



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Νεοφύτου Βάμβα 6, 106 74 Αθήνα

T: 2107233221-2, W: [www.nchr.gr](http://www.nchr.gr), E: [info@nchr.gr](mailto:info@nchr.gr)

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

**Σύνοψη**

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 ΣχΝ 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 εμπειρογνομόνων, 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 20<sup>ης</sup> 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 ΣχΝ 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 ΣχΝ, 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.

\* Το παρόν κείμενο Παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 10 Ιουνίου 2021.



**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 ΣχΝ, 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 ΣχΝ, τόσο κατά την ανάρτησή του στη Δημόσια Διαβούλευση, όσο και κατά την κατάθεσή του στη Βουλή δεν συνοδεύεται 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 ΣχΝ, και πιο συγκεκριμένα επί των Μερών Ι και ΙΙ, 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 ΣχΝ που εισήχθη στη Βουλή, η ΕΕΔΑ παρατηρεί με απογοήτευση ότι **παραμένουν αρκετά ζητήματα μη συνοχής με το υφιστάμενο πλαίσιο, στο βαθμό που το παρόν ΣχΝ 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 γενεσιουργών 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 ΣχΝ που εισήχθη 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 ΣχΝ που εισήχθη 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 ΣχΝ 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 ΣχΝ.

Επίσης, η ΕΕΔΑ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη **σύγχυση που επιφέρει το παρόν ΣχΝ 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 ΣχΝ, 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. Δυσανέσκεια 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 ΣχΝ, 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 ακυρότητα της απόλυσης 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 ό,τι συμβαίνει στους μισθούς υπερημερίας, η αποζημίωση απόλυσης 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 απόλυση 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 απόλυσης 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 ΣχΝ 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 προωθούμενες 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 (ΓΕ.ΜΗ.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 προωθούμενο ΣχΝ 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 αμφισβητήσει. 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 προωθούμενο ΣχΝ 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 ΣχΝ 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 ΣχΝ 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.



*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).*