



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«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. Γενικές Παρατηρήσεις

Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, όπως το επεξεργάστηκαν η Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων και η Ειδική Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, αποτελείται από επτά (7) Μέρη και εκατόν είκοσι εννέα (129) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου, που ορίζει τον χρόνο έναρξης ισχύος των διατάξεων του νόμου.

Το Μέρος Ι, υπό τον τίτλο «Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας "Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας"», περιλαμβάνει το άρθρο 1, διά του οποίου κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η Διεθνής Σύμβαση που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου

2019, με στόχο την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης που σχετίζονται με την εργασία.

Με τις διατάξεις του Μέρους II (άρθρα 2-23), υπό τον τίτλο «Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία», ορίζεται, ως σκοπός των διατάξεών του, η δημιουργία ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στο περιβάλλον εργασίας (άρθρο 2), καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής του εν λόγω Μέρους (άρθρο 3), εισάγεται η απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και οριοθετούνται οι χώροι και οι περιστάσεις που σχετίζονται με την εργασία στον πλαίσιο των οποίων είναι νοητή, κατά την έννοια του παρόντος, η πραγματοποίηση μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης (άρθρο 4). Θεσπίζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη – όπως και των φυσικών προσώπων «που ασκούν την εξουσία του εργοδότη» – που αποσκοπούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 5), στις δε υποχρεώσεις του εργοδότη για την ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, προστίθεται και η ενημέρωσή τους για τους κινδύνους και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 6). Ορίζεται, εξ άλλου, ότι στο πρόγραμμα προληπτικών ενεργειών και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας προστίθενται και η αξιολόγηση του κινδύνου βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, και η λήψη σχετικών μέτρων (άρθρο 7), και διευρύνονται οι συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας (άρθρο 8). Επίσης, εισάγεται η υποχρέωση για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) πρόσωπα να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 9) καθώς και πολιτική για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10), ορίζεται δε ότι τα εν λόγω κείμενα αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως περιεχόμενο είτε της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είτε του Κανονισμού Εργασίας (άρθρο 11). Περαιτέρω, θεσπίζονται τα δικαιώματα των προσώπων που θίγονται από περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε βάρος τους καθώς και οι συνέπειες και τα μέτρα που υποχρεούται να λάβει ο εργοδότης, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης (άρθρο 12). Ορίζεται, επίσης, ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η α-

πασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου, όταν γίνεται ως αντίποινα του εργοδότη, ή του υπευθύνου για την επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, του εργαζομένου ή του επαγγελματικά καταρτιζόμενου ή εκπροσώπου του για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στον χώρο της επιχείρησης ή της επαγγελματικής κατάρτισης (άρθρο 13). Εισάγεται, εξ άλλου, η δυνατότητα των νομικών προσώπων και των ενώσεων προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον να ασκούν, στο όνομά του θιγόμενου, προσφυγή ή να παρεμβαίνουν υπέρ αυτού ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών (άρθρο 14), ενώ ορίζεται ότι, όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ενώπιον δικαστικής ή διοικητικής αρχής ότι υφίσταται βία και παρενόχληση, ο καθ' ού η καταγγελία φέρει το βάρος απόδειξης, ότι, δηλαδή, δεν συνέτρεξαν οι σχετικές περιστάσεις (άρθρο 15). Συνιστάται, εξ άλλου, στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και καθορίζονται οι αρμοδιότητές του (άρθρο 16), όπως και η ειδική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας για τον έλεγχο της εφαρμογής των μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, και για τον έλεγχο της τήρησης των αντίστοιχων υποχρεώσεων επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς (άρθρο 17). Καθορίζονται, επίσης, η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας για την επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης (άρθρο 18), όπως και οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται στον εργοδότη για περιστατικά ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (άρθρο 19). Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων μετονομάζεται σε Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.), στις αρμοδιότητες του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) προστίθενται η υιοθέτηση πολιτικής και η θέσπιση δραστηριοτήτων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 20), αυξάνονται από ένδεκα (11) σε δεκατέσσερα (14) τα μέλη του Ε.Σ.Ι.Φ., και η θητεία του καθίσταται (από τριετής) διετής (άρθρο 20). Θεσπίζεται, μεταξύ άλλων, η επιβράβευση από την Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. των επιχειρήσεων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης, όχι μόνο της ίσης μεταχείρισης των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, αλλά και της καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, διά της χορήγησης «Σήματος Ισότητας» (άρθρο 21), και εισάγονται εξουσιοδοτικές (άρθρο 22) και μεταβατικές διατάξεις (άρθρο 23) ως προς την εφαρμογή διατάξεων του Μέρους ΙΙ του νομοσχεδίου.

Το Μέρος III (άρθρα 24-54), υπό τον τίτλο «Ενσωμάτωση [της] Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 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, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου – Ρυθμίσεις για τις άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας», διαρθρώνεται σε τρία (3) Κεφάλαια και ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη διατάξεις της ως άνω Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 (ΕΕ L 188 της 12.7.2019 σελ. 79-93). Με την εν λόγω Οδηγία «καθορίζονται [οι] ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζομένους που είναι γονείς ή φροντιστές» και στόχος της Οδηγίας είναι, «διευκολύνοντας τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για αυτούς τους γονείς και φροντιστές, (...) να συμβάλλει στην επίτευξη των θεμελιωμένων στη Συνθήκη στόχων για ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, και την προώθηση ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση» (βλ. Προοίμιο της Οδηγίας, υπό τη σκέψη 16).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α΄ του Μέρους III (άρθρα 24-32), υπό τον τίτλο «Ενσωμάτωση [της] Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158», ορίζονται ο σκοπός (άρθρο 24) και το πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α΄ (άρθρο 25) και τίθενται ορισμοί εννοιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους III (άρθρο 26). Επίσης, εισάγονται ρυθμίσεις ως προς την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντιστή κατά τον ορισμό του άρθρου 26 (άρθρα 27-29). Ειδικότερα, μεταξύ άλλων, προβλέπεται ότι:

- κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας με αποδοχές δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, αντί δύο (2) ημερών που ισχύει σήμερα, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου (άρθρο 27 παρ. 1)·

- η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη, και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου (άρθρο 27 παρ. 2)·

- σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ημερομηνία ένταξης του τέκνου στην οικογένεια (άρθρο 27 παρ. 3)·

- η γονική άδεια διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο γονέα ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών (άρθρο 28 παρ. 1)·

- σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του τέκνου στην οικογένεια (άρθρο 28 παρ. 1)·

- ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) υποχρεούται, για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, να καταβάλλει μηνιαίως σε κάθε γονέα επίδομα γονικής άδειας, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας (άρθρο 28 παρ. 3 εδάφ. α´)·

- στην περίπτωση περισσότερων τέκνων, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για καθένα από αυτά, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα (άρθρο 28 παρ. 3 εδάφ. β´)·

- οι γονείς δίδυμων, τρίδυμων ή και πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν την εν λόγω γονική άδεια για κάθε τέκνο χωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα, καθώς και το ανωτέρω επίδομα, για επιπλέον δύο (2) μήνες, ανεξαρτήτως του αριθμού των τέκνων που γεννήθηκαν μαζί (άρθρο 28 παρ. 3 εδάφ. γ´)·

- μόνοι γονείς, εξαιτίας θανάτου του άλλου γονέα ή ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται και τη γονική άδεια και το ανωτέρω επίδομα εις διπλούν (άρθρο 28 παρ. 3 εδάφ. δ´)·

- η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, κατόπιν σχετικής αίτησης του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη εγγράφως ή ηλεκτρονικά (άρθρο 28 παρ. 6)·

- μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι δυσμενέστερους επαγγελματικούς όρους (άρθρο 28 παρ. 10)

- θεσπίζεται, για τους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει έξι (6) μήνες εργασίας, «άδεια φροντιστή», διάρκειας πέντε (5) εργάσιμων ημερών ανά ημερολογιακό έτος, για τη φροντίδα συγγενή ή συνοίκου, όταν συντρέχει ανάγκη φροντίδας ή σοβαρός ιατρικός λόγος (άρθρο 29)

- θεσπίζεται, για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές, δικαίωμα απουσίας από την εργασία τους, μετ' αποδοχών, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα (άρθρο 30)

- θεσπίζεται, για τους γονείς και φροντιστές τέκνων ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών, δικαίωμα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, για λόγους φροντίδας τους (άρθρο 31)

- αρμόδιος φορέας για τα περί διακρίσεων ζητήματα που ρυθμίζονται με το Κεφάλαιο Α´ ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη, με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 32).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β΄ του Μέρους ΙΙΙ (άρθρα 33-45), υπό τον τίτλο «Άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας», καθορίζεται, ιδίως, το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του Κεφαλαίου Β΄, το οποίο καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους γονείς – φυσικούς, θετούς, ανάδοχους γονείς – καθώς και τις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, εφόσον απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, σε υπηρεσίες του Δημοσίου, κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, σε υπηρεσίες του Δημοσίου με σύμβαση έμμισθης εντολής καθώς και με συμβάσεις ή σχέσεις, μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (άρθρο 33). Ρυθμίζονται, ιδίως, ζητήματα σχετικά με την άδεια μητρότητας, η οποία χορηγείται και σε εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνα, από την ένταξη των τέκνων στην οικογένεια έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών (άρθρο 34), θεσπίζεται δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών, διάρκειας επτά (7) εργάσιμων ημερών, για εργαζόμενες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (άρθρο 35), και παρέχεται στις εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνα η ειδική εξαμήνη παροχή προστασίας μητρότητας, με επιδότηση από τον Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 36). Ρυθμίζονται, εκ νέου, ζητήματα ως προς τη χορήγηση στους εργαζόμενους γονείς «άδειας φροντίδας τέκνου» (άρθρο 37), «άδειας παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου» (άρθρο 38), «άδειας γάμου» μετ' αποδοχών (άρθρο 39), άδειας άνευ αποδοχών λόγω ασθένειας τέκνου ή άλλου εξαρτώμενου μέλους (άρθρο 42), ειδικής γονικής άδειας μετ' αποδοχών λόγω σοβαρών νοσημάτων των τέκνων (άρθρο 43), ειδικής γονικής άδειας άνευ αποδοχών λόγω νοσηλείας των τέκνων (άρθρο 44) και άδειας μετ' αποδοχών «για μονογονεϊκές οικογένειες», η οποία άδεια χορηγείται στους εργαζόμενους γονείς που έχουν χηρέψει καθώς και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια τέκνου (άρθρο 45). Ειδικά στις έγκυες εργαζόμενες χορηγείται «άδεια προγεννητικών εξετάσεων», χωρίς περικοπή αποδοχών, προκειμένου οι ίδιες να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πρέπει να λάβουν χώρα κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (άρθρο 40). Εισάγεται, επίσης, το δικαίωμα των γονέων που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση η οποία απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, και έχουν τέκνα με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους (άρθρο 41).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ΄ του Μέρους ΙΙΙ (άρθρα 46-54), υπό τον τίτλο «Κοινές Διατάξεις για [τις] άδειες του Κεφαλαίου Α και [του] Κεφαλαίου

ου Β [του Μέρους ΙΙΙ]», ορίζεται, μεταξύ άλλων, ότι τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του εν λόγω Μέρους του νομοσχεδίου, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης (άρθρο 46), ότι απαγορεύεται, ιδίως, κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση (άρθρο 47) καθώς και ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση, αν δε ο εργαζόμενος θεωρεί ότι απολύθηκε εξ αυτού του λόγου, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση βασίστηκε σε άλλους λόγους (αντιστροφή του βάρους απόδειξης) (άρθρο 48). Ρυθμίζονται, επίσης, ζητήματα δικαστικής προστασίας των εργαζομένων (άρθρο 49), ορίζεται ότι, στον εργοδότη που παραβιάζει τις προτεινόμενες ρυθμίσεις (του Μέρους ΙΙΙ), επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (άρθρο 50), θεσπίζεται η υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζόμενων ως προς τα δικαιώματά τους, όπως αυτά απορρέουν από το Μέρος ΙΙΙ του νομοσχεδίου (άρθρο 51), και εισάγονται εξουσιοδοτικές (άρθρο 52), μεταβατικές (άρθρο 53) και καταργούμενες διατάξεις του Κεφαλαίου Γ΄ του Μέρους ΙΙΙ (άρθρο 54).

Το Μέρος ΙV (άρθρα 55-101), υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις για την προστασία της εργασίας», διαρθρώνεται σε τέσσερα Κεφάλαια (Α΄ έως Δ΄).

Το Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 55-66), υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις ατομικού εργατικού δικαίου», περιλαμβάνει σχετικές ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, καθιερώνονται, ιδίως, τα χρονικά όρια εργασίας και καθορίζεται το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ημερησίως (άρθρο 55), ρυθμίζεται το ζήτημα των διαλειμμάτων των εργαζομένων (άρθρο 56), θεσπίζεται η υποχρέωση παροχής πρόσθετης εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε περιπτώσεις ανάγκης (άρθρο 57), εισάγονται ρυθμίσεις ως προς την υπέρβαση των χρονικών ορίων της εργασίας και τον προσδιορισμό της σχετικής αμοιβής (άρθρο 58), και προβλέπεται η δυνατότητα του εργαζομένου να ζητήσει τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε περίπτωση που δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη (άρθρο 59). Καθορίζονται, εξ άλλου, οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας (άρθρο 60), ρυθμίζονται ζητήματα χορήγησης της ετήσιας άδειας αναψυχής και της άδειας άνευ αποδοχών (άρθρα 61 και 62), και εισάγονται εξαιρέσεις ως προς την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας (άρθρο 63). Καταργείται η διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών ως προς την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 64), εισάγεται η δυνατότητα του εργοδότη να απαλλάσσει τον εργαζόμενο από την υ-

ποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 65), καθορίζονται οι περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με το βάρος απόδειξης, την επιδίκαση πρόσθετης αποζημίωσης και τη διόρθωση ελαττωμάτων της καταγγελίας (άρθρο 66).

Με το Κεφάλαιο Β' (άρθρα 67-72), υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις για σύγχρονες μορφές εργασίας», ορίζεται, ιδίως, η έννοια της τηλεργασίας και καθορίζονται οι περιπτώσεις της εξ αποστάσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 67), ορίζεται η έννοια των «ψηφιακών πλατφορμών» και εισάγονται κριτήρια για τον καθορισμό της μορφής της συμβατικής σχέσης τους με τους παρόχους υπηρεσιών (άρθρα 68-69), και ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, την υγιεινή και την ασφάλεια, και την υποχρέωση ενημέρωσης των παρόχων υπηρεσιών για το σύνολο των δικαιωμάτων τους (άρθρα 70-72).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ' (άρθρα 73-81), υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις για το πληροφοριακό σύστημα "ΕΡΓΑΝΗ II"», μεταξύ άλλων, αντικαθίσταται το ισχύον πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» από νέο αντίστοιχο σύστημα, υπό τον τίτλο «ΕΡΓΑΝΗ II», και ρυθμίζονται σχετικά ζητήματα (άρθρο 73), εισάγεται η υποχρέωση των επιχειρήσεων/εργοδοτών να διαθέτουν νέο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας («ψηφιακή κάρτα εργασίας») των εργαζομένων τους, διά του οποίου κάθε μεταβολή ως προς τον χρόνο εργασίας κάθε εργαζομένου θα καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (άρθρο 74), εισάγεται δυνατότητα κάθε εργοδότη να υποβάλ[λ]ει [τα κατά τον νόμο έγγραφα] εκπρόθεσμα στο Π.Σ. "ΕΡΓΑΝΗ", όπως και να προβ[αί]νει σε διόρθωση στοιχείων εντύπου που έχει υποβάλει, υπό τις προϋποθέσεις που θα θέσει απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατ' εξουσιοδότηση εκδοθησόμενη (άρθρα 75 και 79 παρ. 5), θεσπίζεται η ενοποίηση των κωδικών και των μητρώων της Επιθεώρησης Εργασίας, του φορέα «e-Ε.Φ.Κ.Α.» και του Ο.Α.Ε.Δ. καθώς και των κωδικών ειδικοτήτων και επαγγελματών που τηρούνται στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», στην Α.Α.Δ.Ε., τον φορέα «e-Ε.Φ.Κ.Α.» και τον Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 76), όπως και η διαλειτουργικότητα του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» – η οποία θα λειτουργεί στο εξής ως «κόμβος διασταυρώσεων» – με αντίστοιχα πληροφοριακά συστήματα άλλων φορέων, αρμόδιων, ιδίως, για την εποπτεία και τον έλεγχο της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας, τη διά βίου μάθηση, κ.ά. (άρθρο 77), ρυθμίζεται με ειδικό τρόπο η καταχώριση «στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ» των αλλαγών στο ωράριο των οδηγών φορητών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων (άρθρο 78), και εισάγονται εξουσιοδοτικές (άρθρο 79), μεταβατικές (άρ-

θρο 80) και καταργούμενες διατάξεις των Κεφαλαίων Α΄, Β΄ και Γ΄ του Μέρους IV του νομοσχεδίου.

Το Κεφάλαιο Δ΄ (άρθρα 82-101), υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου», περιλαμβάνει σχετικές διατάξεις. Συγκεκριμένα, αφενός, εισάγεται η υποχρέωση των ενώσεων προσώπων που αποτελούν συνδικαλιστικές οργανώσεις να εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και, αφετέρου, καθορίζεται η σχετική διαδικασία (άρθρα 82-83). Καθιερώνεται, εξ άλλου, η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να τηρούν τα βιβλία τους σε ψηφιακή μορφή (άρθρο 84), καθορίζονται οι πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 85), προβλέπεται η διαδικασία σύγκλησης και διεξαγωγής των Γενικών Συνελεύσεων στις οποίες δύνανται να συμμετέχουν τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων με φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία (άρθρο 86), και καθιερώνεται η ηλεκτρονική εξ αποστάσεως ψηφοφορία για την ανάδειξη των αιρετών οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 87). Ρυθμίζονται θέματα που αφορούν τη συνδικαλιστική δράση, και καθορίζονται οι λόγοι απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών (άρθρα 88-89). Ορίζεται ότι τα μέλη των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων προστίθενται στους δικαιούχους για τη λήψη συνδικαλιστικής άδειας (άρθρο 90), και καθορίζεται η διαδικασία γνωστοποίησης της απεργίας στον εργοδότη (άρθρο 91), καθώς και η διαδικασία κήρυξης απεργίας σε επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος ή κοινής ωφέλειας (άρθρο 92), ενώ εισάγονται ρυθμίσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων οι οποίοι επιλέγουν να εργασθούν κατά τη διάρκεια απεργίας (άρθρο 93). Καθιερώνεται, αφενός, η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν απεργία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, να διεξάγουν δημόσιο διάλογο για τα αιτήματά τους (άρθρο 94), αφετέρου, η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν απεργία, να διαθέτουν το αναγκαίο προσωπικό ασφαλείας (άρθρο 95). Καθορίζεται ποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών διαθέτουν την ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 96), θεσπίζεται η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να κωδικοποιούν σε κάθε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τις κανονιστικές διατάξεις που διατηρούνται σε ισχύ (άρθρο 97), καθορίζεται η διαδικασία συμφιλίωσης εργαζομένου και εργοδότη (άρθρο 98), ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν τον δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων (άρθρο 99), και εισάγονται μεταβατικές (άρθρο 100) και καταργούμενες διατάξεις (άρθρο 101) του Κεφαλαίου Δ΄.

Το Μέρος V του νομοσχεδίου (άρθρα 102-125), υπό τον τίτλο «Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας”», ρυθμίζει σχετικά ζητήματα. Ει-

δικότερα, ορίζεται, ιδίως, ότι συνιστάται ανεξάρτητη αρχή, χωρίς νομική προσωπικότητα, υπό την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» (στο εξής, Αρχή), η οποία απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας και διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, δεν υπόκειται σε έλεγχο ούτε σε εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές, και καθίσταται καθολική διάδοχος του προτεινόμενου να καταργηθεί Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και του Γενικού Επιθεωρητή (άρθρο 102). Όλες οι αρμοδιότητες του Σ.Ε.Π.Ε. ασκούνται στο εξής από την εν λόγω Ανεξάρτητη Αρχή (άρθρο 103). Ορίζεται ότι ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου της Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας απολαύουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας (άρθρο 104), ρυθμίζονται ζητήματα που άπτονται των σχέσεων της Αρχής με τη Βουλή και τις διοικητικές αρχές (άρθρο 105) καθώς και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (άρθρο 106), ορίζονται, ως όργανα διοίκησης της Αρχής, ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης (άρθρο 107), και καθορίζονται ζητήματα συγκρότησης του Συμβουλίου Διοίκησης και θητείας των μελών του (άρθρο 108), όπως και οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης (άρθρο 109). Καθορίζονται, εξ άλλου, η διαδικασία επιλογής των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, διά ανοικτού διαγωνισμού (άρθρο 110) όπως και ζητήματα ως προς την παύση, την παραίτηση και την αναπλήρωση των μελών του (άρθρο 111) και τη λειτουργία του οργάνου (άρθρο 112). Συνιστάται, εξ άλλου, θέση Διοικητή στην εν λόγω Ανεξάρτητη Αρχή, και ρυθμίζονται ζητήματα ως προς τη θητεία και τα προσόντα διορισμού του (άρθρο 113), τις αρμοδιότητές του (άρθρο 114) τη διαδικασία επιλογής του, διά ανοικτού διαγωνισμού (άρθρο 115), όπως και την παύση, την παραίτηση και την αναπλήρωσή του (άρθρο 116). Εισάγονται ρυθμίσεις ως προς το προσωπικό της Αρχής και, ιδίως, την αυτοδίκαιη μεταφορά του προσωπικού που υπηρετεί στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στις αντίστοιχες οργανικές θέσεις της Αρχής, τη στελέχωση της Αρχής (άρθρο 117), το μισθολογικό καθεστώς και την επιπλέον ανταμοιβή του προσωπικού της (άρθρο 118), όπως και ζητήματα που αφορούν τον προϋπολογισμό (άρθρο 119) και την οικονομική διαχείριση της Αρχής (άρθρο 120). Ορίζεται, επίσης, ότι τα ζητήματα οργάνωσης και διάρθρωσης των υπηρεσιών της Αρχής, ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους και των οργανικών θέσεων του προσωπικού της, τα προσόντα διορισμού στους κλάδους και τις ειδικότητες, οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων της, καθώς και τα ζητήματα της κατανομής των οργανικών θέσεων του μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού της Αρχής ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα ρυθμίζονται από τον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ ειδικότερα ζητήματα λειτουργίας της Αρ-

χής ρυθμίζονται από τον Εσωτερικό Κανονισμό της (άρθρο 121). Θεσπίζονται ειδικές διαδικασίες για την εξωδικαστική επίλυση εργατικών διαφορών (άρθρο 122) και την επιβολή προστίμων (άρθρο 123), και εισάγονται εξουσιοδοτικές (άρθρο 124) και μεταβατικές (άρθρο 125) διατάξεις του Μέρους V του νομοσχεδίου.

Το Μέρος VI, υπό τον τίτλο «Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην εργασία», περιλαμβάνει το άρθρο 126, διά του οποίου κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η Σύμβαση που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 31η Μαΐου 2006, με στόχο την προώθηση της συνεχούς βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

Το Μέρος VII, υπό τον τίτλο «Μέτρα εφαρμογής της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην εργασία», περιλαμβάνει τρία άρθρα (127-129), διά των οποίων προβλέπεται, ιδίως, η εκπόνηση ετήσιου Εθνικού Προγράμματος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (άρθρο 127), εισάγεται η δυνατότητα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων όπως και της Επιθεώρησης Εργασίας να συνάπτουν, μεμονωμένα ή από κοινού, προγραμματικές συμβάσεις με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) (άρθρο 128), και ορίζεται η έναρξη ισχύος του νόμου (άρθρο 129).

II. Παρατηρήσεις επί του πίνακα περιεχομένων και των τίτλων του νομοσχεδίου

α. Επισημαίνεται ότι το άρθρο 128 του νομοσχεδίου, υπό τον τίτλο «Συνεργασία [του] Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και [της] Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)» απουσιάζει από τον Πίνακα Περιεχομένων, ο οποίος, ως εκ τούτου, παρίσταται ελλιπής.

β. Στον τίτλο του Μέρους III («Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 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, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου – Ρυθμίσεις για τις άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας»), θα ήταν ορθότερο, μετά τη λέξη «Ενσωμάτωση» να τεθεί η φράση «στην Ελληνική Νομοθεσία», και, πριν από τη λέξη «Οδηγίας», να τεθεί το οριστικό άρθρο «της».

γ. Ομοίως, στον τίτλο του Κεφαλαίου Α΄ του Μέρους ΙΙΙ («Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158») θα ήταν ορθότερο, πριν από τη λέξη «Οδηγίας», να τεθεί το οριστικό άρθρο «της».

δ. Στον τίτλο του Κεφαλαίου Γ΄ του Μέρους ΙΙΙ («Κοινές Διατάξεις για άδειες του Κεφαλαίου Α και Κεφαλαίου Β») θα ήταν ορθότερο να τεθούν, μετά τη λέξη «για», το οριστικό άρθρο «τις», και, πριν από τη φράση «Κεφαλαίου Β», το οριστικό άρθρο «του». Στο τέλος, εξ άλλου, του εν λόγω τίτλου θα μπορούσε να προστεθεί η φράση «του Μέρους ΙΙΙ».

ΙΙΙ. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 3 παρ. 2

Για λόγους σαφήνειας, στο τέλος της παραγράφου 2 θα μπορούσε να τεθεί η φράση «του παρόντος».

2. Επί των άρθρων 4, 5, 6 και 7

Σύμφωνα με την Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης που συνοδεύει το νομοσχέδιο, «[σ]το άρθρο 4 διευρύνεται η απαγόρευση ως προς τα είδη της συμπεριφοράς, καθώς καινοτομία αποτελεί για το εθνικό δίκαιο ότι περιλαμβάνεται ρητώς στις απαγορεύσεις η παρενόχληση και η βία στην εργασία (“mobbing”) και καθώς προβλέπεται η αυτοτελής απαγόρευσή της, αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων».

Επισημαίνεται συναφώς, ότι το εν λόγω φαινόμενο, «παρά την ποικιλία των μορφών με τις οποίες εκδηλώνεται, εμφανίζει ορισμένα πάγια εξωτερικά γνωρίσματα, πλήττει αδιακρίτως μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε όλους τους κλάδους της παραγωγής και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας και συνδέεται με σημαντικές κοινωνικές, οικονομικές, οικονομικές και δημοσιονομικές συνέπειες» (Π. Μπουχερόπουλος, «Mobbing. Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», Αθήνα, 2014 σελ. 1-15, βλ. Και Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2003, Protecting Workers' Health Series N° 4, Raising awareness of Psychological Harassment at Work, Maria Grazia Cassitto, Emanuela Fattorini, Renato Gilioli, Chiara Rengo, ISPESL/ICP Consortium for the WHO Collaborating Centre in Occupational Health, <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42649/9241590521.pdf?sequence=1&isAllowed=y>).

Σε επίπεδο, εξ άλλου, δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρείται ότι, στο πλαίσιο των ορισμών που θέτουν οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2004/113/ΕΚ, 2002/73/ΕΚ, 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ, η “απλή” ή “μη σεξουαλική” παρενόχληση περιγράφεται με ομοιόμορφο τρόπο και νοείται ως

η «ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με ένα από τα (...) προβλεπόμενα κριτήρια απαγορευμένης διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (για την ανάλυση των εν λόγω Οδηγιών, βλ. και Π. Μπουχερόπουλο, όπ. π., σελ. 1-15). Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, εξ άλλου, πρόσφατα, διά του Ψηφίσματός του της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 «σχετικά με μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ» [(2018/2055(INI)) (2019/C 433/06), C 433 της 23.12.2019, σελ. 31 έως 41], τόνισε «ότι χρειάζονται επειγόντως πρότυπα σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, τα οποία αναμένεται ότι θα παράσχουν νομοθετικό πλαίσιο για τις ενέργειες κυβερνήσεων, εργοδοτών, επιχειρήσεων και συνδικάτων σε όλα τα επίπεδα».

Στην ελληνική έννομη τάξη, σύμφωνα με το άρθρο 2 περ. γ' και δ' του ν. 3896/2010, υφίσταται «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος», ενώ, ως «σεξουαλική παρενόχληση» ορίζεται «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν». Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 3896/2010 και το άρθρο 2 του ν. 4443/2016, η παρενόχληση λόγω φύλου καθώς και η παρενόχληση για έναν από τους λόγους που απαριθμούνται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016, για λόγους, δηλαδή, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, ή γενετήσιου προσανατολισμού, θεωρούνται απαγορευμένες διακρίσεις. Ο δε ν. 4443/2016, που, μεταξύ άλλων, ενσωμάτωσε, στην ελληνική έννομη τάξη διατάξεις των Οδηγιών 2000/43/EK, 2000/78/EK και 2014/54/EE, εισήγαγε ως απαγορευόμενες «διακρίσεις», εκείνες που βασίζονται σε έννοιες όπως, ιδίως, το χρώμα, η οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση του προσώπου, η ταυτότητα, τα χαρακτηριστικά φύλου.

Η «ανεπιθύμητη συμπεριφορά συντίθεται από επιμέρους πράξεις που χαρακτηρίζονται από διάρκεια και συστηματικότητα και αποτελούν μέρος μιας διαδικασίας που στοχεύει, ή εν πάση περιπτώσει, έχει ως αποτέλεσμα τη δη-

μιουργία ενός προσβλητικού της προσωπικότητας εργασιακού “περιβάλλοντος”» (Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, όπ. π., σελ. 971). «Δεν αρκεί ως εκ τούτου οποιαδήποτε δυσάρεστη, ανοίκεια ή ακόμα και προσβλητική της προσωπικότητας συμπεριφορά, αλλά όπως γίνεται δεκτό και στην προβληματική της ηθικής παρενόχλησης, θα πρέπει η προσβολή να είναι ιδιαίτερα σοβαρή, να μεταβάλλει δηλαδή πάγια προς το δυσμενέστερο τους όρους και τις συνθήκες παροχής της εργασίας» (Π. Μπουχερόπουλος, όπ. π., σελ. 96).

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υπέχει υποχρέωση προστασίας του εργαζομένου από παρενοχλήσεις, ακόμη και όταν αυτές δεν προέρχονται από τον ίδιο τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους του, αλλά από συναδέλφους του εργαζομένου ή από τρίτους (βλ. ΕφΑθ 4937/2001, ΕλλΔνη 2001, σελ. 1384: «Η παρενόχληση συναδέλφου και γενικότερα η προσβολή της προσωπικότητάς του συνιστά παράβαση συμβατικής υποχρέωσης έναντι του εργοδότη»). Η δε παράλειψη λήψης κατάλληλων μέτρων «συνιστά παράβαση συμβατικής υποχρέωσης και θεμελιώνει αξιώσεις αποζημίωσης (...) [όπερ] ισχύει και όταν η προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου από συναδέλφους του προσλαμβάνει τη μορφή του λεγόμενου “Mobbing” (...). Η συστηματικότητα ακριβώς της συμπεριφοράς επιτρέπει την από νομική σκοπιά αξιολόγηση των επιμέρους ενεργειών ή παραλείψεων ως ενιαίου γεγονότος και είναι το στοιχείο εκείνο που θεμελιώνει την ηθική και νομική απαξία του Mobbing στην εργασία και την διακρίνει από άλλες μορφές παρενόχλησης. Και στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης, ο οποίος έχει την εξουσία οργάνωσης και διεύθυνσης της επιχείρησης, οφείλει να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία του θύματος από το Mobbing» (Δ. Ζερδελής, όπ. π., σελ. 972 επ.).

Εξειδικευμένη περίπτωση της παρενόχλησης λόγω φύλου αποτελεί η σεξουαλική παρενόχληση, δηλαδή “οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος” (άρθρο 2 παρ. 1 εδάφ. δ’ του ν. 3896/2010), η οποία συνιστά καταρχήν προσβολή της προσωπικότητας του θύματος αλλά, υπό το φως του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «αντιμετωπίζεται νομοθετικά [και] ως απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου» (Δ. Καραμήτρος, Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία υπό το φως της ψηφιακής τεχνολογίας, σε: Οικονομία-Τεχνολογία-Δίκαιο και Εργασία, 2020, σελ. 500 επ.).

Στο πλαίσιο αυτό, «[μ]ε τις νέες μορφές απαγόρευσης διακρίσεων, την απαγόρευση σεξουαλικής παρενόχλησης και την προστασία των προσωπικών δεδομένων, οι διατάξεις για την προστασία της προσωπικότητας αποκτούν

ευρύτερη σημασία» (Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 53 επ., βλ. και ΕφΑθ 4937/2001, ΕλλΔνη 2001, σελ. 1384: «Η παρενόχληση συναδέλφου και γενικότερα η προσβολή της προσωπικότητάς του συνιστά παράβαση συμβατικής υποχρέωσης έναντι του εργοδότη» σε Δ. Ζερδελή, όπ. π., σελ. 970, πρβλ. και ίδιου, Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, 2020, σελ. 310 επ.).

Επισημαίνεται, εξ άλλου, ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υιοθετήσει από ετών σχετικές ρυθμίσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση του ως άνω φαινομένου στο εσωτερικό των υπηρεσιών της. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον Κανονισμό του Συμβουλίου (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 723/2004, της 22ας Μαρτίου 2004, «για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών» (ΕΕ L 124 της 27.4.2004, σελ. 1-118) προστέθηκε στον Κανονισμό Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΚΥΚ) το άρθρο 12α, σύμφωνα με το οποίο οι υπάλληλοι της ΕΕ υποχρεούνται να απέχουν από κάθε μορφή «ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης» δηλαδή, αντίστοιχα, από κάθε «καταχρηστική επί ορισμένο χρονικό διάστημα διαγωγή που εκδηλώνεται κατά τρόπο επαναληπτικό ή συστηματικό με είδη συμπεριφοράς, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή πράξεις που γίνονται με πρόθεση και θίγουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη φυσική ή ψυχολογική ακεραιότητα ενός προσώπου», και κάθε «συμπεριφορά γενετήσιου περιεχομένου, μη επιθυμητή από το πρόσωπο στο οποίο απευθύνεται και η οποία έχει ως στόχο ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, υβριστικού ή ενοχλητικού περιβάλλοντος». Αντίστοιχες ρυθμίσεις έχει ήδη υιοθετήσει και η Επιτροπή (βλ. Απόφαση της Επιτροπής της 26ης Απριλίου 2006 (C(2006) 1624/3), πρβλ. και Ι. Μακρή, Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας, Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Φεβρουάριος 2021, 20/2021).

3. Επί των άρθρων 12 παρ. 1 και 32

Σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 1, κάθε εργαζόμενος «που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα (...) προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα πρόωξης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής κα-

ταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10». Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 32, ο Συνήγορος του Πολίτη «[μ]ε την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας ορίζεται ως [ο αρμόδιος] φορέας (...) και για τα περί διακρίσεων ζητήματα που ρυθμίζονται με το παρόν Κεφάλαιο [Α΄]».

Επισημαίνεται, ενημερωτικά, ότι, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3094/2003, αποστολή της ανεξάρτητης αρχής «Συνήγορος του Πολίτη» είναι, μεταξύ άλλων, «(...) [η] διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ. (...) για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας, καθώς και ιδιωτών για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη και για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, βάσει των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη» (βλ. άρθρο 1 παρ. 1 εδάφ. α΄ του ν. 3094/2003). Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί, εξ άλλου, τον αρμόδιο φορέα «για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ» (βλ. άρθρο 1 παρ. 1 εδάφ. β΄ του ν. 3094/2003), όπως και για την «παρακολούθησ[η] της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παράγραφος 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, (...) της εφαρμογής στις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, κατ' ε-

φαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας 2004/113/EK (...) [και] για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ'εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/EK» (βλ. άρθρο 1 παρ. 1 εδάφ. γ' - ε' του ν. 3094/2003).

Στο πλαίσιο αυτό, παρατηρείται ότι, διά των προτεινόμενων ρυθμίσεων, ενισχύεται η εξαίρεση ως προς την υπαγωγή στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη υποθέσεων σχετικών με θέματα υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών. Σύμφωνα με το ισχύον καθεστώς (άρθρο 3 παρ. 2 του ν. 3094/2003), δεν υπάγονται στην αρμοδιότητά του «θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (...) βάσει των Οδηγιών 2000/43/EK και 2000/78/EK, καθώς και 2014/54/ΕΕ (...) [αλλά] και τις περιπτώσεις όπου ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει του ν. 3896/2010 που μετέφερε την Οδηγία 2006/54/EK». Δεδομένου ότι, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 2 του νομοσχεδίου, «[ω]ς προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους κατά τα ανωτέρω στον δημόσιο τομέα εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12», ο Συνήγορος του Πολίτη θα επιλαμβάνεται υποθέσεων μελών του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών που θίγονται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος τους κατά την έννοια του άρθρου 4 του νομοσχεδίου.

Επισημαίνεται, περαιτέρω, συναφώς, ότι οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη προσδιορίζονται από το ίδιο το παράγωγο δίκαιο της ΕΕ για την αρχή της ίσης μεταχείρισης των ατόμων, ανεξαρτήτως φύλου ή λοιπών προσωπικών στοιχείων ή γνωρισμάτων, όπως είναι η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, η ηλικία (βλ. άρθρο 13 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/43/EK «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής» (ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σελ. 22-26), η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη διά του ν. 4443/2016, όπως και το άρθρο 20 της (κωδικοποιητικής) Οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου «για την ε-

φαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης» (ΕΕ L 204 της 26.7.2006 σελ. 23-36), η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη διά του ν. 3896/2010).

Η ενιαία, εξ άλλου, ανάθεση της αρμοδιότητας καταπολέμησης των διακρίσεων στον Συνήγορο του Πολίτη, αποτέλεσε σταθερή σύσταση διεθνών οργανισμών μέχρι το 2015 (μέχρι την κατάργηση, δηλαδή, του ν. 3304/2005, ο οποίος προέβλεπε τον επιμερισμό των αρμοδιοτήτων μεταξύ Συνηγόρου του Πολίτη, ΣΕΠΕ και Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης). Ενδεικτικά αναφέρονται οι παρατηρήσεις της Επιτροπής του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων (CERD), επί της 75ης Συνόδου της (περιόδου 3-28.8.2009), όπου περιγράφεται «η διασπορά αρμοδιοτήτων ανάμεσα στον Συνήγορο του Πολίτη, την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και την Επιθεώρηση Εργασίας», η Ετήσια Έκθεση για την Ελλάδα (Φεβρουάριος 2015) της Επιτροπής κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI) του Συμβουλίου της Ευρώπης, στην οποία περιλαμβάνεται η σύσταση «να επιτρέπεται στον Συνήγορο του Πολίτη να λαμβάνει καταγγελίες από τον ιδιωτικό τομέα σχετικά με φυλετικές διακρίσεις. Διαφορετικά, μια ανεξάρτητη αρχή ισότητας, που ασχολείται, μεταξύ άλλων, με τις φυλετικές διακρίσεις θα πρέπει να δημιουργηθεί σύμφωνα με αυτά που σύστησε η ECRI στην (...) υπ' αριθ. 7 σύσταση γενικής πολιτικής της και την πιο λεπτομερή υπ' αριθ. 2 σύσταση γενικής πολιτικής για ειδικευμένα όργανα (...)» (CRI(2015)1, <https://rm.coe.int/fifth-report-on-greece-greek-translation-/16808b5798>). Αντίστοιχες είναι και οι συστάσεις της Επιτροπής κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI) της 5.12.2017 (δημοσίευση: 27.2.2018, CRI(2018)4, <https://rm.coe.int/interim-follow-up-conclusions-on-greece-5th-monitoring-cycle/16808b57a7>) ως προς την ανεξάρτητη και αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών φορέων, η οποία προτείνει «[η] εθνική στρατηγική (...) να περιλαμβάνει ανάλυση κατάστασης, επισκόπηση των υπαρχόντων μέτρων, κενά και ανάγκες και στρατηγικές συστάσεις για την αντιμετώπισή τους, συμπεριλαμβανομένων στόχων και μετρήσιμων δεικτών».

Υπό το φως των ανωτέρω, η κατανομή των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας επί των ζητημάτων περί διακρίσεων που ρυθμίζονται με το Κεφάλαιο Α' του νομοσχεδίου, πρέπει να είναι διακριτή και σαφής.

4. Επί του άρθρου 14

Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο, «[ό]ταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολο-

γούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβάσεις του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (...).

Επισημαίνεται ότι, υπό τον όρο «συναίνεση», νοείται η συγκατάθεση που παρέχεται από το θιγόμενο πρόσωπο πριν από την ενέργεια του νομικού προσώπου ή της ένωσης προσώπων, συμφώνως προς το άρθρο 236 του Αστικού Κώδικα, ενώ η «έγκριση», συμφώνως προς το άρθρο 238 του Αστικού Κώδικα, παρέχεται εκ των υστέρων, δηλαδή μετά την ενέργεια των ως άνω προσώπων για λογαριασμό του θιγομένου (για την έννοια των όρων «συναίνεση» και «έγκριση», βλ. Ι. Καρακωστα, Αστικός Κώδικας, Τόμος Δεύτερος, 2005, σελ. 604-617, πρβλ., επίσης, την παρατήρηση υπ' αριθμ. 2 στην από 30.11.2016 Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του νομοσχεδίου «Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ΙΙ) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125/ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου, και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και ΙV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης» - ν. 4443/2016).

Εν προκειμένω, ο νομοθέτης υιοθετεί τον όρο «συναίνεση», η οποία, σύμφωνα με τη διατύπωση της προτεινόμενης ρύθμισης, πρέπει να έχει παρασχεθεί προηγουμένως. Προβληματισμός θα μπορούσε να δημιουργηθεί ως προς το παραδεκτό των σχετικών ένδικων βοηθημάτων και των εξωδικαστικών πράξεων που άσκησε ένωση προσώπων στο όνομα του θιγομένου, στην περίπτωση κατά την οποία η συμφωνία του παρεσχέθη εγγράφως μετά την κατάθεσή τους.

5. Επί των άρθρων 16 παρ. 1-2 και 120 παρ. 2

Η λέξη «συστήνεται» θα ήταν δόκιμο να αντικατασταθεί από τη λέξη «συνιστάται», και, αντίστοιχα, η λέξη «συστήνονται», από τη λέξη «συνιστώνται».

6. Επί του άρθρου 19 παρ. 4

Για λόγους ακριβολογίας, θα ήταν ενδεχομένως σκόπιμο να τεθεί, στο τέλος του πρώτου εδαφίου, μετά τη φράση «του άρθρου 24», η φράση «παρ. 5».

7. Επί του άρθρου 25 παρ. 1

Επισημαίνεται ότι δεν έχει τεθεί αρίθμηση επί της πρώτης παραγράφου του άρθρου 25.

8. Επί του άρθρου 26

Στον υπό στοιχ. στ) ορισμό του άρθρου 26 ορίζεται ότι «"φροντιστής" είναι ο «εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο».

Παρατηρείται ότι στην υπό ενσωμάτωση Οδηγία, ο εν λόγω ορισμός έχει, στη μεν αγγλική γλώσσα, ως εξής: «'carer' means a worker providing personal care or support to a relative, or to a person who lives in the same household as the worker, and who is in need of significant care or support for a serious medical reason, as defined by each Member State», στη δε γαλλική γλώσσα, ως εξής: «"aidant", un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre» (άρθρο 3 παρ. 1 στοιχ. δ' της Οδηγίας).

Για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας, και προκειμένου να αποδοθεί ακριβέστερα το νόημα της αντίστοιχης διάταξης της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας, προτείνεται η λέξη «υποστήριξη» να αντικατασταθεί από τη λέξη «συνδρομή».

9. Επί του άρθρου 29

Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο, «[κ]άθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26,

για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση».

Η ρύθμιση θα μπορούσε, για λόγους συντακτικής και νοηματικής ορθότητας, να αναδιατυπωθεί ως εξής: «[κ]άθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες εργασίας, συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούται άδεια φροντιστή κατά την έννοια του άρθρου 26, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών ανά ημερολογιακό έτος, για τη συνδρομή σε συγγενή ή σε πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό, όταν το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή βοήθειας, επειδή συντρέχει σοβαρός ιατρικός λόγος, που βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση».

10. Επί του άρθρου 31 παρ. 2

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, «[γ]ια το δικαίωμα χορήγησης ευέλικτης ρύθμισης εργασίας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη (...)».

Η ως άνω ρύθμιση θα μπορούσε, για λόγους συντακτικής και νοηματικής ορθότητας, να αναδιατυπωθεί ως εξής: «[γ]ια το δικαίωμα χορήγησης ευέλικτης ρύθμισης εργασίας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη έξι (6) μήνες απασχόλησης, συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (...)».

11. Επί του άρθρου 55

Η δεύτερη παράγραφος της προτεινόμενης διάταξης προβλέπει ότι, στο πλαίσιο του θεσμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας (άρθρο 41 του ν. 1892/1990), ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία τεσσάρων (4) ημερών εβδομαδιαίως.

Εν προκειμένω, γεννάται προβληματισμός ως προς το ακριβές νόημα της διάταξης. Αν μεν αναφέρεται σε τετραήμερη δεκάωρη ημερησίως εργασία, αυτή δεν μπορεί να προσφέρεται στο πλαίσιο της διευθέτησης, καθώς η λογική της διευθέτησης συνίσταται σε 40 ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης (ή στο μικρότερο ισχύον συμβατικό ωράριο), αλλά ως μέσος όρος απασχόλησης. Ο εν λόγω μέσος όρος προκύπτει μέσω του συνδυασμού περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης εντός μίας ευρύτερης περιόδου αναφοράς. Για τον λόγο αυτό, θα ήταν σκόπιμο ο προσδιορισμός της έννοιας της εν λόγω διάταξης να ενταχθεί συστηματικά στις σχετικές διατάξεις περί διευθέτησης.

12. Επί του άρθρου 56

Η υποχρεωτική χορήγηση, κατά την ημερήσια εργασία, διαλειμματος, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους, προβλέπεται ήδη, κατ' εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ (Οδηγία 93/104/ΕΚ), στο άρθρο 4 του π. δ. 88/1989. Με την προτεινόμενη διάταξη προτείνεται η τροποποίηση του εν λόγω άρθρου. Συγκεκριμένα, ενώ, υπό το ισχύον καθεστώς, η χορήγηση διαλειμματος επιβάλλεται όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι (6) συνεχόμενες ώρες, με την προτεινόμενη διάταξη ο χρόνος αυτός μειώνεται στις τέσσερις (4) ώρες.

Περαιτέρω, προτείνεται και μέγιστη διάρκεια αυτού του διαλείμματος. Η Οδηγία 93/104/ΕΚ επιβάλλει αποκλειστικά ελάχιστη διάρκεια του διαλείμματος, χωρίς όμως να προβλέπει και τη μέγιστη διάρκειά του.

Τέλος, στην προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται ότι το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας, πράγμα που ήδη έχει δεχθεί ερμηνευτικά και η νομολογία (βλ. Ι. Σκανδάλη, Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017, σελ. 22, βλ., επίσης, ΜονΕφΘεσ 1762/2018, ΔΕΝ 2018, σελ. 1046).

13. Επί του άρθρου 58

Αν ο μισθωτός απασχολείται πέραν του νόμιμου ημερήσιου ή εβδομαδιαίου ωραρίου, γίνεται λόγος για υπερωρία. Η υπερωριακή εργασία έχει, κατ' αρχάς, ως βάση το ανώτατο ωράριο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού, υπό την έννοια ότι υφίσταται υπερωριακή εργασία όταν ο μισθωτός της προκείμενης κατηγορίας απασχοληθεί πέραν των οκτώ (8) ωρών ημερησίως επί δήμερης εβδομάδας ή πέραν των εννέα (9) ωρών ημερησίως επί 5ήμερης εβδομάδας (βλ. ΑΠ 1002/2019, ΔΕΝ 2019, σελ. 1559, ΑΠ 132/2015, ΔΕΝ 2015, σελ. 1353, ΑΠ 893/2015, ΕΕργΔ 2016, σελ. 66).

Σε περίπτωση υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου, προβλέπεται, κατά το ισχύον δίκαιο, συμπληρωματική αμοιβή με προσαύξηση 40%, μέχρι τις 120 ώρες ετησίως, και 60% για τις ώρες πέραν αυτού του ορίου. Επίσης, αν δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες διατάξεις, προβλέπεται η καταβολή προσαυξημένης αποζημίωσης (κατ' εξαίρεση υπερωρία). Πριν από το 2010, η αντίστοιχη προσαύξηση για την παράνομη (ή κατ' εξαίρεση υπερωρία) ήταν 100%, η οποία μειώθηκε, διά του ν. 3846/2010, στο 80%. Ποσοστό που ισχύει και σήμερα.

Με την προτεινόμενη διάταξη μεταβάλλονται οι προσαυξήσεις σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης. Προβλέπεται ότι μισθωτοί, απασχολούμενοι υπερωριακά, δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση των εκατόν πενήντα (150) ω-

ρών ετησίως. Αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Επίσης, προβλέπεται ότι κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι από τον νόμο προβλεπόμενες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, θα χαρακτηρίζεται στο εξής ως παράνομη υπερωρία. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός θα δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%).

Ειδικότερα, στο πλαίσιο των 120-150 ωρών ετησίως, προτείνεται να καταβάλλεται μειωμένη προσαύξηση 40%, αντί 60%, επί του ωρομισθίου. Όμως, σε περίπτωση παράνομης υπερωρίας, όταν, δηλαδή, δεν τηρούνται οι όροι του νόμου, προτείνεται με την υπό ψήφιση διάταξη να αυξηθεί η προσαύξηση από 80%, σε 120%. Επίσης, επέρχεται μεταβολή στην ισχύουσα ορολογία στο μέτρο κατά το οποίο η παροχή, κατά παράβαση των διατυπώσεων και των διαδικασιών έγκρισης όπως αυτές ορίζονται στον νόμο, υπερωριακής εργασίας θα χαρακτηρίζεται ως παράνομη, αντί για κατ' εξαίρεση υπερωρία. Επισημαίνεται, σχετικά, ότι ο χαρακτηρισμός ως κατ' εξαίρεση υπερωρίας έχει κατακριθεί από τη θεωρία, γιατί επιχειρεί να απομειώσει το στίγμα του παρανόμου (βλ. Ι. Κουκιάδη, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2017, σελ. 522).

14. Επί του άρθρου 59

Η δυνατότητα συμψηφισμού των ωρών εργασίας ενός χρονικού διαστήματος, με τις λιγότερες ώρες απασχόλησης ενός άλλου αντιστοιχού χρονικού διαστήματος, ασκεί άμεση επίδραση στην εφαρμογή των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που αφορούν την υπέρβαση των χρονικών ορίων εργασίας, ενώ επιδρά και στο κόστος εργασίας όπως και στην αμοιβή των εργαζομένων.

Υπό το ισχύον σήμερα νομικό καθεστώς, δεν επιτρέπεται, κατά κανόνα, να επιβληθεί, ή ακόμη και να συμφωνηθεί, διά της ατομικής σύμβασης εργασίας, ο συμψηφισμός των περισσότερων του κανονικού ωρών εργασίας μίας ημέρας ή μίας εβδομάδας, με τις λιγότερες ώρες εργασίας μιας άλλης ημέρας της ίδιας εβδομάδας ή μίας άλλης εβδομάδας. Οι ώρες της εργασίας κάθε ημέρας εξετάζονται, δηλαδή, αυτοτελώς, προκειμένου να διαπιστωθεί αν παρέχεται υπερωρία, όπως, αντίστοιχα, και κάθε εβδομάδας, προκειμένου να διαπιστωθεί αν παρέχεται υπερεργασία. Περίοδος αναφοράς, συνεπώς, είναι, αντίστοιχα, η ημέρα (για την υπερωρία) και η εβδομάδα (για την υπερεργασία).

Ήδη η νομοθεσία προβλέπει, υπό όρους, ορισμένες τέτοιες δυνατότητες συμψηφισμού των ωρών εργασίας. Πρόκειται για τη λεγόμενη διευθέτηση

του χρόνου εργασίας. Προς τον σκοπό αυτόν, προβλέπονται περίοδοι αυξημένης απασχόλησης και περίοδοι μειωμένης απασχόλησης, με ταυτόχρονη δυνατότητα αυξομείωσης του ημερήσιου ή εβδομαδιαίου χρόνου, χωρίς να καταβάλλονται προσαυξήσεις, αλλά, τελικά, να αναζητείται μόνον ο μέσος όρος εργασίας κατά τις περιόδους αναφοράς (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2021, σελ. 263 επ).

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του ν. 3986/2011 προβλέπονται και στη χώρα μας δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Το πρώτο σύστημα αφορά διευθέτηση του ωραρίου, με περίοδο αναφοράς μέχρι έξι μήνες. Το δεύτερο σύστημα αφορά διευθέτηση του ωραρίου, με περίοδο αναφοράς ενός έτους. Και τα δύο συστήματα προϋποθέτουν τη σύναψη συλλογικών συμφωνιών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται σήμερα με συλλογικές συμφωνίες (επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, συμφωνία εργοδότη και επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης οποιουδήποτε είδους για τα μέλη της, συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων), ενώ παραχωρείται, διά επιχειρησιακών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ελευθερία να καθορίζεται έτερο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Με την προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ότι θα είναι δυνατόν να επιχειρηθεί διευθέτηση και με ατομική συμφωνία, η οποία θα συνάπτεται μετά από πρόταση του εργαζομένου. Πρέπει, όμως, να σημειωθεί, εν προκειμένω, ότι στην επιστήμη του εργατικού δικαίου αμφισβητείται, εν γένει, η αυθεντικότητα των ατομικών συμφωνιών εργαζομένου και εργοδότη, λόγω ακριβώς της εξάρτησης του πρώτου από τον δεύτερο (βλ. Ι. Κουκιάδη, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 65 επ., Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2021, σελ. 3). Δεν προβλέπεται, εξ άλλου, προηγούμενη καταχώριση αυτής της συμφωνίας στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου αυτή να καθίσταται γνωστή στις ελεγκτικές αρχές και να εξασφαλίζεται, και στην πράξη, η τήρησή της.

Επίσης, θα μπορούσε να τεθεί ερώτημα ως προς τη χρονική διάρκεια αυτής της συμφωνίας, δηλαδή ως προς το αν θα περιορίζεται σε μια περίοδο αναφοράς ή αν θα μπορεί να έχει μακρότερη διάρκεια, και, υπό τη δεύτερη εκδοχή, ποιά θα είναι η δέσμευση του εργαζομένου από την εν λόγω συμφωνία, δηλαδή, αν θα μπορεί να ανακληθεί από αυτόν, και υπό ποιους όρους ή με ποιές συνέπειες.

Τέλος, η προτεινόμενη διάταξη προβλέπει την προσθήκη παραγράφου 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990, η οποία ορίζει ότι, στην περίπτωση κατά την

οποία λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίματος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες κατά τις οποίες έχει απασχοληθεί. Ωστόσο, αυτό προκύπτει ήδη από την παρ. 8 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, η οποία διατηρείται σε ισχύ. Επομένως, από νομοτεχνικής άποψης, θα ήταν, ίσως, σκόπιμο η προτεινόμενη διάταξη να προστεθεί ως διευκρίνιση της παρ. 8 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, και όχι ως αυτοτελής παράγραφος, προκειμένου να αποφευχθεί η αλληλοεπικάλυψη των ρυθμίσεων των δύο διατάξεων.

15. Επί του άρθρου 61

Υπό το ισχύον καθεστώς του α. ν. 539/1945, η άδεια πρέπει να χορηγείται μέχρι το τέλος του έτους στο οποίο αντιστοιχεί, ανεξαρτήτως του αν ο μισθωτός υποβάλει ή όχι σχετική αίτηση, και δεν επιτρέπεται μεταφορά της στο επόμενο ή στα επόμενα έτη (βλ. ΑΠ 1970/2017, ΔΕΝ 2018, σελ. 629, ΑΠ 455/2010, ΔΕΝ 2010, σελ. 855).

Πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) έχει δεχθεί (υποθ. C-124-05) ότι επιτρέπεται η συναινετική μεταφορά στο επόμενο έτος, θεωρώντας ότι η άδεια δεν χάνει την αξία της με τη μεταφορά, υπό την προϋπόθεση, βεβαίως, ότι θα χορηγηθεί τελικά αυτούσια.

Με την υπό ψήφιση διάταξη δίνεται η δυνατότητα να μπορεί να χορηγείται η άδεια και μέχρι τις 31 Μαρτίου του επομένου έτους, χωρίς να προκύπτουν δυσμενείς συνέπειες σε βάρος του εργοδότη (χρηματοποίηση της άδειας, προσαύξηση κατά 100%).

16. Επί του άρθρου 63

Με την εν λόγω διάταξη προτείνεται να προστεθούν στις επιχειρήσεις, οι οποίες μπορούν νόμιμα να λειτουργούν κατά τις Κυριακές και αργίες, απασχολώντας νόμιμα μισθωτούς, και ορισμένες άλλες. Ειδικότερα, προστίθενται και επιχειρήσεις ταχυδρομικών υπηρεσιών (υπηρεσίες courier), κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησης, παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού, εφοδιαστικής αλυσίδας ("logistics"), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων, κέντρων κοινών υπηρεσιών ("shared services centers") ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Ηλεκτρονικών Υπολογιστών (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλ-

λων, κέντρων δεδομένων ("data centers") και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων, ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων, φύλαξης (security).

Περαιτέρω, προβλέπεται ότι, κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, μπορεί να επιτραπεί η λειτουργία, όπως και η απασχόληση του προσωπικού, κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας, και σε ορισμένες άλλες επιχειρήσεις, όπως σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακόσμησης προθηκών, σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει, σε περιπτώσεις νόμιμων εξωσχολικών δραστηριοτήτων ιδιωτικών σχολείων, όπως σε ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικούς και άλλους διαγωνισμούς, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή τους, σε περιπτώσεις συντήρησης κτηρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί κατά τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών, σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.

Στις προστιθέμενες αυτές περιπτώσεις, δεν προβλέπεται, όπως προβλέπεται για τις ήδη ισχύουσες περιπτώσεις, ότι, αν είναι αδύνατον να ζητηθεί η άδεια πριν από την έναρξη της εργασίας, επιβάλλεται η αναγγελία της εργασίας στην Αστυνομική Αρχή, ευθύς μετά την έναρξη της εργασίας.

17. Επί του άρθρου 64

Παρατηρείται, ενημερωτικά, ότι οι παλαιότεροι εργατικοί νόμοι διέκριναν συχνά, ως προς την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων, μεταξύ υπαλλήλων και εργατών. Αυτή η διάκριση οφειλόταν είτε στην υποτίμηση της εργασίας των εργατών είτε στο γεγονός ότι η κινητικότητα των εργατών ήταν μεγαλύτερη, και ο δεσμός τους με την επιχείρηση χαλαρότερος. Σήμερα, όμως, αυτή η διάκριση έχει, σε όλες σχεδόν τις χώρες, αμβλυνθεί. Στη χώρα μας διατηρείται σήμερα, ιδίως, ως προς το ζήτημα του ύψους της αποζημίωσης καταγγελίας (σαφώς υψηλότερο για τους υπαλλήλους), ως προς το ζήτημα της δυνατότητας καταγγελίας με μειωμένη αποζημίωση σε περίπτωση κατά την οποία συμπληρώνονται οι προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης, η οποία επιτρέπεται μόνο για τους υπαλλήλους, και, τέλος, ως προς τη δυνατότητα καταγγελίας με προειδοποίηση, η οποία αφορά μόνο τους υπαλλή-

λους. Η διάκριση αυτή έχει κατακριθεί ως αναχρονιστική, καθώς, με την πρόοδο της τεχνολογίας, όλο και περισσότερο η σωματική προσπάθεια αντικαθίσταται από μηχανικά μέσα, ενώ απαιτείται και αξιόλογη πνευματική λειτουργία. Στο πλαίσιο αυτό, υπάρχει έντονος προβληματισμός, από την πλευρά της θεωρίας (βλ. Ι. Κουκιάδη, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2017, σελ. 310), κατά πόσον μία τέτοια διάκριση συμβιβάζεται με την αρχή της ισότητας. Η νομολογία της χώρας μας, σε αντίθεση με τη νομολογία άλλων χωρών (βλ. Συνταγματικό Δικαστήριο Βελγίου, απόφαση αρ. 125/2011 της 7ης Ιουλίου 2011, Rechtskundig Weekblad 2011-12, 1230), θεωρεί ότι μια τέτοια διάκριση δεν αντίκειται στην συνταγματική αρχή της ισότητας (ΑΠ 1281/2010, ΔΕΝ 2010, σελ. 1506, ΑΠ 1544/2003, ΔΕΝ 2004, σελ. 495). Σημειώνεται ότι, με την προτεινόμενη διάταξη, καταργείται, ως προς την καταγγελία, κάθε είδους σχετική διάκριση.

18. Επί του άρθρου 65

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων μπορεί να γίνεται με προειδοποίηση, ώστε να λύεται μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, οπότε γίνεται λόγος για τακτική καταγγελία. Είναι, όμως, δυνατόν να γίνεται και χωρίς την πάροδο προθεσμίας, οπότε γίνεται λόγος για άτακτη ή απρόθεσμη ή απροειδοποίητη καταγγελία.

Σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας, δηλαδή με τήρηση της προειδοποίησης, καταβάλλεται το μισό της προβλεπόμενης αποζημίωσης.

Η προθεσμία, στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας, προσδιορίζεται στον νόμο (άρθρο 1 του ν. 2112/1920). Η διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης είναι συνάρτηση του χρόνου προϋπηρεσίας του υπαλλήλου στην επιχείρηση. Ξεκινά από τον ένα μήνα για υπαλλήλους με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 12 μηνών και φθάνει τους 4 μήνες για υπαλλήλους με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 10 ετών. Και ναι μεν η καταγγελία ολοκληρώνεται με την προειδοποίηση του εργαζομένου, τα αποτελέσματά της, όμως, δηλαδή η λύση της σύμβασης εργασίας, επέρχονται με την πάροδο της προθεσμίας (βλ. ΑΠ 397/2017, ΔΕΝ 2017, σελ. 580). Συνεπώς, κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, η σύμβαση εργασίας λειτουργεί κανονικά, ισχύουν οι εκατέρωθεν υποχρεώσεις, δηλαδή τόσο η υποχρέωση καταβολής του μισθού όσο και η υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου (βλ. άρθρο 656 ΑΚ).

Με την υπό ψήφιση διάταξη προτείνεται να καταβάλλει μεν τις αποδοχές του εργαζομένου ο εργοδότης κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, αλλά να μην υποχρεούται να τον απασχολεί πραγματικά.

Από νομοτεχνικής άποψης, θα μπορούσε να παρατηρηθεί ότι δεν είναι α-

ναγκαία η διευκρίνιση στην υπό ψήφιση διάταξη, ότι ο εργοδότης που δεν απασχολεί τον εργαζόμενο, αλλά καταβάλλει τον μισθό του, «δεν καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας», και τούτο διότι οι συνέπειες αυτής της υπερημερίας (καταβολή μισθού, υποχρέωση απασχόλησης) ρυθμίζονται ειδικά, αμέσως πριν, στην ίδια την προτεινόμενη διάταξη, οπότε δεν είναι απαραίτητη η σχετική αναφορά.

Τέλος, η δεύτερη παράγραφος της υπό ψήφιση διάταξης προβλέπει ότι, αν ο εργοδότης ασκήσει το δικαίωμα της παρ. 1, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αναλάβει εργασία σε διαφορετικό εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα της προμήνυσης, χωρίς να επηρεάζονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης. Εν προκειμένω, θα ήταν σκόπιμο να διευκρινισθεί κατά πόσον η απασχόληση σε διαφορετικό εργοδότη, κατά την περίοδο της προμήνυσης, θα επηρεάζει την καταβολή από τον καταγγέλλοντα εργοδότη των αποδοχών που αντιστοιχούν στην περίοδο αυτή.

19. Επί του άρθρου 66

Στην πρώτη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου παρατίθενται ορισμένες διατάξεις, διά των οποίων απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για συγκεκριμένους λόγους, όπως όταν οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου, σε άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων ή ορισμένες καταστάσεις, κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, των πολυτέκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (ΑΜΕΑ, πολύτεκνοι, κ.λπ.), των στρατευμένων, των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, των απολυομένων κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983, των συνδικαλιστικών στελεχών, και άλλων εκπροσώπων των εργαζομένων κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, ή όταν γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμων δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Για όλες αυτές τις περιπτώσεις, ορίζεται στη δεύτερη παράγραφο του υπό ψήφιση άρθρου ότι, αν ο εργαζόμενος αποδείξει, ενώπιον δικαστηρίου, πραγματικά περιστατικά, ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους ανωτέρω συγκεκριμένους λόγους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο από τον εργαζόμενο. Δηλαδή ο εργαζόμενος έχει το βάρος της πιθανολόγησης των μη επιτρεπόμενων λόγων της καταγγελίας, και, αν συμβεί αυτό, ο εργοδότης έχει πλέον το βάρος της απόδειξης ότι η απόλυση έγινε για κάποιον άλλο επιτρεπόμενο λόγο.

Εν προκειμένω, πρέπει να επισημανθεί ότι, σε ορισμένες από τις προαναφερόμενες περιπτώσεις, επαναλαμβάνονται ισχύουσες σήμερα ρυθμίσεις, όπως στην περίπτωση των διάφορων ειδών διακρίσεων που αναφέρονται στον ν. 4443/2016, στις οποίες ισχύει ήδη σήμερα η πιθανολόγηση. Επίσης, στη γενική περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ως αντίδρασης σε ενάσκηση νόμιμων δικαιωμάτων των εργαζομένων, η οποία αποτελεί και σήμερα περίπτωση καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, ενισχύεται, διά της προτεινόμενης διάταξης, η δικονομική θέση των εργαζομένων, στο μέτρο κατά το οποίο δεν απαιτείται πλέον να αποδεικνύεται πλήρως, αλλά απλά να πιθανολογείται, η αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της καταγγελίας και της ενάσκησης νόμιμων δικαιωμάτων των εργαζομένων. Όμως, η δικονομική αυτή βελτίωση της θέσης των εργαζομένων δεν είναι αυτονόητη για όλες τις περιπτώσεις που αναφέρονται στην πρώτη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης, δοθέντος ότι ορισμένες εξ αυτών γεννούν προβληματισμό. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις που αναφέρονται στην πρώτη παράγραφο της προτεινόμενης διάταξης, και ειδικά για όσες απαιτείται σπουδαίος λόγος (λ.χ., έγκυοι εργαζόμενες, συνδικαλιστικά στελέχη, προστατευόμενα πρόσωπα του ν. 2643/1998), ο εργοδότης είναι, υπό το ισχύον δίκαιο, αυτός που φέρει το βάρος της απόδειξης του νόμιμου ή σπουδαίου λόγου της καταγγελίας. Στην προτεινόμενη, όμως, διάταξη, και για τις περιπτώσεις αυτές, αναφέρεται ότι ο εργοδότης θα φέρει το βάρος της απόδειξης, μόνο όταν ο εργαζόμενος αποδείξει, ενώπιον δικαστηρίου, πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους ανωτέρω λόγους. Ερωτάται, επομένως, αν πρόθεση του νομοθέτη είναι, λόγω της ανωτέρω ομαδοποίησης των περιπτώσεων προστασίας του εργαζομένου σε περίπτωση καταγγελίας, να μεταβάλει το ισχύον πλαίσιο του βάρους της απόδειξης σε περίπτωση καταγγελίας, επιβάλλοντας στον μισθωτό το βάρος της πιθανολόγησης, το οποίο δεν φέρει υπό το ισχύον πλαίσιο.

Τα ίδια ισχύουν και σε περίπτωση καταγγελίας κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, οπότε, με την διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 5 του α. ν. 539/1945 επιβάλλεται απόλυτη απαγόρευση, δηλαδή είναι αδιάφορος ο λόγος της καταγγελίας, με σκοπό να παραμένει απερίσπαστος ο εργαζόμενος κατά την άδεια. Εν προκειμένω, προκύπτει, υπό το ισχύον δίκαιο, απόλυτη ακυρότητα, χωρίς τίποτε να χρειασθεί να πιθανολογηθεί. Η καταγγελία θεωρείται, στην περίπτωση αυτή, άκυρη, ως παράνομη, ανεξαρτήτως της αιτίας της. Ερωτάται, συνεπώς, αν σκοπός του νομοθέτη είναι να δίνεται πλέον η δυνατότητα στον εργοδότη να αποδείξει ότι η καταγγελία κατά τη διάρ-

κεια της άδειας αναψυχής έγινε για κάποιον επιτρεπτό λόγο, με συνέπεια, να μην είναι πλέον απόλυτη η απαγόρευση.

Τα ερωτήματα αυτά ανακύπτουν για τον λόγο ότι, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, στη δεύτερη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης αναφέρεται ότι ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο, ενώ κάτι τέτοιο δεν προβλέπεται από το ουσιαστικό δίκαιο.

Εν προκειμένω, για λόγους σαφήνειας, πρέπει, ενδεχομένως, να διακριθούν οι περιπτώσεις της πρώτης παραγράφου της υπό ψήφιση διάταξης σε εκείνες στις οποίες προστατεύεται ο εργαζόμενος από την απόλυση, λόγω του καθεστώτος που τον διέπει, και σε εκείνες στις οποίες οι απολύσεις μπορούν να θεωρηθούν παράνομες βάσει της αιτίας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, οπότε θα είναι δυνατόν, στη συνέχεια, να διακριθεί ευχερώς και το σχετικό δικονομικό βάρος.

Επίσης, σχετικό ερμηνευτικό ζήτημα τίθεται και ως προς την έννοια της ενάσκησης νόμιμου δικαιώματος του εργαζόμενου, οπότε προκύπτει, κατά την προτεινόμενη διάταξη, απόλυτη ακυρότητα, ως προς όλες, δηλαδή, τις συνέπειες της παράνομης καταγγελίας. Συγκεκριμένα, ερωτάται αν αυτή η ακυρότητα αφορά μόνο την άσκηση όσων δικαιωμάτων συνδέονται με τη σχέση εργασίας ή αν προκύπτει και για αυτά που είναι ανεξάρτητα από αυτήν, αλλά αδιαμφισβήτητα συνδέονται με καταχρηστική άσκηση δικαιώματος. Έτσι, ερωτάται αν θα υπάρχει, επίσης, απόλυτη ακυρότητα, σε περίπτωση, λ.χ., καταγγελίας λόγω εμπάθειας ή άλλου είδους κακοβουλίας ή επιλήψιμων κινήτρων εκ μέρους του εργοδότη ή στην περίπτωση άσκησης «ατομικού δικαιώματος του εργαζόμενου», όπως, λ.χ., της ιδιωτικής ζωής, της ελευθερίας έκφρασης, κ.ά. Θα μπορούσε, συνεπώς, να τεθεί το ερώτημα αν, εν προκειμένω, προστατεύεται επαρκώς το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία του απολυθέντος, ειδικά για τους ανωτέρω λόγους, εργαζόμενου (άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος).

Σημαντική, εν τούτοις, διαφοροποίηση προκύπτει ως προς τις συνέπειες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, όταν αυτή δεν οφείλεται σε κάποιον από τους λόγους που αναφέρονται στην πρώτη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης. Υπό το ισχύον νομικό πλαίσιο, σε περίπτωση παραβίασης οποιουδήποτε όρου της νομότυπης άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας (εγχείριση εγγράφου, καταβολή αποζημίωσης, παραβίαση του ειδικού προστατευτικού καθεστώτος, καταχρηστική άσκηση δικαιώματος για οποιαδήποτε αιτία), η καταγγελία θεωρείται άκυρη, θεωρείται, δηλαδή, ως μη γενομένη (180 ΑΚ). Δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, η οποία συνεχίζεται κανονικά και μετά από αυτήν την άκυρη καταγγελία. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης, ο οποίος δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, καθίστα-

ται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας για όσο διάστημα διαρκεί αυτή η άρνηση αποδοχής (349, 350, 351, 656 ΑΚ). Επίσης, μπορεί να υποχρεωθεί από το αρμόδιο δικαστήριο να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο, με απειλή χρηματική ποινής ή προσωπικής κράτησης (άρθρο 946, 947 ΑΚ). Τέλος, ο εργοδότης ο οποίος θέλει να άρει, για το μέλλον, τις συνέπειες της υπερημερίας του λόγω της άκυρης απόλυσης, οφείλει είτε να επαναπροσλάβει τον απολυθέντα είτε να προχωρήσει σε νέα έγκυρη καταγγελία, η οποία να μην έχει τα ελαττώματα της πρώτης (λ.χ., ως προς το έγγραφο, την αποζημίωση, την ασφάλιση).

Με την τρίτη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου περιορίζονται οι συνέπειες σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας. Δεν θα είναι δυνατόν να επιβληθεί υποχρέωση επαναπρόσληψης ή καταβολή μισθών υπερημερίας, μέχρι αυτήν την επαναπρόσληψη. Ορίζεται έτσι ότι αν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παραγράφου 1, το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει, υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών, ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμον αποζημίωσης λόγω καταγγελίας, κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του, ιδίως, την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη.

Τα ανωτέρω αφορούν, κυρίως, τις περιπτώσεις καταγγελίας που σήμερα χαρακτηρίζονται ως παράνομες λόγω κάποιων τυπικών παραλείψεων, αλλά και αυτών που χαρακτηρίζονται ως καταχρηστικές λόγω μη τήρησης της αρχής της προσφυγής στην καταγγελία ως έσχατο μέσο ή λόγω της μη ορθής επιλογής των απολυτέων εργαζομένων σε περίπτωση οικονομικο-τεχνικού χαρακτήρα απολύσεων.

Εξ άλλου, προκύπτει το ερώτημα αν στην «οποιαδήποτε άλλη συνέπεια», η οποία προκύπτει σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας και θα αποκλείεται του λοιπού αν υποβληθεί αίτημα για καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης, περιλαμβάνεται και η ηθική βλάβη.

Τέλος, στην έκτη παράγραφο του υπό ψήφιση άρθρου προβλέπεται ότι, σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, αν τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Η σώρευση των δύο αιτημά-

των, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων. Δημιουργείται, εν τούτοις, προβληματισμός κατά πόσον η απαγόρευση σώρευσης επικουρικών αιτημάτων, τα οποία δεν είναι αντιφατικά, εκ των οποίων το κύριο αφορά τη αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, συμβιβάζεται με το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας ως προς το κύριο αίτημα (άρθρο 20 του Συντάγματος).

20. Επί του άρθρου 67

α. Η τηλεργασία είναι μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει σύμβασης ή σχέσης εργασίας, κατά την οποία μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεσθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Πληροφορική-Εργασία-Εργατικό Δίκαιο, 1987, σελ. 31 επ., Ι. Κουκιάδη, Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, σελ. 12 επ., F. Robert, *Le télétravail à domicile*, Larcier, 2005). Αποτελεί μορφή εργασίας η οποία συνεχώς αναπτύσσεται, ενώ αναμένεται να επεκταθεί η προσφυγή σε αυτήν, στον βαθμό κατά τον οποίο μειώνεται το κόστος των τηλεπικοινωνιών, αλλά και αίρονται πολλές από τις επιφυλάξεις που στο παρελθόν είχαν δημιουργηθεί. Επίσης, πρόσφατα προκύπτει και μια άλλη μορφή τηλεργασίας, η νομαδική εργασία, στην οποία ο εργαζόμενος, μη έχοντας σταθερό τόπο απασχόλησης, μετακινείται ελεύθερα, απασχολούμενος μέσω των λεγόμενων «έξυπνων συσκευών». Η μορφή αυτή τηλεργασίας παρουσιάζει πλεονεκτήματα, αλλά και ορισμένα μειονεκτήματα, πολλά από τα οποία γίνεται προσπάθεια να περιορισθούν με ειδικές ρυθμίσεις (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Νέες μορφές απασχόλησης, ΔΕΕ 2018, σελ. 694 επ.).

Σημειώνεται ότι η πρόσφατη υγειονομική κρίση είχε ως παράπλευρη συνέπεια την ανάγκη προσφυγής σε συστήματα τηλεργασίας (βλ. Ε. Παναγιωτακοπούλου - Ε. Παπανικολάου, Η εξ αποστάσεως εργασία στον ιδιωτικό τομέα, ΔΕΝ 2020, σελ. 1793). Αυτό, εκ των πραγμάτων, οδηγεί στη συνειδητοποίηση τόσο των θετικών όσο και των αρνητικών πλευρών αυτής της μορφής εργασίας. Πρόκειται, δηλαδή, για δοκιμή του θεσμού υπό πραγματικές συνθήκες, πράγμα που αναμένεται να οδηγήσει και σε συχνότερη προσφυγή σε αυτόν.

Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής διαπραγμάτευσης, συνήφθη η ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία, η οποία είχε ως αποστολή να αποτελέσει τη βάση για την περαιτέρω, σε εθνικό επίπεδο, συλλογική διαπραγμάτευση (βλ., αναλυτικά, Θ. Παπαϊωάννου, Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την τηλερ-

γασία, ΕΕργΔ 2007, σελ. 1393 επ., T. Larsen-S.K. Andersen, A new mode of european regulation? The implementation of the autonomous framework on telework in five countries, *European Journal of Industrial Relations*, 2007, σελ. 181 επ.). Η χώρα μας ενσωμάτωσε τη συμφωνία αυτή με την ε.γ.σ.σ.ε. 2006/2007 ως παράρτημά της, ενώ στον ν. 3846/2010 προβλέπονται ορισμένες ειδικότερες ρυθμίσεις για την προστασία των τηλεεργαζομένων.

6. Επί της παραγράφου 8

Ο εργοδότης, στην περίπτωση της τηλεργασίας, παρέχει, όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση, στον τηλεεργαζόμενο τις γραπτές πληροφορίες που προβλέπονται στο π. δ. 156/1994. Η ιδιαιτερότητα, όμως, αυτής της ειδικής σύμβασης εργασίας επιβάλλει περαιτέρω διαφάνεια ως προς τους όρους εκτέλεσής της. Για τον λόγο αυτό, προβλέπεται ρητά στο άρθρο 5 του ν. 3846/2010 ότι ο εργοδότης, όταν καταρτίζει σύμβαση τηλεργασίας, υποχρεούται, συμπληρωματικά, να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και, ειδικότερα, τις πληροφορίες ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών, κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα, πρέπει να ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

Στην προτεινόμενη διάταξη αναφέρονται ορισμένες επιπλέον πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στον εργαζόμενο. Όμως, δεν περιλαμβάνονται στην υπό ψήφιση διάταξη ορισμένες πληροφορίες, οι οποίες ήδη αναφέρονται ως παρασχετέες από τον εργοδότη στον τηλεεργαζόμενο σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 5 του ν. 3846/2010, όπως σήμερα ισχύει, και η οποία προτείνεται να αντικατασταθεί. Ειδικότερα, δεν αναφέρονται πληροφορίες ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας. Επίσης, δεν επαναλαμβάνεται στην προτεινόμενη διάταξη η ρύθμιση της παραγράφου 5 του άρθρου 5 ν. 3846/2010, η οποία επιβάλλει την ενημέρωση των τηλεεργαζομένων για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Τέλος, δεν περιλαμβάνεται στο προτεινόμενο άρθρο η ρύθμιση της παραγράφου 2 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010, η οποία ορίζει ότι «[α]ν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από

τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε».

γ. Επί της παραγράφου 9

Στην υπό ψήφιση διάταξη ορίζεται ότι ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Με τη ρύθμιση αυτή μετατίθεται το βάρος τήρησης των διατάξεων του χρόνου εργασίας στον εργαζόμενο.

Περαιτέρω, το ζήτημα της υγείας και της ασφάλειας των τηλεργαζομένων παρουσιάζει ιδιαιτερότητες, δοθέντος ότι η εργασία εκτελείται σε χώρο, ο οποίος δεν βρίσκεται υπό την εποπτεία του εργοδότη, δηλαδή στην οικία των εργαζομένων. Τίθεται, έτσι, ζήτημα ενδεχόμενης απαλλαγής του τηλεργαζομένου από τη σχετική ευθύνη, εν όψει της τήρησης των σχετικών κανόνων προστασίας.

Στην υπό ψήφιση διάταξη ορίζεται ότι ο τηλεργαζόμενος είναι αυτός που υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία. Μάλιστα, εισάγεται τεκμήριο ότι, κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεργαζόμενο, ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις ανωτέρω προδιαγραφές και ότι ο τηλεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας. Εν προκειμένω, προκύπτει αντίθεση προς το άρθρο 8 εδάφ. 1 της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία, στην οποία ορίζεται ότι ο εργοδότης συνεχίζει να είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζομένου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

δ. Επί της παραγράφου 10

Ένα μείζον ζήτημα στην τηλεργασίας είναι η διείσδυση του επαγγελματικού στον ιδιωτικό βίο. Ο εργαζόμενος μπορεί να μην γνωρίζει πότε ακριβώς θα εργασθεί και αν υποχρεούται να βρίσκεται σε συνεχή διαθεσιμότητα, δηλαδή ακόμη και όταν δεν εκπληρώνει μια συγκεκριμένη εργασιακή υποχρέωση. Είναι προφανές ότι διαταράσσεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ενώ η συνεχής χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αποτελεί παράγοντα στρες, το οποίο ασφαλώς αποτελεί μείζονα σήμερα απειλή για τη υγεία των εργαζομένων (βλ. C. Paradimitriou, σε: *Risques psychosociaux au travail* (Δση L. Lerouge), L'Harmattan, 2009, σελ. 179 επ., M.M Péretié, *Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation*, *Revue de Droit du Travail* 2016, σελ. 595). Έτσι, το διακύβευμα είναι, όχι μόνο το δικαίωμα ιδιωτικού βίου, αλλά και η ψυχική υγεία του μισθωτού.

Στην προτεινόμενη διάταξη ορίζεται, για πρώτη φορά, ότι ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να

απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και, ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος του τηλεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Αντίστοιχο δικαίωμα έχει αναγνωρισθεί και στο γαλλικό δίκαιο, δηλαδή το δικαίωμα του εργαζομένου να αποσυνδέεται από το κινητό του τηλέφωνο, όταν αποχωρεί από την εργασία του (βλ. Ch. Mathieu, *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, *Revue de Droit du Travail* 2016, σελ. 592).

21. Επί του άρθρου 69

Η εργασία μέσω ηλεκτρονικής βάσης (ψηφιακής πλατφόρμας) εμφανίζεται, κατά κύριο λόγο, στην Ηνωμένες Πολιτείες και σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Όμως, ήδη εμφανίζεται και στην Ελλάδα, οπότε η ενασχόληση με αυτήν δεν παρουσιάζει μόνο θεωρητικό ενδιαφέρον.

Το σύστημα αυτής της ηλεκτρονικής διαμεσολάβησης μεταξύ ενδιαφερομένων προσώπων, με σκοπό τη σύναψη συμβάσεων έχει ευρύτερη εφαρμογή. Αφορά ενοικίαση ακινήτων (βλ. *airbnb*), αγορά ειδών (βλ. *ebay*), κ.λπ., οι οποίες εντάσσονται, έτσι, σε ένα ευρύτερο πλαίσιο της αποκαλούμενης συνεργατικής οικονομίας (*collaborative economy*) ή της οικονομίας της ζήτησης (*on demand economy*). Χαρακτηριστικό της απασχόλησης αυτού του είδους είναι ότι οι πελάτες της πλατφόρμας, που ανήκουν στο λεγόμενο πλήθος, μπορούν να επιλέξουν κάποιον από τους επαγγελματίες που συνδέονται και προβάλλονται σε αυτήν. Είναι, εξ άλλου, χαρακτηριστικό ότι οι εργαζόμενοι και οι πελάτες δεν βρίσκονται σε άμεση επαφή μεταξύ τους, αλλά επικοινωνούν μέσω της πλατφόρμας (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *Νέες μορφές απασχόλησης*, ΔΕΕ 2018, σελ. 689 επ.).

Οι εργαζόμενοι που συνδέονται με την πλατφόρμα μπορεί να ανήκουν περαιτέρω σε τελείως διαφορετικές κατηγορίες με ανομοιογενή χαρακτηριστικά. Είναι εκείνοι που απασχολούνται ευκαιριακά, προκειμένου να συμπληρώσουν το εισόδημά τους που προέρχεται από άλλες πηγές. Είναι εκείνοι οι οποίοι εξασφαλίζουν το πλήρες εισόδημά τους με τον τρόπο αυτό σε συνήθως σταθερή βάση. Και, τέλος, είναι εκείνοι, οι οποίοι, όντες αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας για κοινωνικούς ή για πρακτικούς λόγους, καταφέρνουν με τον τρόπο αυτό να εξασφαλίσουν κάποια πηγή εισοδήματος (βλ. M. Risak, *Crowdworking: Towards a "New" Form of Employment*, σε: R. Blanpain & F. Hendrickx (ed), *New Forms of Employment in Europe*, Wolters

Kluwer, 2016, σελ. 95), συμβάλλοντας, έτσι, μερικώς στην αποκατάσταση ευκαιριών (βλ. A. Donini, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, σε: P. Tullini (a cura) *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*. Giappichelli, 2017, σελ. 103). Τέλος, η προσφορά υπηρεσιών μέσω ηλεκτρονικής βάσης (πλατφόρμας) δεν έχει πάντοτε εθνική βάση, αλλά συχνότατα απευθύνεται στην παγκόσμια αγορά.

Για τους εργαζομένους, η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας μπορεί να παρουσιάζει κάποια πλεονεκτήματα, καθώς τους επιτρέπει να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε μια ευρεία αγορά, ενώ σε άλλους εργαζομένους δίνει τη δυνατότητα να συμπληρώσουν τα κανονικά εισοδήματά τους (βλ. B. Waas, 'New Forms of Employment' : A Challenge for the Legislature, σε: R. Blanpain & F. Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Wolters Kluwer, 2016, σελ. 135).

Η μορφή αυτή εργασίας παρουσιάζει, όμως, και σοβαρά μειονεκτήματα. Κατά κανόνα, δεν αποτελεί εξαρτημένη εργασία, οπότε δεν εφαρμόζονται οι προστατευτικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου. Συνεπώς, προκύπτει αναμφισβήτητη εργασιακή ανασφάλεια.

Βάσει της ως άνω περιγραφής, προβάλλεται μια τριμερής σχέση παροχής εργασίας, φαινόμενο, άλλωστε, όχι άγνωστο στο πεδίο του παραδοσιακού εργατικού δικαίου (βλ. Ι. Κουκιάδη, *Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας*, 1974, Κ. Παπαδημητρίου, *Η προσωρινή απασχόληση*, 2007, σελ. 85 επ.) με τα ακόλουθα μέρη: την πλατφόρμα, τον εργαζόμενο/επαγγελματία και τον πελάτη/χρήστη των υπηρεσιών. Μεταξύ αυτών των μερών διατηρούνται συμβατικές σχέσεις, οι οποίες, βέβαια, δεν είναι της ίδιας νομικής φύσης.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι, μέσω της απασχόλησης βάσει ηλεκτρονικής πλατφόρμας, το παραδοσιακό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας διαταράσσεται. Οι παραδοσιακές ιεραρχικές δομές μεταβάλλονται ριζικά, ενώ και η κοινότητα των εργαζομένων εξαυλώνεται. Η άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, ακόμη και εκεί που μπορεί τελικά να διαγνωσθεί, δεν είναι εμφανής, και η τάση προς την ανεξάρτητη εργασία γίνεται εντονότερη.

Προκύπτει, εν προκειμένω, το ερώτημα αν πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας, ώστε να εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο και να εξασφαλίζεται στοιχειώδη προστασία (βλ. Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, *Εργατικό Δίκαιο: από την κρίση στη μετάλλαξη- Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 37. Βλ., επίσης, απόφαση του ΔΕΕ, της της 20ής Δεκεμβρίου 2017, υπόθεση C-434/15, *Asociaci n Profesional Elite Taxi κατά Uber Systems Spain SL*). Υπό οιαδήποτε εκδοχή, ακόμη, δηλαδή, και αν θεωρήσουμε ότι προκύπτει νομική ή προσωπική εξάρτηση, πρόκειται συχνότατα για οικονομικά εξαρτημένους εργαζομένους. Επανερχεται, λοιπόν, βάσει μίας τέτοιας

εκδοχής, η ιδέα για επέκταση, μερική ή ευρύτερη, της εφαρμογής των διατάξεων του εργατικού δικαίου σε αυτούς τους εργαζομένους. Σε κάθε περίπτωση, είναι αναγκαία η έμφαση σε κριτήρια περισσότερο οργανωτικού ή «οικονομικού», παρά προσωπικού, χαρακτήρα, με προσπάθεια, κατά τον τρόπον αυτό, να διευρυνθεί η έννοια της εξάρτησης (βλ. K. Van Den Bergh, *Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à la supercherie*, *Revue de Droit du Travail*, 2018, σελ. 323).

Σύμφωνα με την ισχύουσα σήμερα διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3846/2010, ισχύει, υπό προϋποθέσεις, τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας.

Με τη δεύτερη παράγραφο του υπό ψήφιση άρθρου καθιερώνεται, για τις περιπτώσεις των συνεργαζομένων με ψηφιακές πλατφόρμες, το αντίθετο τεκμήριο, δηλαδή, τεκμήριο παροχής ανεξάρτητης εργασίας. Προκύπτει, συνεπώς, ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες, θα είναι, ενδεχομένως, εφαρμοστέο το ειδικότερο τεκμήριο της προτεινόμενης διάταξης, το οποίο άγει στο αντίθετο αποτέλεσμα, δηλαδή στο ότι η σύμβαση δεν θα θεωρείται κατά τεκμήριο ως εξαρτημένης εργασίας, αλλά ως άλλου είδους, όπως, λ.χ., σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.

Ειδικότερα, ορίζεται ότι η σύμβαση μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας και του παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά: α) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. β) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που εκάστοτε θα αναλαμβάνει. γ) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο. δ) Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες.

Εφόσον πληρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις, θα ισχύει, κατά την προτεινόμενη διάταξη της δεύτερης παραγράφου του υπό ψήφιση άρθρου, το τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας, αλλά προφανώς θα μπορεί ο εργαζόμενος να αποδείξει πλήρως ότι, τελικά, και σε αντίθεση προς το τεκμήριο, υπάρχει εξάρτηση του εργαζομένου και ασκείται διευθυντικό δικαίωμα.

Εν προκειμένω, όμως, λαμβανομένου υπόψιν ότι στην προτεινόμενη διάταξη αναφέρεται ότι οι ανωτέρω όροι εξετάζονται «βάσει της σύμβασης», ανακύπτει το ερώτημα αν το εν λόγω τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας θα ισχύει απλά και μόνο γιατί γίνεται αναφορά στη σύμβαση κάποιων δικαιωμάτων του εργαζομένου, χωρίς να εξετάζεται αν τα παραπάνω τηρούνται και

στην πραγματικότητα. Δηλαδή τίθεται το ερώτημα αν η απλή διαμόρφωση της σύμβασης, η οποία συνήθως επιχειρείται από την εργοδοτική πλευρά με προδιατυπωμένους όρους, θα αρκεί για τη δημιουργία του εν λόγω τεκμηρίου. Εν προκειμένω, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, ως προς τον χαρακτηρισμό της σύμβασης εργασίας ως εξαρτημένης ή ως ανεξάρτητης, προτείνεται συχνά ότι δεν θα πρέπει να είναι κυρίαρχος ο συμβατικός χαρακτηρισμός ή ότι πρέπει να μην λαμβάνεται κυριαρχικά υπόψιν η διαμόρφωση των συμβατικών όρων, αν δεν βρίσκουν ανταπόκριση και στην πράξη (βλ. International Labour Office, *The employment relationship*, 2006, σελ. 24 επ.).

22. Επί του άρθρου 70

Στην υπό ψήφιση διάταξη ορίζεται ότι οι πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, δικαιούνται να συνιστούν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους. Οι οργανώσεις αυτές θα έχουν δικαίωμα απεργίας και θα δικαιούνται να διαπραγματεύονται συλλογικά και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1876/1990.

Εν προκειμένω, θα μπορούσε, όμως, να τεθεί το ερώτημα τι είδους οργανώσεις είναι αυτές που αναφέρονται και ποιοί κανόνες εφαρμόζονται, δηλαδή, των κοινών σωματείων, των επαγγελματικών οργανώσεων ή των συνδικαλιστικών οργανώσεων; Ανάλογα με τον σχετικό χαρακτηρισμό, θα εφαρμόζονται και αντίστοιχες διατάξεις και θα προκύπτουν και αντίστοιχες υποχρεώσεις.

Η προτεινόμενη διάταξη παραπέμπει, εξ άλλου, στην παρ. 2 του 1876/1990, η οποία, ήδη, επιτρέπει τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με σκοπό τη ρύθμιση των όρων εργασίας και από πρόσωπα που, αν και δεν προσφέρουν εξαρτημένη εργασία, έχουν αντίστοιχη ανάγκη προστασίας. Συνεπώς, προϋποτίθεται ότι υπάρχει, επίσης, ανάγκη προστασίας.

23. Επί του άρθρων 70-72

Περαιτέρω, με τις προτεινόμενες διατάξεις επιβάλλονται στις ψηφιακές πλατφόρμες υποχρεώσεις ως προς τους απασχολούμενους σε αυτές, ακόμη και αν αυτοί δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εφαρμοζομένης αναλογικά της εργατικής νομοθεσίας. Τέτοιες υποχρεώσεις είναι οι υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας, και η υποχρέωση ενημέρωσης για τα χαρακτηριστικά των υπηρεσιών που πρόκειται να παράσχουν, καθώς και τα δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης.

24. Επί του άρθρου 73 παρ. 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 81

Διά του άρθρου 73 παρ. 1 εδάφ. α΄ ορίζεται ότι «[τ]ο πληροφοριακό σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ” (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ) της υποπαρ. ΙΑ.3. της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013 (Α΄ 107) αναβαθμίζεται, απλουστεύεται και μετεξελίσσεται ψηφιακά σε πληροφοριακό σύστημα με την ονομασία “ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ” (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ)».

Από την ανάγνωση της εν λόγω διάταξης εν συνδυασμώ προς άλλες ρυθμίσεις του νομοσχεδίου, όπως, ιδίως, το άρθρο 81, που καθορίζει τις καταργούμενες διατάξεις ως προς τα Κεφάλαια Α΄, Β΄ και Γ΄ του Μέρους ΙV του νομοσχεδίου, χωρίς να περιλαμβάνει σε αυτές καμία από τις διατάξεις που ρυθμίζουν το ισχύον σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», προκύπτει ότι βούληση του νομοθέτη δεν είναι να καταργηθεί το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», αλλά να αποτελέσει τη βάση επί της οποίας θα λειτουργεί το νέο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ», που θα συνιστά εξελιγμένη, από άποψη πληροφορικής, εκδοχή του υφιστάμενου συστήματος.

Στο πλαίσιο αυτό, και δεδομένου ότι σε άλλες διατάξεις του νομοσχεδίου γίνεται αναφορά στη νέα ονομασία του πληροφοριακού συστήματος (βλ., λ.χ., άρθρα 74 παρ. 1, 2 και 3, 76, 77, κ.ά.), και σε άλλες στην παλαιά (βλ., λ.χ., άρθρα 28 παρ. 7, 75 παρ. 1, και 78), θα έχρηζε, ενδεχομένως, ρητής επισήμανσης, ότι η αναφορά στις δύο ονομασίες του συστήματος γίνεται αδιακρίτως ή ότι, στο εξής, κάθε αναφορά στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» καταλαμβάνει το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ».

25. Επί του άρθρου 75

Διά των διατάξεων του άρθρου 75, το οποίο τιτλοφορείται «Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα», εισάγεται η δυνατότητα «κάθε εργοδότη[η] που δεν έχει υποβάλει εμπρόθεσμα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ έντυπο για το οποίο έχει υποχρέωση υποβολής, (...) να το υποβάλει εκπρόθεσμως».

α. Δεδομένου ότι, αφενός, σύμφωνα με το άρθρο 73 παρ. 1 του νομοσχεδίου, «[τ]ο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ) (...) αναβαθμίζεται, απλουστεύεται και μετεξελίσσεται ψηφιακά σε πληροφοριακό σύστημα με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ)», αφετέρου, σύμφωνα με το άρθρο 79 παρ. 5, «[μ]ε απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται (...) ε) η διαδικασία και οι προϋποθέσεις εκπρόθεσμης υποβολής των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και κάθε λεπτομέρεια που απαιτείται για την εφαρμογή του άρθρου 75», χρήζει, εν προκειμένω, διευκρίνισης αν η προτεινόμενη ρύθμιση καταλαμβάνει τη δυνατότητα

εκπρόθεσμης υποβολής εγγράφων τόσο στο πλαίσιο του εν ισχύ πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» όσο και του νέου συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II».

6. Η πρώτη παράγραφος της προτεινόμενης ρύθμισης αναφέρεται γενικά στη δυνατότητα κάθε εργοδότη να υποβάλλει εκπρόθεσμα τα κατά τον νόμο έγγραφα στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», χωρίς να διακρίνει μεταξύ χειρόγραφης και ηλεκτρονικής υποβολής τους.

Δεδομένου ότι, αφενός, το εν λόγω άρθρο τιτλοφορείται «Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων (...)», αφετέρου, το άρθρο 81 παρ. 2 του νομοσχεδίου ορίζει ότι «[α]πό την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταργείται κάθε διάταξη περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων που ο εργοδότης έχει υποχρέωση να υποβάλει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Ο.Α.Ε.Δ.», θα ήταν, προς αποφυγή παρερμηνειών, σκόπιμο να γίνεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 75 ρητή αναφορά στον τρόπο υποβολής των εκπρόθεσμων δηλώσεων διά της ηλεκτρονικής και μόνον οδού.

26. Επί του άρθρου 83

Η προτεινόμενη διάταξη επιβάλλει τη δημοσιότητα των στοιχείων τα οποία αφορούν, κατά κύριο, λόγο τη διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή, τα πρόσωπα που την απαρτίζουν. Εν προκειμένω, προβλέπεται ότι η αδυναμία άσκησης των σχετικών δικαιωμάτων θα διαρκεί μέχρι να ενημερωθεί το μητρώο. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι, μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία που πρέπει να καταχωρίζονται, αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικά και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της.

Σκοπός της διάταξης είναι να είναι γνωστά στους ενδιαφερόμενους τρίτους στοιχεία που αφορούν τη λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Πάντως, θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα αν η αδυναμία άσκησης τόσο σοβαρών δικαιωμάτων ανταποκρίνεται στην αρχή της αναλογικότητας, δοθέντος ότι η παράλειψη ενημέρωσης κάποιων στοιχείων μπορεί να οδηγήσει, έστω και παροδικά, σε ουσιαστική αδρανοποίηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αντίθετα, δεν προκύπτει τέτοιο πρόβλημα αν η παραβίαση ενημέρωσης αφορά συγκεκριμένα στοιχεία, τα οποία συνδέονται λειτουργικά με την άσκηση κάποιου δικαιώματος. Θα μπορούσε, επίσης, να τεθεί το ερώτημα ποια θα είναι η τύχη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, αν αυτή υπεγράφη μεν, πλην όμως η εργατική πλευρά δεν έχει τηρήσει τις αναφερόμενες στην προτεινόμενη διάταξη υποχρεώσεις ενημέρωσης.

Σε κάθε περίπτωση, η εν λόγω ενημέρωση μπορεί να καταλήξει στο αποτέλεσμα να τεκμαίρεται η γνώση του εργοδότη περί της συνδικαλιστικής ιδιότητας του συνδικαλιστικού στελέχους, και να μην δικαιολογείται οποιαδήποτε σχετική άγνοιά του, την οποία σήμερα μπορεί να επικαλεσθεί ο εργοδότης, προκειμένου να μην εφαρμοσθεί η σχετική ρύθμιση (βλ. ΑΠ 84/2010, ΝοΒ 2010, σελ. 1485, ΟΛΑΠ 26/1988 ΔΕΝ 1988, σελ. 1076).

27. Επί του άρθρων 86-87

Η συνταγματική αναγνώριση της απεργίας (άρθρο 23 του Συντάγματος) αποκλείει τη δυνατότητα του νομοθέτη να λάβει μέτρα τα οποία φθάνουν στην κατάργησή της ή θέτουν εμπόδια στην άσκησή της, όπως, λ.χ., η καθιέρωση διοικητικών ή δικαστικών προδικασιών, η επιβολή στις οργανώσεις εσωτερικών διαδικασιών, οι οποίες ουσιαστικά τη δυσχεραίνουν (πρβλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, Συμπεράσματα XVII-1 Δημοκρατία της Τσεχίας, σελ. 100. Ομοίως Β.Ι.Τ, *La liberté syndicale*, 2006, no 548). Οι μόνες συνταγματικά ανεκτές νομοθετικές ρυθμίσεις είναι εκείνες που αποβλέπουν στον δημοκρατικό τρόπο λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς ουσιαστικά να την παρακωλύουν (λ.χ., απόφαση Γ.Σ.) ή που αποτρέπουν υπέρμετρη βλάβη του εργοδότη (πρόβλεψη σύντομης προθεσμίας προειδοποίησης), επιτυγχάνοντας με τον τρόπο αυτό συγκερασμό και εξισορρόπηση των αμοιβαίων συμφερόντων, υπό το πνεύμα πάντοτε της κανονιστικής προτεραιότητας της απεργίας (βλ. Π. Δαγτόγλου, *Ατομικά δικαιώματα*, σελ. 843).

Η κήρυξη της απεργίας γίνεται, κατά κανόνα, στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις, με απόφαση της γενικής συνέλευσης, ενώ, στις υπόλοιπες οργανώσεις, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες, με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου τους.

Με την παρ. 5 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982, όπως ισχύει μετά την τροποποίησή του από τον ν. 4635/2019, ορίζεται ότι «[ο]ι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης». Η εν λόγω απόφαση δεν έχει, όμως, εκδοθεί, ενώ προϋπόθεση της δυνατότητας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι να υπάρχει σχετική πρό-

βλεψη στο καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή, η αποδοχή, εκ μέρους των μελών της, της σχετικής διαδικασίας.

Με την προτεινόμενη διάταξη του άρθρου 87, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 13 του ν. 1264/1982, προβλέπεται ότι η ψηφοφορία στις Γενικές Συνελεύσεις γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση, και στις δύο περιπτώσεις, της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορίας, με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων. Σχετικό λογισμικό θα διατίθεται, κατά την προτεινόμενη διάταξη, χωρίς αντάλλαγμα, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η συνδικαλιστική οργάνωση θα μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.

Επίσης, κάθε μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης θα δικαιούται, κατά την προτεινόμενη διάταξη της παραγράφου 3 εδάφ. γ' του άρθρου 87, να συμμετέχει στη Γενική Συνέλευση εξ αποστάσεως, και να ψηφίζει εξ αποστάσεως. Το καταστατικό οφείλει να προβλέπει τους τρόπους της εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση, και ψήφου κάθε μέλους που το επιθυμεί, οι οποίοι πρέπει να περιλαμβάνουν την ηλεκτρονική, διαδικτυακή ή δικτυακή, σύνδεση, με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα. Απαγορεύεται, εξ άλλου, η λήψη απόφασης για την κήρυξη απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.

Μία τέτοια διαδικασία ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, αφενός, διευκολύνει τη συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων, αφετέρου, οι σχετικές αποφάσεις θα μπορούν να λαμβάνονται, χωρίς άμεσο διάλογο. Οι κίνδυνοι, πάντως, από την υιοθέτηση της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι υπαρκτοί και, όπως υπογραμμίζεται και από θεσμικά όργανα ή Επιτροπές άλλων χωρών, όπου έχει, έστω και σε περιορισμένο βαθμό, υιοθετηθεί η ηλεκτρονική ψηφοφορία, αφορούν το αδιάβλητο της ψήφου, την αποφυγή παραχάραξης της με παράνομα τεχνικά μέσα, το απολύτως απόρρητο της προσωπικής επιλογής, όπως και την αποφυγή πιέσεων είτε, κυρίως, από την εργοδοτική πλευρά, είτε και από συναδέλφους των εργαζομένων για ψήφιση προς τη μια ή την άλλη κατεύθυνση (Βλ. έκθεση προς το Βρετανικό κοινοβούλιο, Sir Ken Knight, Electronic Balloting Review, The Report of the Independent Review of Electronic Balloting for Industrial Action, 2016. Commission nationale de l'informatique et des libertés, Délibération n° 2010-371/ 21 octobre 2010 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de

vote électronique. M. Démolain, *Nouvelles technologies et droit des relations de travail*, 2012, σελ. 247 επ.). Τα μέτρα αυτά προστασίας επιβάλλονται να λαμβάνονται πριν, κατά τη διάρκεια, και μετά την ψηφοφορία. Αφορούν, επίσης, τόσο τον τόπο ή το σημείο της ψηφοφορίας, όσο και το σημείο όπου βρίσκεται εγκατεστημένο το σύστημα διαλογής.

Παρατηρείται, συναφώς, ότι, ενώ προβλέπεται, στην ίδια διάταξη, η μυστικότητα της ψηφοφορίας (άρθρο 8 παρ. 3 εδάφ. β΄ του ν. 1264/1982), δεν μπορεί να αποκλεισθεί το ενδεχόμενο στην ηλεκτρονική ψηφοφορία να ασκηθούν, εκατέρωθεν, πιέσεις, δηλαδή από εκπροσώπους του εργοδότη ή από συναδέλφους του εργαζομένου, προκειμένου να κινηθεί η ψήφος προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις,

Προβλέπεται, επίσης, στην προτεινόμενη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 περ. στ΄ του ν. 1264/1982, ότι απόφαση Γενικής Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί, αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν όχι μόνο φυσικώς, αλλά και εξ αποστάσεως, πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα. Δημιουργείται, όμως, προβληματισμός με ποιόν τρόπο θα διαπιστώνεται εάν «παραβρέθηκαν» πράγματι στη Συνέλευση τρίτα πρόσωπα, αφού αυτή θα πραγματοποιείται διαδικτυακά, και το μέλος θα μπορεί να συμμετέχει σε αυτήν και εξ αποστάσεως. Σημειωτέον ότι δημιουργείται, σύμφωνα με την προτεινόμενη διάταξη (άρθρο 8 παρ. 3 εδάφ. β΄ του ν. 1264/1982), υπό την εκδοχή αυτή, δηλαδή της ενδεχόμενης παραβίασης των όρων της μυστικότητας, ενδεχόμενο ακυρότητα των αποφάσεων.

28. Επί του άρθρου 88

Σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ. 5 του ν. 1264/1982, απαιτείται ειδική διαδικασία, και είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας, αν δεν τηρηθεί η συγκεκριμένη διαδικασία και δεν διαπιστωθούν συγκεκριμένοι λόγοι για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών. Η εν λόγω προστασία δεν αφορά όλα τα μέλη, αλλά παρέχεται σε συγκεκριμένη έκταση, ανάλογα με τον αριθμό των μελών της οργάνωσης.

Ειδικότερα, η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται, επιτρέπεται μόνον για συγκεκριμένους λόγους, οι οποίοι αναφέρονται στο άρθρο 14 παρ. 10 του ν. 1264/1982. Η απαρίθμηση των λόγων είναι περιοριστική, έτσι ώστε δεν επιτρέπεται αναλογική εφαρμογή τους (ΑΠ 834/1988, ΕΕργΔ 1989, σελ. 669). Αν δεν συντρέχει κανένας από τους λόγους αυτούς, δεν δίνεται άδεια για καταγγελία. Εν όψει, όμως, του ότι υφίστανται, τελικά, και άλλες περιπτώσεις στις οποίες συντρέχει συμπεριφορά του στελέχους, η οποία είναι, ενδεχομένως, ιδιαίτερα κατακριτέα, η νο-

μολογία προσέφυγε στη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, προκειμένου να επιτρέψει την καταγγελία σε τέτοιες περιπτώσεις. Δέχεται, έτσι, ότι, «σε περίπτωση που η συμπεριφορά του συνδικαλιστικού στελέχους μισθωτού εξέρχεται από τα όρια της γνήσιας συνδικαλιστικής δράσεως, με την οποία πράγματι επιδιώκεται, σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ. 1 του ν.δ. 1264/1982, η διαφύλαξη και η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων, και εξικνείται μέχρι διαπράξεως ποινικού αδικήματος σε βάρος του εργοδότη ή μέχρι σημείου παραβάσεως θεμελιωδών υποχρεώσεων του προστατευόμενου συνδικαλιστή, ή με πράξεις ή παραλείψεις του εκ κακοβουλίας του έχει καταστήσει αδύνατη ή έχει θέσει σε κίνδυνο τη λειτουργία της επιχειρήσεως ή του τμήματος στο οποίο εργάζεται, τότε η επίκληση προστασίας του λόγω ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως ως συνδικαλιστικού στελέχους, για απόληψη αποδοχών υπερημερίας και επαναπρόσληψή του, μπορεί να αποκρουστεί από τον εργοδότη ως καταχρηστική» (ΑΠ 199/1990, ΕΕργΔ 1990, σελ. 452, βλ. και ΑΠ 443/2016, ΝΟΜΟΣ).

Για την ύπαρξη ενός από τους λόγους που επιτρέπουν την καταγγελία, αποφαίνεται κατά πλειοψηφία, κατά το ισχύον δίκαιο, η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Η έγκριση της Επιτροπής πρέπει να δοθεί πριν από την καταγγελία της σχέσης εργασίας, διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη. Η Επιτροπή θεωρείται διοικητικό όργανο, ενώ η απόφασή της υπόκειται σε έφεση ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2019, σελ. 70 επ.).

Με τις νέες ρυθμίσεις μεταβάλλεται σημαντικά το καθεστώς προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών έναντι της καταγγελίας, ενώ μειώνεται και ο αριθμός των προστατευόμενων.

Ειδικότερα, μειώνεται, κατά δύο, ο αριθμός των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών. Επίσης, σε περίπτωση κατά την οποία υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις στον ίδιο εργοδότη, ο συνολικός αριθμός των προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το διπλάσιο του αντίστοιχου αριθμού, ο οποίος συναρτάται με τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Περαιτέρω, με τις νέες ρυθμίσεις μεταβάλλεται πλήρως το καθεστώς προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών έναντι της καταγγελίας. Προβλέπεται ότι η καταγγελία θα είναι δυνατόν να γίνει, όχι μόνο για τους περιοριστικά αναφερόμενους στον νόμο λόγους, όπως και για εκείνες τις περιπτώσεις που κρίνονται από τη νομολογία ως ιδιαίτερα καταχρηστική συμπεριφορά του εργαζομένου, αλλά για κάθε περίπτωση σπουδαίου λόγου. Σπουδαίος λόγος, κατά τη νομολογία, είναι ο λόγος, προσωπικού ή οικονομικού-τεχνι-

κού χαρακτήρα, ο οποίος καθιστά μη ανεκτή την περαιτέρω συνέχιση της λειτουργίας της σύμβασης εργασίας (βλ. ΑΠ 715/2008, ΔΕΝ 2008, σελ. 1273, ΑΠ 960/2017, ΔΕΝ 2017, σελ. 1409, ΑΠ 1364/2019, ΕΕργΔ 2020, σελ. 457, ΑΠ 1468/2019, ΔΕΕ 2020, σελ. 890).

Τέλος, καταργείται η προληπτική προστασία, δηλαδή η παρέμβαση ενός τρίτου ή τρίτων προσώπων, το οποίο θα παραχωρεί εκ των προτέρων την άδεια για την καταγγελία, εξετάζοντας τόσο το βάσιμο, όσο και το σκόπιμο της συγκεκριμένης καταγγελίας, όπως πράττει σήμερα η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία καταργείται με την προτεινόμενη διάταξη. Η σχετική διαπίστωση του «σπουδαίου λόγου» για την καταγγελία του συνδικαλιστικού στελέχους θα κρίνεται, εκ των υστέρων, μόνο από το αρμόδιο δικαστήριο.

29. Επί του άρθρου 89

Στο πλαίσιο της διασφάλισης της εφαρμογής της δημοκρατικής αρχής στην επιχείρηση προβλέπεται ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ανεξαρτήτως βαθμού (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2019, σελ. 81), δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους ως προς τους οποίους συμφωνούν εργοδότης και διοίκηση σωματείου εργαζομένων (άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 1264/1982).

Με την προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ότι κάθε σωματείο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργοδότης θα επιβαρύνεται με τα εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστοτόπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστοτόπου θα αποφασίζεται αποκλειστικά από το σωματείο, με τήρηση των κείμενων διατάξεων, όπως ακριβώς ισχύει και σήμερα για τον πίνακα ανακοινώσεων. Στον ιστότοπο έχουν ελεύθερη, ανεμπόδιση και μυστική πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, τόσο από επαγγελματικούς όσο και από προσωπικούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Μόνο αν ο εργοδότης δεν παρέχει αυτήν τη δυνατότητα, τα σωματεία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης θα δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων.

Οι παραπάνω διευκολύνσεις περιορίζονται, όμως, κατά την προτεινόμενη διάταξη, μόνο στα επιχειρησιακά σωματεία. Τίθεται, έτσι, το ερώτημα, αν θα προβλέπεται δυνατότητα χρήσης του διαδικτύου της επιχείρησης ή τοποθέτησης πίνακα ανακοινώσεων στον τόπο εργασίας από άλλου βαθμού συνδικαλιστικές οργανώσεις (λ.χ., κλαδικές οργανώσεις, στην περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται τέτοιο σωματείο στην επιχείρηση).

30. Επί του άρθρου 90

Η υποχρέωση παροχή άδειας σε συνδικαλιστικούς εκπροσώπους αποτελεί σημαντική συνδικαλιστική διευκόλυνση που αναγνωρίζεται νομοθετικά, δεδομένου ότι το ελληνικό δίκαιο προβλέπει όλο και περισσότερα δικαιώματα συμμετοχής των οργανώσεων των εργαζομένων σε ποικίλα όργανα κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής. Μάλιστα η αξιόπιστη εκπροσώπηση των εργαζομένων απαιτεί συχνά ειδικές γνώσεις (οικονομίας, εργασιακών σχέσεων, κοινωνιολογίας, κ.λπ.), η απόκτηση των οποίων απαιτεί, επίσης, χρόνο, μέσω, λ.χ., παρακολούθησης σεμιναρίων. Κρίνεται, συναφώς, ότι αυτός ο χρόνος δεν θα πρέπει να είναι σε βάρος της ανάπαυσης ή του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων που έχουν αποκτήσει συγκεκριμένα συνδικαλιστικά αξιώματα. Για τον λόγο ακριβώς αυτόν, η νομοθεσία αναγνωρίζει το δικαίωμα ορισμένων συνδικαλιστικών στελεχών να απέχουν νόμιμα από την εργασία τους, έστω και αν η παροχή εργασίας αποτελεί την πρωταρχική υποχρέωσή τους απέναντι στον εργοδότη τους. Ακόμη και αν ο νόμος δεν προϋποθέτει, για τη χορήγηση της άδειας, την υποβολή αίτησης προς τον εργοδότη, υποστηρίζεται ότι, σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης, ο συνδικαλιστής οφείλει να ενημερώνει σε κατάλληλο χρόνο τον εργοδότη του, προκειμένου να λαμβάνει αυτός τα κατάλληλα μέτρα προς αντικατάστασή του, εκτός αν, ευνοήτως, πρόκειται για επείγουσα κατάσταση (βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 359, ΑΠ 771/1995, ΔΕΝ 51, σελ. 1192. Βλ., επίσης, ΣτΕ 4461/1988, ΔΕΝ 45, σελ. 530, στην οποία αναφέρεται ότι απαιτείται η υποβολή αίτησης).

Στην προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ρητά ότι το συνδικαλιστικό στέλεχος που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώνει εγγράφως, με οποιοδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό, και, πάντως, το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Ως σκοπός της διάταξης αυτής αναφέρεται, στο κείμενό της προτεινόμενης διάταξης, η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Σε επείγουσες περιπτώσεις, η συνδικαλιστική άδεια μπορεί, πάντως, να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη, αν αυτή είναι αντικειμενικά αδύνατο να γίνει νωρίτερα.

Προκύπτει, όμως, το ερώτημα με ποιον τρόπο και με ποια διαδικασία θα διαπιστώνεται το επείγον της άδειας, όπως επίσης και ποιές θα είναι οι συνέπειες, σε περίπτωση κατά την οποία καθυστερεί το συνδικαλιστικό στέλεχος να ενημερώσει τον εργοδότη.

31. Επί του άρθρου 91

Το ισχύον νομικό καθεστώς επιβάλλει στη συνδικαλιστική οργάνωση που πρόκειται να κηρύξει απεργία, την υποχρέωση να ενημερώνει τον εργοδότη ή την συνδικαλιστική του οργάνωση τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την πραγματοποίησή της (άρθρο 19 του ν. 1264/1982). Σκοπός της προειδοποίησης είναι, αφενός, η ενημέρωση του εργοδότη, προκειμένου, έστω και την τελευταία στιγμή, να υπάρξουν διαπραγματεύσεις, με σκοπό να αποφευχθεί η απεργία, και, αφετέρου, να προετοιμασθεί για να αντιμετωπίσει τις συνέπειές της, όπως, λ.χ., να αναδιαρθρώσει το προσωπικό, να ενημερώσει τους προμηθευτές κ.λπ.

Η νομοθετική ρύθμιση, όπως ισχύει σήμερα, δεν προσδιορίζει, όσον αφορά τις κοινές επιχειρήσεις, τον τρόπο με τον οποίο θα γίνεται η ενημέρωση. Συνεπώς, αυτή μπορεί να γίνεται με οποιονδήποτε τρόπο, δηλαδή ακόμη και προφορικά. Αρκεί, βέβαια, να συνάγεται με σαφήνεια η πρόθεση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Επίσης, δεν απαιτείται να αναφέρεται με ακρίβεια η διάρκειά της. Υποστηρίζεται, όμως, ότι, στο πλαίσιο της καλής πίστης, σε περίπτωση στάσεων εργασίας ή διαλείπουσας απεργίας, πρέπει να υπάρχει συγκεκριμένος προσδιορισμός της έναρξης αυτών των απεργιακών κινητοποιήσεων (βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 692).

Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται ότι η προειδοποίηση πρέπει να είναι πλέον έγγραφη, και να επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά.

Προβλέπεται, επίσης, ότι πρέπει να περιλαμβάνει την ημέρα και την ώρα έναρξης, όπως και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή της, τα αιτήματα της απεργίας, καθώς και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.

Εν προκειμένω, προκύπτει, όμως, το ερώτημα σε ποιούς εργοδότες θα γίνεται η προειδοποίηση, όταν η απεργία θα έχει ευρύτερο χαρακτήρα, λ.χ., σε περίπτωση πανελλαδικής ή κλαδικής απεργίας. Στην τροποποιούμενη, διά του προτεινόμενου άρθρου, διάταξη του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 ορίζεται ότι η προειδοποίηση γίνεται προς τον εργοδότη ή προς τη συνδικαλιστική του οργάνωση.

32. Επί του άρθρου 92

Ο νόμος καθορίζει τις επιχειρήσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται ως δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, δηλαδή επιχειρήσεις κοινής ωφελείας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Ο χαρακτηρισμός αυτός πραγματοποιείται βάσει του είδους των παρεχόμενων υπηρεσιών (βλ. ΕφΠειρ 475/2011, ΠειρΝομ 2011, σελ. 187), ενώ είναι αδιάφορο το ιδιοκτησιακό καθεστώς

τους. Η απαρίθμηση στον νόμο των εν λόγω επιχειρήσεων είναι περιοριστική, και δεν επιτρέπεται η αναλογική επέκταση των σχετικών ρυθμίσεων σε άλλες επιχειρήσεις (βλ. ΕφΑθ 5817/1985, ΔΕΝ 1985, σελ. 897).

Ο χαρακτηρισμός επιχείρησης ως δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας έχει ως νομική συνέπεια, στο πεδίο της απεργίας, την υποχρέωση παροχής, πέραν του προσωπικού ασφαλείας, και προσωπικού για την εξυπηρέτηση των αναγκών του κοινωνικού συνόλου, όπως και την υποχρέωση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 241 επ., Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 710 επ.). Επίσης, στην περίπτωση επιχείρησης δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, όταν δεν είναι δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης (βλ. άρθρο 16 παρ. 2 εδάφ. α' του ν. 1876/1990).

Στην προτεινόμενη διάταξη δεν περιλαμβάνονται πλέον οι επιχειρήσεις ραδιοφωνίας και τηλεόρασης στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας και, κατά συνέπεια, δεν θα προκύπτουν οι ανωτέρω συνέπειες.

33. Επί του άρθρου 93

Στην προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ότι η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων που δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε αυτοί να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να την παρέχουν χωρίς εμπόδιο, και, ιδίως, χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε. Μάλιστα, κατά την δεύτερη παράγραφο της προτεινόμενης διάταξης, η υπαίτια παραβίαση της υποχρέωσης αυτής γεννά αστική ευθύνη, υποχρέωση, δηλαδή, αποζημίωσης, εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου.

Εν προκειμένω, εισάγεται αστική ευθύνη της οργάνωσης και των μελών του διοικητικού συμβουλίου της, όχι μόνο για τις δικές του πράξεις, αλλά και για την παράλειψή τους να εξασφαλίζουν συγκεκριμένο αποτέλεσμα, το οποίο συνδυάζεται και με πράξεις τρίτων προσώπων, με τα οποία η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να μην έχει καμία σχέση. Μάλιστα, αυτή η ευθύνη μπορεί να προκύψει όχι μόνο από δόλο, αλλά και από ελαφρά αμέλεια.

Ανεξαρτήτως των ανωτέρω, θα ήταν ίσως χρήσιμο να προσδιορισθεί η έννοια της άσκησης ψυχολογικής βίας, η οποία μπορεί να ασκηθεί, όπως προαναφέρθηκε, και από τρίτους, και να καταλήξει σε αστική ευθύνη.

34. Επί του άρθρου 94

Ο δημόσιος διάλογος είναι διαδικασία που διεξάγεται ενώπιον ενός αντικειμενικού τρίτου, η οποία αποτελεί το ύστατο μέσο για την αποφυγή της απεργίας. Η υποχρέωση αυτή είναι, πάντως, διαφορετική από την υποχρέωση γνωστοποίησης των απεργιακών αιτημάτων που προβλέπεται στο άρθρο 20 του ν. 1264/1982.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, υποχρεούνται, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας, να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματά της. Στις λοιπές επιχειρήσεις, η πρόσκληση αυτή προβλέπεται ως ευχέρεια.

Με την προτεινόμενη διάταξη διαφοροποιείται η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου. Ο δημόσιος διάλογος θα αρχίζει πλέον με αίτηση απευθείας στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, και δεν θα προηγείται πρόσκληση της συνδικαλιστικής οργάνωσης προς τον εργοδότη.

Επίσης, ενώ, υπό το ισχύον νομικό πλαίσιο η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, στην προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ότι στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

Τέλος, επαναλαμβάνεται στην προτεινόμενη διάταξη η ισχύουσα σήμερα ρύθμιση, η οποία προβλέπει ότι, όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, απαγορεύεται η άσκηση αγωγής ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία.

35. Επί του άρθρου 95

Κατά τη διάρκεια της απεργίας, πέραν του προσωπικού ασφαλείας, δηλαδή εκείνου που απαιτείται για την πρόληψη ατυχημάτων και καταστροφών, στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας πρέπει να διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Εν προκειμένω, κρίσιμο είναι το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες αυτές ασφαλώς δεν πρέπει να παρέχονται στο ίδιο επίπεδο κατά το οποίο παρέχονται όταν δεν υπάρχει απεργία, γιατί μια τέτοια εκδοχή θα αποτελούσε παραβίαση του δικαιώματος απεργίας, αλλά, ευνοήτως, δεν μπορούν αυτές οι υπηρεσίες να διακοπούν πλήρως. Έτσι, λόγω ακριβώς της κρισιμότητας και της αναγκαιότητας να παρέχονται οι εν λόγω υπηρεσίες στο κοινωνικό σύνολο υπό οιαδήποτε εκδοχή και σε οποιαδήποτε στιγμή, οδηγείται ο νομοθέτης στο να υποχρεούνται οι απεργοί να παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες σε ένα στοιχειώδες

επίπεδο. Εν προκειμένω, βρισκόμαστε ενώπιον ενός συμβιβασμού μεταξύ της άσκησης της απεργίας και της προστασίας του κοινωνικού συνόλου.

Το ποσοστό του προσωπικού το οποίο θα διατίθεται για την εξυπηρέτηση των αναγκών του κοινωνικού συνόλου εξαρτάται από το είδος των υπηρεσιών, δηλαδή την κρισιμότητα της παροχής τους για το κοινωνικό σύνολο, πράγμα που κρίνεται *in concreto*. Δεν αποκλείεται, έτσι, να εξασφαλίζεται πλήρης παροχή υπηρεσιών σε ορισμένες εγκαταστάσεις (λ.χ., ρεύμα σε νοσοκομεία), αλλά μειωμένη σε άλλες (λ.χ., κοινά καταστήματα). Επίσης, πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν αν η εξυπηρέτηση του κοινού πραγματοποιείται από άλλες ομοειδείς επιχειρήσεις, οι οποίες δεν απεργούν (λ.χ., μεταφορά προσώπων, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί και από λεωφορεία και τράινα).

Επειδή είναι δυνατόν να προκύψουν διαφωνίες σχετικά τόσο με τον αριθμό όσο και με τη σύνθεση του εν λόγω προσωπικού (ειδικότητες), προβλέπεται ήδη στον νόμο ειδική διαδικασία καθορισμού του (άρθρο 21 του ν. 1264/1982). Ευλόγως δίνεται προτεραιότητα σε συναινετικές διαδικασίες, και, μόνο αν αυτές αποτύχουν, προβλέπονται μηχανισμοί παρέμβασης τρίτων.

Ειδικά για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, ορίζεται ότι στις συλλογικές συμφωνίες, πέραν του αριθμού και των ειδικοτήτων του προσωπικού, είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας, και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Ως κριτήρια για τα θέματα αυτά καθορίζονται από το άρθρο 21 παρ. 4 του ν. 1264/1982 τόσο το είδος όσο και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση, υπό την επιφύλαξη ότι απαιτείται να διασφαλίζεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας (βλ. Ι. Κουκιάδη, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 2017, σελ. 824).

Με τη δεύτερη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου, οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο () της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, στον οποίο υπάγεται ο φορέας ή ο κλάδος δραστηριότητας, η οποία εκδίδεται κατόπιν συμφωνίας των μερών ή έγγραφης εισήγησης οιοδήποτε κοινωνικού εταίρου έχει έννομο συμφέρον, ο οποίος τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας, είναι δυνατόν να περιορίζεται το παραπάνω ποσοστό των στοιχειωδών αναγκών. Ως προς τον προσδιορισμό του εν λόγω προσωπικού, εξακολουθούν να προκρίνονται από τον νομοθέτη οι συναινετικές διαδικασίες, πλην όμως, σε περίπτωση διαφωνίας, ενεργοποιείται η διαδικασία της μεσο-

λάβησης και διαιτησίας. Εν προκειμένω, η διαφοροποίηση, σε σχέση με το ισχύον καθεστώς, έγκειται στο ότι, σήμερα, η αποτυχία της μεσολάβησης οδηγεί τη διαφορά ενώπιον της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών το αρ. 15 του Ν. 1264/1982, ενώ η προτεινόμενη διάταξη προβλέπει την επίλυση της διαφοράς από τη Διαιτησία.

Εν προκειμένω, προκύπτει, εν τούτοις, προβληματισμός σχετικά με τον καθορισμό του εν λόγω προσωπικού, το οποίο μετονομάζεται σε Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας, σε αριθμό τέτοιο, ώστε, σε κάθε περίπτωση, να εξασφαλίζεται το 1/3 της συνήθους λειτουργίας.

Ο εν λόγω προβληματισμός αφορά στο αν διασφαλίζεται η απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας και της εξυπηρέτησης των αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ώστε να επιτυγχάνεται η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας, καθώς αυτό το προσωπικό δεν θα εξαρτάται, οπωσδήποτε, από τις ιδιαιτερότητες της κάθε περιπτώσεως, και δεδομένου ότι, ανεξαρτήτως αυτών των ιδιαιτεροτήτων, θα ορίζεται κατ' αρχήν στο 1/3.

Επισημαίνεται ότι η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας έχει αποφανθεί, ως προς τη συμβατότητα προς τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας υπ' αριθμ. 87 και 98, του καθορισμού του προσωπικού που πρέπει να διατίθεται σε περίπτωση απεργίας σε επιχειρήσεις κοινής ωφελείας. Ειδικότερα, γίνεται δεκτό ότι «η ελάχιστη υπηρεσία μπορεί να διατηρείται σε περίπτωση απεργίας της οποίας η έκταση ή η διάρκεια θα μπορούσαν να προκαλέσουν μια κατάσταση τόσο οξείας κοινωνικής κρίσεως, ώστε οι φυσιολογικές συνθήκες διαβίωσης του πληθυσμού θα μπορούσαν να τεθούν εν κινδύνω και ότι για να είναι παραδεκτή η πρόβλεψη ελάχιστου υπηρεσίας θα πρέπει να περιορίζεται σε λειτουργίες απολύτως απαραίτητες (*strictement nécessaires*), ώστε να μην διακυβεύεται η ζωή ή οι φυσιολογικές συνθήκες ύπαρξης όλου ή μέρους του πληθυσμού, ενώ οι οργανώσεις εργαζομένων θα πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν στον καθορισμό του, όπως και αυτές των εργοδοτών, αλλά και οι δημόσιες αρχές» (B.I.T, *La liberté syndicale*, 2006, no 610). Η Επιτροπή τονίζει, επίσης, ότι, σε περίπτωση διαφωνίας, ο καθορισμός θα πρέπει να γίνεται μόνο από ανεξάρτητο όργανο, και όχι από το Υπουργείο Εργασίας ή το κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργείο (B.I.T, *La liberté syndicale*, 2006, no 613). Τονίζει, τέλος, ότι ένα τέτοιο όργανο, το οποίο θα εκφέρει οριστική κρίση, μπορεί ασφαλώς να προέρχεται και από τη δικαστική εξουσία (B.I.T, *La liberté syndicale*, 2006, no 614).

Εν προκειμένω, ούτε τα ενδιαφερόμενα μέρη ούτε ο διαιτητής, ο οποίος θα αποφασίζει πλέον, κατά την προτεινόμενη διάταξη, σε περίπτωση διαφω-

νίας, θα μπορούν να καθορίζουν αριθμό εργαζομένων μικρότερο εκείνου που θα εξασφαλίζει το 1/3 της υπηρεσίας, ακολουθώντας τα προτεινόμενα κριτήρια, δηλαδή, «το είδος και την κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και την ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας», κατά την αξιολόγηση των συγκεκριμένων περιστάσεων. Συνεπώς, προκύπτει έντονος προβληματισμός ως προς το κατά πόσον η παραπομπή στην κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του αρμόδιου Υπουργού «που τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας» σε σχέση με το ελάχιστο 1/3, μπορεί να δώσει απάντηση στο ζήτημα της συμβατότητας προς τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 87 και 98 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, οι οποίες έχουν υπερνομοθετική ισχύ, σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος.

Τέλος, στην έκτη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου ορίζεται ότι εάν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, κριθεί παράνομη, δεν επιτρέπεται, σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4, μετά την έκδοση της απόφασης, και με ίδια ημερομηνία έναρξης, η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

36. Επί του άρθρου 96

Παραδοσιακά, οι συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, από εργοδοτικής πλευράς, από όλες τις εργοδοτικές οργανώσεις στο πεδίο δραστηριότητάς τους. Αυτό ορίζεται και στην παράγραφο 1α του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2019, σελ. 123 επ.).

Στην δεύτερη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 8 του ν. 1876/1990, γίνεται λόγος για κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης, οπότε προκύπτει το ερώτημα σε ποιες περιπτώσεις αναφέρεται και θα είναι αναγκαία αυτή η ιδιότητα.

Παρατηρείται ότι, αναφέρεται μεν το όργανο, το οποίο θα κρίνει την αντιπροσωπευτικότητα, όπως και το κριτήριό της, δηλαδή ο αριθμός των μελών, δεν προκύπτει, όμως, σε ποιες περιπτώσεις απαιτείται αυτή η αντιπροσωπευτικότητα, ούτε αν αυτή μπορεί να παραχωρείται σε μία μόνο εργοδοτική οργάνωση ανά επίπεδο διαπραγμάτευσης ή και σε περισσότερες. Αντίθετα, προκειμένου περί εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, αναφέρεται με σαφήνεια ότι η συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, δηλαδή, από μία μόνον από αυτές (άρθρο 6 παρ. 1 περ. α' του ν. 1976/1990).

Εξ άλλου, στο πέμπτο εδάφιο της παραγράφου 2 του προτεινόμενου άρθρου αναφέρεται ότι η σχετική με την αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικό-

τητας αγωγή ασκείται εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από της έναρξης των διαπραγματεύσεων. Εν προκειμένω, θα ήταν, ίσως, σκόπιμο, προς αποφυγή αμφισβητήσεων, να προσδιορισθεί με ακρίβεια το χρονικό σημείο έναρξης της προθεσμίας, το οποίο θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι είναι τόσο η ημέρα κοινοποίησης του εγγράφου του άρθρου 4 παρ. 2 του ν. 1876/1990, δηλαδή η ημέρα εκκίνησης της διαδικασίας, όσο και η ημέρα ουσιαστικής έναρξης των διαπραγματεύσεων.

Τέλος, στο έβδομο εδάφιο της παραγράφου 2 του προτεινόμενου άρθρου αναφέρεται ότι η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται σε 15 ημέρες από την άσκησή της. Εν προκειμένω, όμως, δεδομένου ότι η άσκηση της εφέσεως γίνεται στο εκδόν δικαστήριο και ο προσδιορισμός σε άλλο, δηλαδή στο δευτεροβάθμιο δικαστήριο (άρθρο 498 ΚΠολΔ), ίσως είναι σκόπιμο, ως αφετηρία έναρξης της προθεσμίας να αναφέρεται, όχι η ημέρα της άσκησής της, αλλά η ημέρα της υποβολής της αίτησης προσδιορισμού της έφεσης, η οποία γίνεται από τον επιμελέστερο διάδικο. Αντίθετα, η έφεση μπορεί να ασκηθεί νόμιμα, και αν η αίτηση προσδιορισμού της γίνει πολύ αργότερα και σαφώς μετά από 15 ημέρες από την άσκησή της, οπότε, εκ των πραγμάτων, δεν θα έχει νόημα μια τέτοια προθεσμία.

37. Επί του άρθρου 97

Οι συλλογικές συμβάσεις δεν περιλαμβάνουν, σε ορισμένες περιπτώσεις, στο ίδιο το κείμενό τους το σύνολο των ισχυουσών ρυθμίσεων, αλλά σε αυτές συμφωνείται μια ακροτελεύτια ρήτρα στην οποία ορίζεται ότι οι όροι προηγούμενων συλλογικών συμβάσεων που δεν τροποποιούνται με τη σύμβαση, εξακολουθούν να ισχύουν. Σε πολλές περιπτώσεις, τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν, εξ άλλου, να κωδικοποιήσουν τις συλλογικές ρυθμίσεις των ρητρών όλων των προηγούμενων συλλογικών συμβάσεων. Τέλος, απαγόρευση παραπομπής σε ρήτρες προηγούμενων συλλογικών συμβάσεων, αλλά υποχρέωση ρητής διατύπωσης του συνόλου των όρων στο ίδιο το κείμενό της προβλέπεται ήδη και ως προς την πρόταση του μεσολαβητή (άρθρο 16 παρ. 6 περ. β' του ν. 1876/1990), καθώς και στην περίπτωση της διαιτητικής απόφασης (άρθρο 16 παρ. 6 του ν. 1876/1990)

Με την προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία τροποποιεί το άρθρο 8 του ν. 1876/1990, προβλέπεται ότι οι όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από της υπογραφής της, και, αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας. Προβλέπεται, περαιτέρω, ότι και όλες οι υπόλοιπες συλλο-

γικές συμβάσεις εργασίας, όπως και οι διαιτητικές αποφάσεις, πρέπει να περιέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύι όρων τους, άλλως δεν θα ισχύουν οι διατάξεις που δεν είναι κωδικοποιημένες.

38. Επί του άρθρου 98

Συμφιλίωση είναι η διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, η οποία αποσκοπεί στο να διευκολύνει την επαφή των μερών μέσω της παρέμβασης τρίτου προσώπου (συμφιλιωτή), προκειμένου να επιτυγχάνεται συμφωνία τους. Χαρακτηριστικό της συμφιλίωσης είναι ότι ο τρίτος που αναλαμβάνει να επιλύσει τη διαφορά, δεν προτείνει στα μέρη συγκεκριμένη λύση.

Η προσφυγή στη συμφιλίωση είναι δυνατή, όχι μόνο για τα θέματα τα οποία μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης και προσδιορίζονται από το άρθρο 2 του ν. 1876/90, αλλά και για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας. Έτσι, μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμφιλίωσης και ζητήματα που αναφέρονται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών που απορρέουν από ατομικές συμβάσεις και έχουν συλλογικό ενδιαφέρον, από κανονισμούς, οργανισμούς, ζητήματα για τα οποία προβλέπεται διαβούλευση κ.λπ.

Η συμφιλίωση δεν αποτελεί αναγκαστικό στάδιο, αλλά, αντίθετα, προαιρετικό. Κατά συνέπεια, είναι δυνατόν να γίνει προσφυγή, έστω και μονομερώς, στο επόμενο στάδιο ειρηνικής επίλυσης, δηλαδή στη μεσολάβηση, χωρίς να έχει προηγηθεί η διαδικασία της συμφιλίωσης.

Η συμφιλίωση συλλογικών διαφορών προβλέπεται ήδη τόσο στο άρθρο 13 του ν. 1876/1990 όσο και στο άρθρο 3 του ν. 3996/2011.

Με την προτεινόμενη διάταξη, η οποία τροποποιεί το άρθρο 13 του ν. 1876/1990, ενοποιούνται οι δύο παραπάνω διαδικασίες. Η συμφιλίωση σε συλλογικές διαφορές θα διεξάγεται πλέον υπό την καθοδήγηση μεσολαβητή του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αντί, όπως σήμερα, από υπαλλήλους ή παράγοντες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Με τον τρόπο αυτό, όλες, πλέον, οι διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας θα διεξάγονται στο πλαίσιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Για λόγους νομοτεχνικούς, προτείνεται η ενιαία υιοθέτηση, σε όλες τις διατάξεις του άρθρου του όρου «Πρακτικό Συμφιλίωσης», ο οποίος ήδη υιοθετείται στην παράγραφο 9, αντί του όρου «Πόρισμα Συμφιλίωσης», που υιοθετείται στην παράγραφο 11 του υπό ψήφιση άρθρου.

39. Επί του άρθρου 99

Στην προτεινόμενη διάταξη, η οποία τροποποιεί το άρθρο 16B του ν. 1876/1990, προβλέπεται ότι, σε περίπτωση κατά την οποία ασκηθεί αγωγή κατά διαιτητικής απόφασης, αναστέλλεται η ισχύς της, μέχρι να εκδοθεί τελεσίδικη απόφαση επί της αγωγής. Προβλέπονται σύντομες προθεσμίες για την εκδίκαση της υπόθεσης.

Παρατηρείται ότι, προκειμένου να αποφεύγεται ο κίνδυνος να παραμένει επί μακρόν, συνεπεία της απλής άσκησης αγωγής εκ μέρους κάποιου υπαγομένου στη διαιτητική απόφαση, η εν λόγω διαιτητική απόφαση άνευ εφαρμογής, εν αναμονή της έκδοσης της δικαστικής απόφασης, θα μπορούσε να προκύψει προβληματισμός αν επιβάλλεται να προβλεφθεί η υποχρέωση του δικαστή σε όλους τους βαθμούς να εκδίδει την απόφαση κατά προτεραιότητα και σε σύντομο χρονικό διάστημα. Μία τέτοια υποχρέωση έχει άλλωστε προβλεφθεί και σε άλλες διατάξεις του νομοσχεδίου, όπως, ενδεικτικά, στο άρθρο 6 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως προτείνεται να διαμορφωθεί από τη διάταξη του άρθρου 96 του νομοσχεδίου. Ο προβληματισμός ως προς το επείγον της επίλυσης της διαφοράς, κατά τη διάρκεια της οποίας υπάρχει κενό συλλογικής ρύθμισης, ενισχύεται και από το ότι, σύμφωνα με την 2307/2014 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, σκοπός της ρύθμισης, του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος, η οποία αναφέρεται στον θεσμό της διαιτησίας, «είναι, κυρίως, η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης με την αποφυγή διαιώνισης των συλλογικών διαφορών και την επίλυσή τους με την εξεύρεση ισορροπημένων, κατά το δυνατόν, λύσεων».

Τέλος, από νομοτεχνικής άποψης, είναι σκόπιμο, αντί της παραπομπής στο άρθρο 663 ΚΠολΔ, να τεθεί παραπομπή στο άρθρο 621 επ. ΚΠολΔ, το οποίο, πλέον, ρυθμίζει τη διαδικασία των εργατικών διαφορών.

40. Επί του άρθρου 102

Διά των διατάξεων του άρθρου 102 το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας αναβαθμίζεται, από υπηρεσιακή δομή του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σε ανεξάρτητη αρχή. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι «[σ]υνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία “Επιθεώρηση Εργασίας” και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας».

Επισημαίνεται ότι οι ανεξάρτητες αρχές εντάσσονται στην εκτελεστική εξουσία και αποτελούν διοικητικά όργανα που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Κράτους (βλ. Επ. Σπηλιωτόπουλο, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, 2017, τόμ. Ι, σελ. 257, αρ. 291). Δεδομένου, όμως, ότι το Σύνταγμα υιοθετεί τον όρο «ανεξάρτητη αρχή» (βλ. άρθρα 9Α, 15 παρ. 2, 19 παρ. 2, 56 παρ. 3, 101Α,

και 103 παρ. 7 και 9), θα ήταν, εν προκειμένω, σκόπιμο να αντικατασταθεί αντίστοιχα ο όρος «ανεξάρτητη διοικητική αρχή», που χρησιμοποιείται στο άρθρο 102 παρ. 1 του νομοσχεδίου (για τη σχετική προβληματική επί της ορολογίας, βλ. Κ. Παπανικολάου, Η εξουσία των ανεξάρτητων αρχών, 2018, σελ. 56 επ., Α. Παραρά, Οι ανεξάρτητες διοικητικές αρχές σήμερα, ΕφΔΔ 2006, σελ. 123-132 (125), Γ. Παπαδημητρίου, Σχόλιο επί της συνταγματοποίησης των ανεξάρτητων αρχών, σελ. 248-253 (248-249), σε: Η πορεία προς το Ευρωπαϊκό Σύνταγμα και η πρόσφατη αναθεώρηση του ελληνικού Συντάγματος, Πρακτικά Συνεδρίου, 2002).

41. Επί του άρθρου 104

Σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο του ως άνω άρθρου, «[ο] Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας».

Για λόγους ορθής απόδοσης της σχετικής έννοιας, η ως άνω φράση πρέπει να αντικατασταθεί ως εξής: «[ο] Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαύουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας».

42. Επί του άρθρου 105 παρ. 1

Στην παράγραφο 1 του άρθρου 105 ορίζεται ότι: «[τ]α μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, καθώς και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας ενημερώνουν την Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής, σχετικά με θέματα που αφορούν στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας».

Επισημαίνεται ότι, κατ' άρθρο 65 παρ. 1 του Συντάγματος, η Βουλή «ορίζει τον τρόπο της ελεύθερης και δημοκρατικής λειτουργίας της με Κανονισμό, που ψηφίζεται από την Ολομέλεια κατά το άρθρο 76 και δημοσιεύεται με παραγγελία του Προέδρου της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως», ο δε Κανονισμός της Βουλής «καθορίζει την οργάνωση των υπηρεσιών της Βουλής υπό την εποπτεία του Προέδρου, καθώς και όλα όσα αφορούν στο προσωπικό της» (άρθρο 65 παρ. 6 εδάφ. α' του Συντάγματος).

Από τον συνδυασμό των ανωτέρω διατάξεων συνάγονται τα στοιχεία που προσδίδουν ιδιαιτερότητα στον Κανονισμό της Βουλής: το αντικείμενό του (που είναι ο προσδιορισμός της ελεύθερης και δημοκρατικής λειτουργίας της εθνικής αντιπροσωπείας, η οργάνωση των υπηρεσιών της υπό την εποπτεία του Προέδρου της καθώς και όλα τα ζητήματα που αφορούν το προσωπικό της), και ο τρόπος με τον οποίο εντάσσεται στην έννομη τάξη (δεδομένου ότι, κατά την έκδοση και δημοσίευσή του, δεν συμπράττει ο Πρόε-

δρος της Δημοκρατίας). Η αυτονομία της Βουλής εκδηλώνεται, μεταξύ άλλων, με την αποκλειστική αρμοδιότητά της να θεσπίζει, να τροποποιεί και να ερμηνεύει αυθεντικά τον Κανονισμό της, χωρίς τη σύμπραξη της εκτελεστικής εξουσίας. Ζητήματα, επομένως, για τα οποία το Σύνταγμα εμπεριέχει επιφυλάξεις υπέρ του Κανονισμού της Βουλής, δεν μπορούν να ρυθμισθούν με νόμο, όπως και αντιστρόφως, στα ζητήματα για τα οποία το Σύνταγμα επιφυλάσσεται υπέρ του νόμου, δεν μπορεί να παρέμβει ο Κανονισμός της Βουλής (βλ., ενδεικτικά, Κ. Μαυριά, *Συνταγματικό Δίκαιο*, 2016, σελ. 239-241, Α. Παντελή, *Εγχειρίδιο Συνταγματικού Δικαίου*, 2020, σελ. 358 επ., Φ. Σπυρόπουλο, *Συνταγματικό Δίκαιο*, έκδ., 2020, σελ. 112 επ., Αθ. Ράικο, *Συνταγματικό Δίκαιο*, τ. Ι, τεύχ. Α', 3η έκδ., 2009, Ευ. Βενιζέλο, *Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου*, 2021, σελ. 158 επ. κ.ά.).

Υπό το φως των ανωτέρω, οι ως άνω προτεινόμενες ρυθμίσεις του νομοσχεδίου πρέπει να νοηθούν υπό τους όρους των σχετικών ρυθμίσεων του Κανονισμού της Βουλής. Σχετικές διατάξεις του Κανονισμού της Βουλής, κατ' αναφορά προς το ζήτημα της προτεινόμενης κατά τα ως άνω ενημέρωσης της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, «σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής, σχετικά με θέματα που αφορούν στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας», απαντούν στα άρθρα 138Α, 14 περίπτ. ζ' και 43Α παρ. 2α) του Κανονισμού της Βουλής, που ρυθμίζουν την άσκηση του τακτικού και έκτακτου κοινοβουλευτικού ελέγχου επί των ανεξάρτητων αρχών.

Ευνόητο είναι ότι η αναφορά της προτεινόμενης ρύθμισης στην ενημέρωση της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας από τον Διοικητή και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της συνιστώμενης ανεξάρτητης αρχής δεν εξαντλεί τη σχέση της Αρχής με τη Βουλή, ούτε επηρεάζει την ισχύ των υπόλοιπων σταδίων του κοινοβουλευτικού ελέγχου της Αρχής, ως ανεξάρτητης αρχής, όπως αυτά αποτυπώνονται στον Κανονισμό της Βουλής.

43. Επί των άρθρων 110 παρ. 4 και 115 παρ. 4

Στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης της ανεξάρτητης αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» ορίζεται ότι «[ο] Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιλέγει από τον ανωτέρω κατάλογο, ισάριθμους με τις προς πλήρωση θέσεις επικρατέστερους υποψηφίους, ύστερα από σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής για κάθε έναν από αυτούς ξεχωριστά, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει έναν ή περισσότερους από τους προ-

ταθέντες υποψηφίους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει εναλλακτικούς υποψηφίους από τον κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων της παρ. 3 (...).

Στο πλαίσιο, εξ άλλου, της διαδικασίας επιλογής του Διοικητή της Αρχής, ορίζεται ότι «(...) Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει τον υποψήφιο Διοικητή προς έγκριση στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στον Κανονισμό της. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει τον προταθέντα υποψήφιο, η διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου επαναλαμβάνεται για τον έτερο των δύο (2) επικρατέστερων υποψηφίων (...).

Ως προς το ζήτημα της προτεινόμενης κατά τα ως άνω αρμοδιότητας της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής τόσο του Διοικητή της Αρχής όσο και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, σχετικές είναι οι διατάξεις, αφενός, του άρθρου 14 περιπτ. η' του Κανονισμού της Βουλής, σύμφωνα με το οποίο, «η Διάσκεψη των Προέδρων (...) αποφασίζει, προτείνει ή διατυπώνει γνώμη ή αναθέτει το έργο τούτο σε άλλο όργανο, επιτροπή ή υποεπιτροπή της Βουλής για όσα θέματα προβλέπεται σχετική αρμοδιότητα της Βουλής ή οργάνου της ρητά από το Σύνταγμα, τον Κανονισμό ή νόμο (...), αφετέρου, του άρθρου 43Α παρ. 3 του Κανονισμού της Βουλής, σύμφωνα με το οποίο, «[ο]ι ειδικές μόνιμες επιτροπές (...) μπορούν (...) να διατυπώνουν γνώμη, εφόσον αποφασίζεται κάθε φορά να ανατεθεί το έργο τούτο σε αυτές από τη Διάσκεψη των Προέδρων και για όσα θέματα προβλέπεται από το Σύνταγμα, τον Κανονισμό ή νόμο σχετική αρμοδιότητα της Βουλής ή οργάνου της. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζονται κατ' αναλογία οι διατάξεις των παρ. 3, 4 και 5 του άρθρου 49Α».

Συνεπώς, για την εφαρμογή του αντίστοιχου περιεχομένου των ως άνω προτεινόμενων διατάξεων ως προς την ανάθεση αρμοδιότητας στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, απαιτείται ειδική προς τούτο απόφαση από τη Διάσκεψη των Προέδρων.

44. Επί του άρθρου 117 παρ. 7

Ορίζεται, εν προκειμένω, ότι «[η] πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διορισμό μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4765/2021 (Α' 6), τις ισχύουσες γενικές διατάξεις για τις ανεξάρτητες αρχές και με βάση (...).

Δεδομένου ότι «γενικές διατάξεις για τις ανεξάρτητες αρχές» περιέχει ο ν. 3051/2002, ο οποίος, όμως, καταλαμβάνει τα μέλη και το προσωπικό των ανεξάρτητων αρχών των οποίων η συγκρότηση και η λειτουργία προβλέπε-

ται στο Σύνταγμα, εξεταστέο είναι αν θα έπρεπε να προσδιορίζεται με σαφήνεια η νομοθεσία «για τις ανεξάρτητες αρχές» στην οποία παραπέμπει η εν λόγω ρύθμιση (βλ., σχετικά, Εγχειρίδιο Νομοπαρασκευαστικής Μεθοδολογίας, Αθήνα 2020, σελ. 56).

Αθήνα, 12 Ιουνίου 2021

Οι Εισηγητές
Μαριάνθη Καλυβιώτου
Επιστημονική Συνεργάτις
Λεμονιά Φραγκή
Ειδική Επιστημονική Συνεργάτις

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών
Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών
(Για τις παρατηρήσεις επί των άρθρων 55, 56, 58,
59, 61, 63, 64, 65, 66, 69, 70-72, 83, 86-87, 88, 89,
90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98 και 99)

Ο Προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Αναπληρωτής Καθηγητής
του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Ο Προϊστάμενος της Β΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αστέρης Πλιάκος
Καθηγητής του Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών