

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Τίτλος αξιολογούμενης ρύθμισης

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΜΕ ΤΙΤΛΟ

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

Επισπεύδον Υπουργείο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Στοιχεία επικοινωνίας

Νατάσα Γ. Πετρούλια, Νομική Σύμβουλος Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τηλ.: 2103368352, email: n.petroulia@yeka.gr

Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ	(X)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ¹	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ²	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ³	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ⁴	X
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ⁵	
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ⁶	

- 1 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων & Αθλητισμού και Υπουργείου Πολιτισμού.
- 2 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.
- 3 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας & Οικονομικών.
- 4 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υπουργείου Υγείας.
- 5 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.
- 6 Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.

Α. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p>ΜΕΡΟΣ Β΄ / ΜΕΡΟΣ Γ΄</p> <p>Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις προσαρμόζεται η ελληνική νομοθεσία προς την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας, με την προώθηση περισσότερο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διατήρηση εύλογης ευελιξίας στην άτυπη απασχόληση, ούτως ώστε να διατηρούνται τα πλεονεκτήματά της για τους εργαζομένους και τους εργοδότες και να διασφαλίζεται η προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Δ΄</p> <p>Άρθρο 20</p> <p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται αφενός η ανάγκη άμεσης ανταπόκρισης για την κάλυψη των αναγκών των ελληνικών επιχειρήσεων σχετικά με θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης και αφετέρου το ζήτημα της διασύνδεσής τους με στελέχη υψηλών δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδας. Ειδικότερα, η προσφορά των εξειδικευμένων θέσεων εργασίας θα εκδηλώνεται από ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας στην ψηφιακή πλατφόρμα με την επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αντίστοιχα, η εκδήλωση ενδιαφέροντος από τους υποψήφιους εργαζόμενους θα πραγματοποιείται επίσης στην εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα για τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, όπως έχουν δηλωθεί από τις επιχειρήσεις, με την συμπλήρωση ειδικών πεδίων. Η τελική αξιολόγηση των υποψηφίων, η διαδικασία συνεντεύξεων και όλες οι λοιπές απαιτούμενες διαδικασίες θα διενεργούνται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.</p> <p>Άρθρο 21</p> <p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται αφενός η ανάγκη της προτυποποίησης και αφετέρου η ανάγκη της γνωστοποίησης των βασικών όρων της εργασίας και της ατομικής σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο, για ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου. Συγκεκριμένα προβλέπεται αφενός ότι στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας» και αφετέρου ότι κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, τους βασικούς όρους εργασίας του</p>

εργαζόμενου, άλλως την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει, και ότι για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο.

Άρθρο 22

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη παροχής της δυνατότητας στους εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, να μην καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους, με αποτέλεσμα να μειώνεται το σχετικό διοικητικό βάρος για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα της ψηφιακής κάρτας. Σημειώνεται άλλωστε ότι με τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποδεικνύονται σε πραγματικό χρόνο η έναρξη και η λήξη του χρόνου εργασίας, καθώς και η νόμιμη υπέρβαση του δηλωθέντος ωραρίου (υπερωρία), και, ως εκ τούτου, σε κάθε περίπτωση αναντιστοιχίας της πραγματικής απασχόλησης με τη σχετική σήμανση της κάρτας, η οποία διαπιστώνεται μετά από τον σχετικό έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας, επιβάλλονται κυρώσεις, δηλαδή διοικητικό πρόστιμο ύψους δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω αντιστοίχιση.

Άρθρο 23

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση μειώνεται το διοικητικό βάρος δεδομένου ότι οι οικειοθελείς αποχωρήσεις υποστηρίζονται πλέον με ασφάλεια από τον ψηφιακό μετασχηματισμό του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, βοηθώντας σημαντικά στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί, εξακολουθούν, ωστόσο, να εμφανίζονται ως εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση.

Άρθρο 24

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη συμπλήρωσης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, προς τον σκοπό διασφάλισης ενιαίας ερμηνευτικής προσέγγισης και αντιμετώπισης ζητημάτων εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και αποτελεσματικού ελέγχου της παράβασής της.

Άρθρο 25

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη της επίλυσης προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, με το να καθίσταται επιτρεπτή η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι η απασχόληση των

εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, και ότι σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222).

Άρθρο 26

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται το ζήτημα της επίλυσης προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενήμερη εβδομαδιαία εργασία, με το να καθίσταται επιτρεπτή η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας. Η ειδική αυτή συνθήκη δηλώνεται από τον εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο και υπόκειται σε έλεγχο σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδος τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, και ότι σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222).

Άρθρο 27

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη της παροχής δυνατότητας λειτουργίας των εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα, κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας, προς τον σκοπό της διευκόλυνσης της εκπαίδευσης και της βελτίωσης των δεξιοτήτων των πιλότων και των τεχνικών αεροσκαφών.

Άρθρο 28

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη διευκόλυνσης της αξιοποίησης του συστήματος της διευθέτησης του χρόνου εργασίας από εργαζόμενους και εργοδότες, με παράλληλες εγγυήσεις για την αποφυγή τυχόν καταστρατήγησης εις βάρος των εργαζομένων.

Άρθρο 29

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη καταβολής του ειδικού εποχιακού βοηθήματος και στους εργαζόμενους που έχουν παραχωρηθεί από

επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου.

Άρθρο 30

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη παροχής νομοθετικής εξουσιοδότησης προς τους αρμόδιους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας να καθορίσουν περαιτέρω ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, καθώς και τους όρους και τις προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας, προκειμένου να ενισχυθεί η προστασία της υγείας των εργαζομένων.

Άρθρο 31

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης και προστασίας της εργασίας των εργαζομένων εκείνων που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργία, αλλά, αντιθέτως, θέλουν να συνεχίσουν την εργασία τους, ενόψει του ότι το δικαίωμα στην απεργία πρέπει να ισορροπείται με το δικαίωμα στην εργασία με τρόπο ισότιμο και, άρα, να διασφαλίζεται πρακτική εναρμόνιση μεταξύ των δύο αυτών δικαιωμάτων. Αντίστοιχη ρύθμιση προτείνεται για την κατάληψη των χώρων εργασίας, ανεξαρτήτως του αν αυτή συνδέεται με την άσκηση του δικαιώματος απεργίας, δεδομένου ότι αυτή εν τοις πράγμασι αποκλείει ή πάντως καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την άσκηση του δικαιώματος εργασίας.

Άρθρο 32

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται η ανάγκη σαφούς πρόβλεψης της υποχρέωσης των εργοδοτών να μεριμνούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης που προκαλείται από φυσικές ή άλλες καταστροφές, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές.

2.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα;

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'

Οι συνεχείς και ταχείες εξελίξεις στην αγορά εργασίας επιβάλλουν τη συνεξέλιξη του νομικού πλαισίου που διέπει τις οικείες εργασιακές σχέσεις για την αποφυγή του κινδύνου δημιουργίας καθεστώτων αβεβαιότητας και ανασφάλειας για τους εργαζόμενους. Σε αυτό το πλαίσιο, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη ενίσχυσης, επέκτασης και επικαιροποίησης των ελάχιστων απαιτήσεων σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων για τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας αλλά και σχετικά με τους όρους εργασίας που ισχύουν για τις εργασιακές τους σχέσεις. Συγκεκριμένα, με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις επιδιώκονται: α) η κατοχύρωση ελάχιστου επιπέδου προβλεψιμότητας και ασφάλειας στην απασχόληση, ακόμα και στις πλέον άτυπες μορφές της, μέσω της θέσπισης ελάχιστων δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους, β) η παροχή εγγυήσεων για την αποτελεσματική άσκηση των

δικαιωμάτων αυτών, μέσω της διασφάλισης της δυνατότητας προσφυγής στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές και στα αρμόδια δικαστήρια, καθώς και μέσω της εξασφάλισης της δυνατότητας επιβολής κατάλληλων και αποτρεπτικών κυρώσεων για την περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων αυτών, γ) η αναχαίτιση της άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων λόγω του είδους της σχέσης ή της σύμβασης εργασίας, και η αποτροπή του social dumping, μέσω της διαμόρφωσης βασικών εργασιακών προτύπων (minimum rights) και της διασφάλισης της τήρησής τους στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

Άρθρο 20

Δεν υπάρχει αποτελεσματική διασύνδεση μεταξύ της προσφοράς επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης από τις επιχειρήσεις και της ζήτησης εργασίας στελεχών υψηλών δεξιοτήτων εντός και εκτός Ελλάδας, με αποτέλεσμα να παρατηρείται το φαινόμενο τόσο της μετεγκατάστασης εξειδικευμένων εργαζομένων στο εξωτερικό όσο και της αδυναμίας προσέλκυσης από τις επιχειρήσεις των κατάλληλων εργαζομένων.

Άρθρο 21

Οι εργαζόμενοι συχνά δεν έχουν πλήρη και εύκολη πρόσβαση στους βασικούς όρους εργασίας και στο περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας τους, με συνέπεια να μην προστατεύονται επαρκώς τα δικαιώματά τους.

Άρθρο 22

Έχει προκληθεί ιδιαίτερο γραφειοκρατικό βάρος για τις επιχειρήσεις εκείνες που ταυτόχρονα αφενός καταχωρίζουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης και αφετέρου εφαρμόζουν το ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Άρθρο 23

Δεν αποτυπώνεται η πραγματική κατάσταση του προσωπικού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί οικειοθελώς, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να βαρύνονται με γραφειοκρατία αλλά και το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II να μην μπορεί να εκκαθαρίσει με αντικειμενικό τρόπο το μητρώο των μισθωτών εργαζομένων της χώρας.

Άρθρο 24

Υπάρχει ανάγκη συμπλήρωσης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, προς αποφυγή της οποιασδήποτε ερμηνευτικής αμφιβολίας.

Άρθρα 25 και 26

Προκειμένου να υποστηρίξεται η εργασία των λοιπών ημερών απασχόλησης μετά την πενθήμερη απαιτείται νέο προσωπικό που σήμερα όμως δεν υπάρχει και δεν μπορεί να καλυφθεί η προσφορά για εξειδικευμένες θέσεις εργασίας. Έτσι ελλοχεύει ο κίνδυνος αδήλωτης εργασίας των υφιστάμενων εργαζομένων για να καλύψουν το κενό με μια επιπλέον βάρδια.

Άρθρο 27

Δεν υπάρχει η δυνατότητα εκπαίδευσης πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών κατά την Κυριακή και τις ημέρες των αργιών, μολονότι οι επιχειρήσεις που εξυπηρετούν λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες την ημέρα και για επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.

Άρθρο 28

Δεν αξιοποιείται η δυνατότητα εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε περίπτωση μη συμφωνίας συνδικαλιστικής οργάνωσης με τον εργοδότη ή ελλείψει συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Άρθρο 29

Οι εργαζόμενοι μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο δεν είναι δικαιούχοι του ειδικού εποχιακού επιδόματος ανεργίας, όπως είναι οι εργαζόμενοι στους συγκεκριμένους κλάδους, με αποτέλεσμα να προκαλείται, με βάση το ισχύον πλαίσιο, άνιση μεταχείριση των δύο αυτών κατηγοριών εργαζομένων.

Άρθρο 30

Απαιτούνται περισσότεροι γιατροί εργασίας για να καλύψουν τις επιχειρήσεις. Σήμερα ο αριθμός είναι πολύ μικρός και απαιτείται η διεύρυνση των ειδικοτήτων, προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός τους και να προστατευθεί αποτελεσματικότερα η υγεία των εργαζομένων.

Άρθρο 31

Δεν διασφαλίζεται η δυνατότητα ακώλυτης προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους κατά τη διάρκεια απεργιών ή κατάληψης του χώρου εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχει μη πλήρης προστασία του δικαιώματος στην εργασία.

Άρθρο 32

Παρατηρείται διστακτικότητα των εργοδοτών να διακόψουν την λειτουργία των επιχειρήσεών τους, όταν αυτό απαιτείται για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών, όπως φυσικών καταστροφών ή έντονων καιρικών φαινομένων, με αποτέλεσμα την αποφυγή συμμόρφωσης με τα μέτρα που λαμβάνουν οι αρμόδιες αρχές για την αντιμετώπισή τους, αλλά και τη διακινδύνευση της ασφάλειας των εργαζομένων τους.

3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Αφορά τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης			
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>		
	<p>ΜΕΡΟΣ Β΄ Το π.δ. 156/1994 (Α΄ 102), περί της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, το οποίο ενσωμάτωσε στην εθνική έννομη τάξη την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (L 288).</p> <p>ΜΕΡΟΣ Γ΄ Άρθρο 19, περ. Α΄ παρ. 2 άρθρου 74 ν. 3863/2010 (Α΄ 115) Άρθρο 20 - Άρθρο 21 - Άρθρο 22 παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013 Άρθρο 23, άρθρο 320 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α΄ 222) Άρθρο 24, παρ. 2 άρθρου 103 ν. 4808/2021 Άρθρο 25 - Άρθρο 26 - Άρθρο 27 - Άρθρο 28, παρ. 6 άρθρου 192 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α΄ 222) Άρθρο 29 - Άρθρο 30 - Άρθρο 31 - Άρθρο 32 -</p>		
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας		
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης; </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> ΜΕΡΟΣ Β΄ Η ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας και η συστηματική ένταξη των νέων ρυθμίσεων στο υφιστάμενο νομοθετικό </td> </tr> </table>	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	ΜΕΡΟΣ Β΄ Η ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας και η συστηματική ένταξη των νέων ρυθμίσεων στο υφιστάμενο νομοθετικό
i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	ΜΕΡΟΣ Β΄ Η ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας και η συστηματική ένταξη των νέων ρυθμίσεων στο υφιστάμενο νομοθετικό		

	πλαίσιο απαιτεί την ψήφιση τυπικού νόμου. ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ' Δεν υπάρχει εξουσιοδοτική διάταξη ή απαιτείται τροποποίηση υφιστάμενης διάταξης νόμου.
ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	ΜΕΡΟΣ Β' Η ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας απαιτεί τροποποίηση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου και δεν αρκεί η αλλαγή της διοικητικής πρακτικής ή η επιλογή νέας ερμηνευτικής προσέγγισης. ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ' Η επίτευξη των σκοπών των αξιολογούμενων ρυθμίσεων δεν μπορεί να επιτευχθεί με αλλαγή της διοικητικής πρακτικής ή επιλογή νέας ερμηνευτικής προσέγγισης.
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ' Η επίτευξη των σκοπών των αξιολογούμενων ρυθμίσεων δεν εξαρτάται από τη διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων.

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ X ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	ΜΕΡΟΣ Β' Έχουν ληφθεί υπόψιν πράξεις ενσωμάτωσης άλλων κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κύπρος, Μάλτα, Ολλανδία).
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης

7. Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση

<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>					

8. Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;

i) βραχυπρόθεσμοι:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'

Επικαιροποιούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις ενημέρωσης του εργαζόμενου από τον εργοδότη αναφορικά με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας του και εισάγονται νέες απαιτήσεις για την παροχή πληροφοριών, για παράδειγμα σχετικά με τον χώρο εργασίας και τη διαδικασία λύσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας με καταγγελία, τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής υπηρεσίας, το δικαίωμα κατάρτισης και τις περιπτώσεις που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, λαμβάνοντας υπόψιν την επικράτηση συγκεκριμένων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπως οι συμβάσεις περιστασιακής εργασίας, οι συμβάσεις κατόπιν κλήσεως ή κατά παραγγελία και η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες. Επιπλέον, εισάγονται νέες απαιτήσεις για την παροχή πρόσθετων πληροφοριών στους εργαζόμενους που αποστέλλονται για εργασία σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα.

Επιπλέον, το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο προσαρμόζεται στα διαρκώς μεταβαλλόμενα μοντέλα απασχόλησης και παρακολουθεί τη συνεχώς εξελισσόμενη αγορά εργασίας.

ΜΕΡΟΣ Δ'

Απλοποιούνται διοικητικές διαδικασίες, προσδιορίζεται το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, μεταξύ άλλων και σε περιπτώσεις φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων, καταπολεμάται η αδήλωτη

	και υποδηλωμένη εργασία και διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.
ii) μακροπρόθεσμοι:	<p>ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ'</p> <p>Εμπεδώνεται κουλτούρα προστασίας των εργαζομένων και προβλεψιμότητας των εργασιακών σχέσεων, διασφαλίζονται τα εργασιακά δικαιώματα, μειώνονται οι εργασιακές ανισότητες, αποφεύγεται η κατάχρηση των άτυπων μορφών απασχόλησης και αποτρέπεται το social dumping.</p> <p>ΜΕΡΟΣ Δ'</p> <p>Ενισχύονται η απασχόληση και η δημιουργία βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας.</p>

9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτηση	
	Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ <input type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/> Δεν βρίσκει εφαρμογή Δεν προβλέπεται χρήση πληροφοριακού συστήματος	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Δεν βρίσκει εφαρμογή
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	Δεν βρίσκει εφαρμογή
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	Δεν βρίσκει εφαρμογή
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	Δεν βρίσκει εφαρμογή
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	Δεν βρίσκει εφαρμογή

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης	
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου
Άρθρο	Στόχος
1	Ορίζονται οι σκοποί του αξιολογούμενου νομοσχεδίου, ήτοι: Α. Η ενίσχυση της εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης, με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας. Β. Η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας, η θέσπιση νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζόμενους, η καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.
2	Καθορίζεται το αντικείμενο του αξιολογούμενου νομοσχεδίου, ήτοι: Α. Η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186). Β. Η απλοποίηση των διαδικασιών εντός του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
3 (Άρθρα 1, 2 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Καθορίζονται ο σκοπός, το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 που ενσωματώνεται στο Τμήμα Ι του Μέρους Γ' του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) και προβλέπεται ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν θίγουν την εφαρμογή διατάξεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους που προβλέπονται από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία και εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας. Επιπλέον, προβλέπονται εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής συγκεκριμένων ρυθμίσεων σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, λόγω των ειδικών καθηκόντων των εν λόγω εργαζόμενων και ορισμοί για το «ωράριο εργασίας», τις «ώρες και ημέρες αναφοράς» και το «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας».
4 (Άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται το ανώτατο χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου, που δύναται να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, κατά τη διάρκεια της οποίας η εργασιακή σύμβαση τελεί υπό δοκιμή. Επιπλέον, προβλέπεται ότι αν ο εργοδότης κρίνει πως η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζόμενου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου για όλα τα δικαιώματά του που

	στηρίζονται στην απασχόλησή του. Επίσης, θεσπίζεται για πρώτη φορά η δυνατότητα πρόβλεψης δοκιμαστικής περιόδου και σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Στόχος της διάταξης είναι η είσοδος του εργαζόμενου στην αγορά εργασίας ή η μετάβασή του σε νέα θέση εργασίας να μην υπόκειται σε παρατεταμένη ανασφάλεια.
5 (Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπονται οι τρόποι παροχής πληροφόρησης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, αναφορικά με τους όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Συγκεκριμένα, προβλέπεται συντομότερο, σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς, διάστημα ενημέρωσης του εργαζόμενου από τον εργοδότη του, αναφορικά με τους όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και εισάγεται διαφοροποίηση στις προθεσμίες ενημέρωσης, προκειμένου ο εργαζόμενος να ενημερώνεται για τις βασικές πληροφορίες το συντομότερο δυνατό.
6 (Άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Καθορίζονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, με την εισαγωγή νέων στοιχείων, σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς, όπως η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, το δικαίωμα κατάρτισης και η γνωστοποίηση ειδικότερων όρων που αφορούν σε μορφές εργασίας στις οποίες το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο.
Άρθρο 7 (Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται ότι, όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας, μεταξύ άλλων και επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.
Άρθρο 8 (Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται ότι, αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που περιέχουν τις πληροφορίες που πρέπει να του γνωστοποιηθούν παραδίδονται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του.
9 (Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται ότι δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του συμφωνημένου ωραρίου. Προς διασφάλιση των εργαζομένων και προς άρση της οποιασδήποτε αμφιβολίας προβλέπεται πάντως ρητώς ότι η παράλληλη απασχόληση επιτρέπεται με την επιφύλαξη των κείμενων διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης

	των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.
10 (Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152	Εισάγονται οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται σωρευτικά για να απασχοληθεί ο εργαζόμενος, όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, προκειμένου να επωφελείται ο εργαζόμενος από ένα ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας αναφορικά με το ωράριο εργασίας του, να είναι σε θέση να κάνει τον ανάλογο προγραμματισμό και να προστατεύεται από απώλεια εισοδήματος εξαιτίας καθυστερημένης ακύρωσης της συμφωνηθείσας εργασίας. Επίσης, προβλέπεται ότι, σε περίπτωση σύναψης σύμβασης κατά παραγγελία εργασίας ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας, τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας. Με τη θέσπιση της υποχρέωσης αυτής, η παραβίαση της οποίας συνεπάγεται την ακυρότητα της σύμβασης, επιδιώκεται έτσι η αποτελεσματική πρόληψη τυχόν καταχρηστικών πρακτικών εκ μέρους των εργοδοτών, κατ' εφαρμογή και της περ. (γ) του άρθρου 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152.
11 (Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται η δυνατότητα του εργαζόμενου να αιτηθεί, μετά από την ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου, την τροποποίηση της σύμβασής του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον είναι διαθέσιμη αυτή η δυνατότητα απασχόλησης. Παράλληλα προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να παράσχει γραπτή αιτιολογημένη απάντηση στο σχετικό αίτημα του εργαζόμενου, το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή του.
12 (Άρθρο 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται ότι, εφόσον από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, προσμετράται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνει χώρα εντός του συμβατικού ωραρίου.
13 (Άρθρο 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται η διατήρηση σε ισχύ ευνοϊκότερων ρυθμίσεων που τυχόν προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
14 (Άρθρο 15 της Οδηγίας	Προβλέπεται ότι, αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης στον εργαζόμενο όλων των εγγράφων που περιέχουν τις πληροφορίες που πρέπει να του γνωστοποιηθούν και δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του

(ΕΕ) 2019/1152)	εργαζόμενου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170).
15 (Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να ζητήσει την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων σύμφωνα με την παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170), όπως επίσης να προσφύγει στα αρμόδια δικαστήρια, για τη διασφάλιση της επανόρθωσης της ζημίας που του προκλήθηκε εξαιτίας παραβίασης των δικαιωμάτων που απορρέουν από τις παραπεμπόμενες διατάξεις. Το δικαίωμα αυτό ή οποιαδήποτε άλλη νόμιμη ενέργεια μπορούν να ασκηθούν ακόμη και μετά από τη λήξη ή λύση της σχέσης εργασίας.
16 (Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται η απαγόρευση οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης από τον εργοδότη σε βάρος των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι άλλων εργαζομένων, λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν στον εργοδότη ή λόγω κίνησης διαδικασιών με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που απορρέουν από τις παραπεμπόμενες διατάξεις.
17 (Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζόμενου, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζόμενου, που προκύπτει από τις διατάξεις με τις οποίες ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152.
18 (Άρθρο 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)	Προβλέπεται επιβολή κυρώσεων σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 για κάθε παράβαση των παραπεμπόμενων διατάξεων.
19	Προσαρμόζεται προς την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 και εντάσσεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222) η υφιστάμενη ρύθμιση της περ. Α της παρ. 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115), σύμφωνα με την οποία η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη και προβλέπεται περαιτέρω ότι, σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο, η οποία κριθεί επιτυχής από τον εργοδότη, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών.

<p>20</p>	<p>Δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με επωνυμία «REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων – εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η ψηφιακή πλατφόρμα του πρώτου εδαφίου διασυνδέεται και διαλειτουργεί μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Η καταχώριση των ζητούμενων, εκ μέρους των επιχειρήσεων, προσόντων και δεξιοτήτων διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες/ικανότητες, τα προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).</p>
<p>21</p>	<p>Προβλέπεται ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση και συναινεί στους βασικούς όρους εργασίας του, πριν αναλάβει υπηρεσία μέσω μιας απλοποιημένης και εύχρηστης διαδικασίας. Ταυτόχρονα, προβλέπονται η δυνατότητα ηλεκτρονικής υπογραφής της σύμβασης εργασίας και η διάθεση προτύπου Ατομικής Σύμβασης και Βασικών Όρων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.</p>
<p>22</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, να μην καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους, με αποτέλεσμα τη μειώνεται το σχετικό διοικητικό βάρος για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα της ψηφιακής κάρτας. Σημειώνεται άλλωστε ότι με τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποδεικνύονται σε πραγματικό χρόνο η έναρξη και η λήξη του χρόνου εργασίας, καθώς και η νόμιμη υπέρβαση του δηλωθέντος ωραρίου (υπερωρία) και, ως εκ τούτου, σε κάθε περίπτωση αναντιστοιχίας της πραγματικής απασχόλησης με τη σχετική σήμανση της κάρτας, η οποία</p>

	<p>διαπιστώνεται μετά από τον σχετικό έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας, επιβάλλονται κυρώσεις, δηλαδή διοικητικό πρόστιμο ύψους δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω αντιστοίχιση.</p>
23	<p>Απλοποιείται η διαδικασία της ηλεκτρονικής αναγγελίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II της οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, βοηθώντας σημαντικά στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί, εξακολουθούν, ωστόσο, να εμφανίζονται ως εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση, με ταυτόχρονη πρόβλεψη ασφαλιστικών δικλίδων που αποτρέπουν την καταστρατήγηση της διάταξης από τους εργοδότες. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία, για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους αυτού, εφόσον όμως προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία, σωρευτικώς, όχι μόνο αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, αλλά και αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του ανωτέρω διαστήματος, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση, αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.</p>
24	<p>Συμπληρώνονται οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, προς τον σκοπό της διασφάλισης ενιαίας ερμηνευτικής προσέγγισης και αποτελεσματικής άσκησης των αρμοδιοτήτων της.</p>
25	<p>Επιχειρείται η επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε επιχειρήσεις που λειτουργούν επτά (7) ημέρες συνεχώς.</p>
26	<p>Επιχειρείται η επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βαρδιών σε επιχειρήσεις που έχουν εικοσιτετράωρη λειτουργία πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα. Προς διασφάλιση της θέσης των εργαζομένων, καθίσταται πάντως σαφές ότι η εν λόγω δυνατότητα παρέχεται αποκλειστικά σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον ο ιδιαίτερα αυξημένος φόρτος εργασίας έχει απρόβλεπτο χαρακτήρα. Η</p>

	συνδρομή των ανωτέρω προϋποθέσεων ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
27	Παρέχεται δυνατότητα λειτουργίας και κατά την Κυριακή ή τις ημέρες αργίας για τα εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες την ημέρα και για επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.
28	Παρέχεται η δυνατότητα, σε περίπτωση μη συμφωνίας συνδικαλιστικής οργάνωσης με τον εργοδότη ή ελλείψει συνδικαλιστικής οργάνωσης, να εφαρμόζεται το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, κατόπιν έγγραφης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Λαμβάνεται ταυτόχρονα μέριμνα για την προστασία της θέσης του εργαζομένου σε περίπτωση που δεν συμφωνήσει στην ανωτέρω διευθέτηση.
29	Προβλέπεται η καταβολή του ειδικού εποχιακού βοηθήματος και στους εργαζόμενους που έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου.
30	Παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση προς τους αρμόδιους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας να καθορίσουν περαιτέρω ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, καθώς και, μεταξύ άλλων, τους όρους και τις προϋποθέσεις, το χρονικό διάστημα και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας. Επιδιώκεται έτσι η αποτελεσματικότερη προστασία της υγείας των εργαζομένων.
31	Ενισχύεται η προστασία της εργασίας των εργαζομένων εκείνων που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, αλλά, αντιθέτως, θέλουν να συνεχίσουν την εργασία τους, ενόψει του ότι το δικαίωμα στην απεργία όπως και η συνδικαλιστική ελευθερία εν γένει πρέπει να ισορροπούνται με το δικαίωμα στην εργασία με τρόπο ισότιμο και, άρα, να διασφαλίζεται η πρακτική εναρμόνιση μεταξύ των ανταγωνιστικών αυτών δικαιωμάτων. Αντίστοιχη ρύθμιση προτείνεται και στην περίπτωση της κατάληψης των χώρων εργασίας, δεδομένου ότι αυτή παρακωλύει ουσιωδώς την άσκηση του δικαιώματος εργασίας, εγκυμονεί δε και κινδύνους για την ιδιοκτησία του εργοδότη.
32	Προβλέπεται ρητώς, προς άρση της οποιασδήποτε αμφιβολίας, η υποχρέωση των εργοδοτών να μεριμνούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης που προκαλείται από φυσικές ή άλλες καταστροφές, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις

	αρμόδιες αρχές. Σε περίπτωση παραβίασης της ανωτέρω υποχρέωσης προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.
--	--

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ	
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου	X	X	X		
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα					
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών					
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	X	X	X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	X	X	X		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων	X	X	X		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'

Αναμένεται όφελος για τη διοίκηση και τους διοικούμενους από την συμπλήρωση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου που συνδέεται με την εξοικονόμηση διοικητικού κόστους κατά την εφαρμογή των ρυθμίσεων και, επιπλέον, πολλαπλασιαστικά οφέλη για την κοινωνία και την αγορά συνδεόμενα με τη διασφάλιση διαφάνειας, προβλεψιμότητας και ασφάλειας στις εργασιακές σχέσεις, κουλτούρας προστασίας των εργαζομένων και προβλεψιμότητας των εργασιακών σχέσεων, την εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων, τη μείωση των εργασιακών ανισοτήτων, την αποτροπή κατάχρησης των άτυπων μορφών απασχόλησης και την αποτροπή του social dumping.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός					
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων	X	X	X		
	Άλλο						
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση	X	X	X		
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
Άλλο							

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'
Αναμένεται κόστος για τη διοίκηση και τους διοικούμενους που συνδέεται με την ενημέρωση για τις αλλαγές στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και τη διαχείριση των αλλαγών αυτών, το οποίο ωστόσο αντισταθμίζεται από τη μείωση του διοικητικού κόστους εφαρμογής των ρυθμίσεων.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης						
			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					

		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' / ΜΕΡΟΣ Δ'
 Δεν αναμένονται κίνδυνοι από την εφαρμογή των αξιολογούμενων ρυθμίσεων.

21.	<p>Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).</p> <p>Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p>
-----	---

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	<p>Συναφείς συνταγματικές διατάξεις</p> <p>Άρθρα 22 και 23.</p> <p>Άρθρο 25.</p> <p>Άρθρα 5 παρ. 5 και 21 παρ. 3.</p>
25.	Ενωσιακό δίκαιο

<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δικαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' Άρθρα 27 (δικαίωμα των εργαζόμενων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης) και 31 (δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας) του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	ΜΕΡΟΣ Β' / ΜΕΡΟΣ Γ' Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	.
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	
27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
<input type="checkbox"/>	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>



Νομολογία Δικαστηρίου
Ε.Ε.



Νομολογία Ευρωπαϊκού
Δικαστηρίου
Δικαιωμάτων του
Ανθρώπου



Άλλα ευρωπαϊκά ή
διεθνή δικαστήρια ή
διαιτητικά όργανα

<input type="checkbox"/>	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	