκριμένου φορέα χωρίς τη συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων...».

Από τη γραμματική διατύπωση της εν λόγω διάταξης γίνεται αντιληπτό ότι νομική βάση της κοινολόγησης των εν λόγω δεδομένων από τη συνδικαλιστική οργάνωση αποτελεί η «συγκατάθεση» του μέλους της, ως υποκείμενο των δεδομένων. Επιπλέον, πρέπει να υπομνησθεί ότι στον βαθμό που τα εν λόγω δεδομένα αποτελούν ειδικές κατηγορίες δεδομένων, η έννοια της συγκατάθεσης πρέπει να εφαρμόζεται υπό το πρίσμα των κριτηρίων του άρθρου 9 παρ. 2 περ. α' ΓΚΠΔ¹⁶². Κατά συνέπεια, για την κοινολόγηση των εν λόγω δεδομένων που θα τηρούνται σε κρατική βάση δεδομένων - μητρώο (ΓΕ.ΜΗ.ΣΟ.Ε.) και αφορούν στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση «εκτός του συγκεκριμένου φορέα», απαιτείται η εξαίρεση της συγκατάθεσης του άρθρου 9 παρ. 2 περ. α' ΓΚΠΔ και επομένως, αποκλείεται η θεμελίωση των άλλων περιπτώσεων που προβλέπει το άρθρο 9 παρ. 2 ΓΚΠΔ. Συνεπώς, η διάταξη του άρθρου 3 παρ. 3 Ν 1264/1982, η οποία προβλέπει την κοινολόγηση των δεδομένων σε οποιονδήποτε αποδείξει έννομο συμφέρον πρέπει να επαναχιολογηθεί υπό το φως του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. δ' του Κανονισμού 2016/679/ΕΕ.

161. Βλ. στο πλαίσιο αυτό και άρθρο 22 Ν 4624/2019.

162. Βλ. European Data Protection Board, [Guidelines](#) 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, Version 1.1, 4 May 2020.