ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES

ΣΧΟΛΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ,ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΜΕΣΑ»

Τοξική ηγεσία σε χώρους Πολιτισμού και η επίδρασή της στην ευημερία των εργαζομένων

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μαρία-Καλλιρρόη Κόμβου, ΑΜ: 4123ΜΟ19

Αθήνα, 2025

Τριμελής Επιτροπή

Δήμητρα Ιορδάνογλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Γεώργιος-Μιχαήλ Κλήμης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Μπέττυ Τσακαρέστου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Μαρία-Καλλιρρόη Κόμβου, 2025

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς την συγγραφέα.

Η έγκριση διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνωμών της συγγραφέως.

*Στον γιο μου Δημήτρη Παπαδομιχελάκη_*

Συντομογραφίες

ΑΚ: ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

ΑΜΗ: ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

ΑΜΘ: ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΑΥ: ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΧ: ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΧΩΡΟΣ

ΒΧΜ: ΒΥΖΑΝΤΙΝΟ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΙΑΝΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟ

ΓΔΑΠΚ: ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ

ΓΡ: ΓΡΑΦΗΜΑ

ΔΒΜΑ: ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΒΥΖΑΝΤΙΝΩΝ & ΜΕΤΑΒΥΖΑΝΤΙΝΩΝ ΜΝΗΜΕΙΩΝ

ΔΙΔΑΔ: ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ)

ΔΠΚΑ: ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΪΣΤΟΡΙΚΩΝ & ΚΛΑΣΙΚΩΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΩΝ

ΕΑΔ: ΕΘΝΙΚΗ ΑΡΧΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ

ΕΑΜ: ΕΘΝΙΚΟ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟ

ΕΔΕ: ΕΝΟΡΚΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΞΕΤΑΣΗ

ΕΦΑ: ΕΦΟΡΕΙΑ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΩΝ

ΙΔΑΧ: (ΣΥΜΒΑΣΗ) ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ)

Κ.Υ.: ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΜΒΠ: ΜΟΥΣΕΙΟ ΒΥΖΑΝΤΙΝΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΝΠΔΔ: ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΣΕΑ: ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΩΝ

ΣτΕ: ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΝ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Υ.Α: ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΥΠΕΞ: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΥΠΠΟ: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Ευχαριστίες

Θα ήθελα πρωτίστως να ευχαριστήσω τα Μέλη ΔΕΠ του Τμήματος Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού του Παντείου Πανεπιστημίου για την Προσφορά του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Πολιτιστική Διαχείριση. Το κλίμα, τα μαθήματα, το έμψυχο υλικό τόσο από την πλευρά των Διδασκόντων, όσο και από την πλευρά των Συμφοιτητών ήταν πολύ υψηλού επιπέδου. Είμαι πραγματικά ευγνώμων για τις γνώσεις, την εμπειρία, το εκπαιδευτικό πλαίσιο, αλλά και την ανθρώπινη επαφή, που επιβεβαίωσε με τον καλύτερο τρόπο πόσο εξακολουθητικά πολύτιμη παραμένει η σχέση με τις ανθρωπιστικές σπουδές. Το να βρεθώ ξανά σε μια αίθουσα διδασκαλίας υπό αυτές τις συνθήκες ήταν για εμένα μια φωτεινή, πλήρους εμπνεύσεως παρένθεση, σε μια κατά τ' άλλα σκοτεινή περίοδο της ζωής μου.

Θερμές ευχαριστίες και ευγνωμοσύνη οφείλω και στην επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κ. Δήμητρα Ιορδάνογλου, τόσο για την αμέριστη υποστήριξή της, όσο και για την μεγάλη ενσυναίσθηση και τη φροντίδα της όχι μόνον κατά τη διάρκεια της διπλωματικής, αλλά και μέσα στην τάξη, σημάδι πολύτιμο αληθινής Δασκάλας.

Πολύ θέλω, επίσης, να ευχαριστήσω το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων και την γραμματέα του κ. Καίτη Πασχάλη που πλαισίωσαν όλο το διοικητικό κομμάτι με την υιοθέτηση και την πολύτιμη συνδρομή στην διανομή του σχετικού ερωτηματολογίου. Για να επιβεβαιωθεί το ρηθέν ότι φοβάται κανείς λιγότερο όταν περιστοιχίζεται από ομοίους του. Η συναδελφική αλληλεγγύη και η αλληλοϋποστήριξη στο πλαίσιο των διοικητικών συμβουλίων του ΣΕΑ, σε όλους τους δύσκολους αγώνες, εντός και εκτός δουλειάς, αποτελούν διαχρονικό σημαντικό μου στήριγμα. Ευχαριστίες οφείλω και στον νομικό σύμβουλο του ΣΕΑ, κ. Σέργιο Σερμπέτη, για τις πολύτιμες νομικές και βιβλιογραφικές του υποδείξεις.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω και στις συμφοιτήτριές μου Μαρίνα Αντωνοπούλου και Κατερίνα Σαμαρά. Στάθηκαν πάντα δίπλα μου σε όλα τα επίπεδα, με ανυπόκριτη αποδοχή, έγνοια και αγάπη, ποιος θα μου το 'λεγε ότι σ' αυτήν την ηλικία θα αποκτούσα νέες φίλες! Τον Σωτήρη Μπίθα, επίσης, ευγνωμονώ

για την τεχνική υποστήριξη, που υπήρξε ζωτικής σημασίας για έναν άνθρωπο της δικής μου γενιάς, της προ-ψηφιακής περιόδου.

Ευχαριστώ μέσα απ' την καρδιά μου την αδελφή μου Τέτη Κόμβου που με επιμονή με συμβούλευσε να βρω κουράγιο και δυνάμεις να δώσω εξετάσεις για το Μεταπτυχιακό μας και με υποστήριξε υλικά και ψυχικά σε όλη τη διάρκειά του, με μεγάλη αγάπη, και το Παιδί μου, Δημήτρη Παπαδομιχελάκη, που με τον δικό του, φαινομενικά αποστασιοποιημένο, αλλά πάντα απόλυτα δοτικό τρόπο, μού ενίσχυε αδιάλειπτα την ψυχοδύναμη που χρειάστηκα στα δύσκολα χρόνια

Τέλος, και αγνοώντας τον κίνδυνο να προκαλέσω τη θυμηδία, ευχαριστώ τον Μητσάκο και την Αγγελικούλα, μικρούς εφέστιους θεούς, κατά Σεφέρη (Σεφέρης, Γ. (2000). ΠΟΙΗΜΑΤΑ. ΟΙ ΓΑΤΕΣ Τ' ΑΪ-ΝΙΚΟΛΑ, 271), για τη συντροφιά, την αφοσίωση και την παρηγοριά.

Περιεχόμενα

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ **3**

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ **4**

ΕΙΚΟΝΕΣ **8**

ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ **9**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ **11**

ABSTRACT **13**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ **15**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1Ο 16

Η ελληνική Αρχαιολογική Υπηρεσία *16*

Ο Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων *28*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2Ο 31

Τοξική ηγεσία *31*

Εργασιακή παρενόχληση και εκφοβισμός *32*

Οι επιπτώσεις στην υγεία και την ζωή των θυμάτων της παρενόχλησης *33*

Συσχετισμός τοξικής ηγεσίας και εργασιακής παρενόχλησης *34*

Εργασιακή παρενόχληση και δημόσιος τομέας *36*

Τύποι ηγεσίας και ο τομέας του πολιτισμού *38*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3Ο 40

Το Σύνταγμα και ο Αστικός Κώδικας (Νομοθεσία) *40*

Ενωσιακό/ευρωπαϊκό δίκαιο - Οδηγίες *41*

Εθνική νομοθεσία, κατ' εφαρμογήν Οδηγιών Ε.Ε. *42*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4Ο 49

Μεθοδολογία *49*

Το δείγμα και οι συμμετέχοντες/ούσες στην έρευνα *49*

Το (αρχικό) ερωτηματολόγιο κατά τον A.A.Schmidt (2008) *50*

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας *52*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5Ο 56

Αποτελέσματα έρευνας (111 απαντήσεις) *56*

Δημογραφικά στοιχεία *56*

Ερωτήσεις σχετικά με τους/τις ίδιους/ες και την αλληλεπίδραση με τον/την τοξικό προϊστάμενο/η *61*

Ερωτήσεις σχετικά με την /τον τοξική Προϊσταμένη/Προϊστάμενό σας *82*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6Ο 89

Συζήτηση *89*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7Ο 92
Συμπεράσματα *92*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 96

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ 96
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ 98

ΠΗΓΕΣ 99

ΝΟΜΟΙ 99
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ 99

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ 101

Εικόνες

Εικόνα 1: Ιωάννης Καποδίστριας (1776-1831) (Αναδημοσίευση από το βιβλίο «Η Μέριμνα για τις αρχαιότητες στην Ελλάδα και τα πρώτα Μουσεία» της Αγγ. Κόκκου (2009), εικ. 22, σ. 47, εκδ. ΚΑΠΟΝ) 17
Εικόνα 2: Ανδρέας Μουστοξύδης (1785-1860). Λιθογραφία του 1824 (Αναδημοσίευση από το βιβλίο «Η Μέριμνα για τις αρχαιότητες στην Ελλάδα και τα πρώτα Μουσεία» της Αγγ. Κόκκου (2009), εικ. 24, σ. 49, εκδ. ΚΑΠΟΝ) 18
Εικόνα 3: Κυριακός Πιττάκης, ο πρώτος Έλληνας αρχαιολόγος (1798-1863) (Αναδημοσίευση από το βιβλίο «Η Μέριμνα για τις αρχαιότητες στην Ελλάδα και τα πρώτα Μουσεία» της Αγγ. Κόκκου (2009), εικ. 33, σ. 87, εκδ. ΚΑΠΟΝ) 19
Εικόνα 4: Η φύλαξη των αρχαίων στα έγκατα του Εθνικού Αρχαιολογικού Μουσείου στη διάρκεια του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου (Αναδημοσίευση από το βιβλίο «Η Μέριμνα για τις αρχαιότητες στην Ελλάδα και τα πρώτα Μουσεία» της Αγγ. Κόκκου (2009), εικ. 100, σ. 254, εκδ. ΚΑΠΟΝ) 20
Εικόνα 5: Η απόκρυψη μεγάλου αρχαϊκού Κούρου του Σουνίου στην αίθουσα του Εθνικού Αρχαιολογικού Μουσείου όπου ήταν τοποθετημένος (Αναδημοσίευση από το άρθρο του Κ. Πασχαλίδη, «Τα θαμμένα αγάλματα του πολέμου», LIFO 18. 5. 2020, https://www.lifo.gr/culture/arxaiologia/ta-thammena-agalmata-toy-polemoy-0)..... 21
Εικόνα 6: Ο Χρήστος Καρούζος (1900-1967)..... 23
Εικόνα 7: Ο ανασκαφέας Ευάγγελος Κακαβογιάννης (αριστερά) και ο τότε προϊστάμενος της Β΄ Εφορείας Αρχαιοτήτων Αττικής, Ευθύμιος Μαστροκώστας (κέντρο), καθώς αφαιρούν προσεκτικά τα χώματα που για αιώνες κάλυπταν τον κούρο της Μερέντας και τη Φρασίκλεια (18 Μαΐου 1972) (Αναδημοσίευση από το βιβλίο «Μεγάλες Στιγμές της Ελληνικής Αρχαιολογίας» (2009), εικ. 1, σ. 332, εκδ. ΚΑΠΟΝ)..... 25
Εικόνα 8: Τα δύο αγάλματα λίγο μετά την αποκάλυψή τους (Αναδημοσίευση από το βιβλίο «Μεγάλες Στιγμές της Ελληνικής Αρχαιολογίας» (2009), εικ. 4, σ. 333, εκδ. ΚΑΠΟΝ)..... 26
Εικόνα 9: Η ιστορική έδρα του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων επί της οδού Ερμού 136, από το 1982 έως το 2023 30

Γραφήματα

Γράφημα 1. Φύλο 56
Γράφημα 2.Οικογενειακή κατάσταση 57
Γράφημα 3. Επίπεδο εκπαιδευσης 57
Γράφημα 4. Εργασιακή σχέση 58
Γράφημα 5. Έτη εργασιακής εμπειρίας 59
Γράφημα 6. Υπηρεσία απασχόλησης 60
Γράφημα 7. Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας; 61
Γράφημα 8. Σας αφαιρούνται σημαντικά καθήκοντα; 62
Γράφημα 9. Σας επιβάλλεται αλλαγή τόπου εργασίας/μεταβολή ωραρίου εργασίας; Ποιο από τα 2 ή και τα 2; 62
Γράφημα 10. Πόσο συχνά σας επιβάλλεται αυτή η αλλαγή; 63
Γράφημα 11. Έχετε υποστεί ως αντίποινα, επίπληξη/επιβολή πειθαρχικού ή άλλου μέτρου/μείωση μισθού; Ποιο από τα 3 ή και τα 3 63
Γράφημα 12. Πόσο συχνά σας επιβάλλεται αυτή η συμπεριφορά; 64
Γράφημα 13. Έχετε υποστεί στέρηση κατάρτισης; 65
Γράφημα 14. Έχετε υποστεί στέρηση ή απειλή στέρησης κανονικής αδείας, εκπαιδευτικής αδείας/αδείας επιδημίας; Ποιο από τα 3 ή και τα 3 65
Γράφημα 15. Πόσο συχνά σας επιβάλλεται αυτή η στέρηση; 66
Γράφημα 16. Έχετε υποστεί παρεμπόδιση ή/και οικειοποίηση ανασκαφικών/μελετητικών δικαιωμάτων. Ποιο από τα 2 ή και τα 2 67
Γράφημα 17. Πόσο συχνά έχετε υποστεί αυτή την παρεμπόδιση; 67
Γράφημα 18. Έχετε υποστεί λογοκλοπή σε επιστημονική σας εργασία; 68
Γράφημα 19. Έχετε δεχτεί πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε; (π.χ. κανονική άδεια, γονική άδεια, δαπάνες εκτός έδρας) 68
Γράφημα 20. Έχετε υποστεί αρνητική αξιολόγηση επιδόσεων; 69
Γράφημα 21. Έχετε υποστεί υποβιβασμό/παράληψη/στέρηση προαγωγής; 70
Γράφημα 22. Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας; 70
Γράφημα 23. Σας δίδονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες; 71
Γράφημα 24. Εκτίθεσθε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας; 71
Γράφημα 25. Υφίστασθε εξακολουθητική κριτική της δουλειάς ή της προσπαθείας σας; 72
Γράφημα 26. Σας υπενθυμίζονται συνεχώς λάθη ή παραλείψεις σας; 73
Γράφημα 27. Αγνοούνται η γνώμη και οι απόψεις σας; 73
Γράφημα 28. Εξευτελίζεστε ή γελοιοποιείστε σχετικά με τη δουλειά σας; 74
Γράφημα 29. Διαδίδονται φήμες ή κουτσομπολιά, ψευδείς ισχυρισμοί εις βάρος σας; 74
Γράφημα 30. Υφίστασθε προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια, πειράγματα ή/και σαρκασμό για εσάς ή την προσωπική σας ζωή; 75
Γράφημα 31. Έχετε υποστεί φυσική ή/και κοινωνική απομόνωση στον εργασιακό χώρο; 76

Γράφημα 32. Εκφράζονται υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας; 76
Γράφημα 33. Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού;..... 77
Γράφημα 34. Υφίστασθε εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο περάσματος κ.τ.ο.; 77
Γράφημα 35. Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε;..... 78
Γράφημα 36. Έχετε δεχθεί σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας;..... 78
Γράφημα 37. Νιώθετε άγχος ή στενοχώρια/κακή διάθεση όταν σκέφτεστε τη δουλειά σας; 79
Γράφημα 38. Αναγνωρίζετε ψυχολογικές (π.χ. στρες, αϋπνίες) ή/και σωματικές επιπτώσεις (π.χ. ταχυπαλμίες, «σφιγμένο» στομάχι, πονοκεφάλους) στην υγεία σας, ως αποτέλεσμα εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού; 80
Γράφημα 39. Αναγνωρίζετε μειωμένη απόδοση/έλλειψη κινήτρου/αίσθημα ματαίωσης στην δουλειά σας λόγω εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού; 80
Γράφημα 40. Έχετε σκεφτεί την αλλαγή ή ακόμα και την παραίτηση από την εργασία σας λόγω εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού; 81
Γράφημα 41. Αλλάζει δραματικά τη συμπεριφορά της/του όταν είναι παρούσα/ών ανώτερή/ος της/του; 82
Γράφημα 42. Θα προσφέρει βοήθεια μόνον σε άτομα που μπορούν να την/τον βοηθήσουν; 83
Γράφημα 43. Δέχεται τα εύσημα για επιτυχίες που δεν της/του ανήκουν; 83
Γράφημα 44. Αντιθέτως, χρεώνει στους υφισταμένους της/του δικές της/του παραλείψεις ή/και λάθη;..... 84
Γράφημα 45. Θεωρεί τους υφισταμένους της/τους υπευθύνους για πράγματα εκτός δικαιοδοσίας τους; 84
Γράφημα 46. Υποτιμά δημοσίως τους υφισταμένους της/του; 85
Γράφημα 47. Υπενθυμίζει στους υφισταμένους της/του λάθη και αστοχίες του παρελθόντος; 85
Γράφημα 48. Επιτρέπει στην τρέχουσα διάθεσή της/του να καθορίσει το κλίμα του εργασιακού χώρου; 86
Γράφημα 49. Εκφράζει θυμό στους υφισταμένους για άγνωστους λόγους; 86
Γράφημα 50. Μεταβάλλει συνεχώς τον βαθμό δεκτικότητάς της/του; 87
Γράφημα 51..Έχει την προσωπική αίσθηση ότι είναι ικανότερη/ος από τους άλλους; 87
Γράφημα 52. Επιτρέπει στους υφισταμένους να λαμβάνουν πρωτοβουλίες; 88

Περίληψη

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν μια πρώτη διερεύνηση του φαινομένου της τοξικής ηγεσίας και της εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού που συνδέεται με αυτήν, σε χώρους πολιτισμού. Το φαινόμενο της τοξικής ηγεσίας, συσχετίζεται άμεσα με την παρενόχληση στην εργασία, η οποία, με τη σειρά της, ευθύνεται αποδεδειγμένα για σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοση, την ευημερία, ακόμα και την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Υπάρχουν πλέον πολλές έρευνες, αλλά και η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, που αναγνωρίζουν το ζήτημα της εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού ως ιδιαιτέρως σοβαρό, με αύξηση και όχι μείωση κρουσμάτων και δυσμενείς συνέπειες στην παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα φορέων τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα.

Επίσης, οι εργαζόμενοι που εκτίθενται διαρκώς σε mobbing, αναπτύσσουν αρνητικά συναισθήματα για τον χώρο εργασίας τους, καθώς υφίστανται καταστάσεις που οδηγούν σε σημαντικά προβλήματα τόσο συμπεριφοράς, όσο και αποδοτικότητας, φτάνοντας σταδιακά σε ψυχική και σωματική εξουθένωση.

Στη δική μας εργασία, έγινε προσπάθεια η πρωτόλεια αυτή έρευνα να επικεντρωθεί σε χώρους Πολιτισμού (κυρίως αρχαιολογικούς χώρους και μουσεία), και μάλιστα στο πλαίσιο του καθ’ ύλην αρμόδιου Υπουργείου, του Υπουργείου Πολιτισμού (ΥΠΠΟ). Έτσι επελέγη η έρευνα να διεξαχθεί εντός της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας (ΑΥ) του ΥΠΠΟ, μίας από τις παλαιότερες κρατικές Δημόσιες Υπηρεσίες, στην οποία εξ ορισμού, θα περίμενε κανείς καλύτερες συνθήκες και ποιότητες, ωστόσο αυτό δυστυχώς δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τα πράγματα.

Συντάχθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο διανεμήθηκε στον κλάδο των Αρχαιολόγων, μέσω του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων (ΣΕΑ) στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των εν ενεργεία εγγεγραμμένων μελών του, στα οποία εκτός από Αρχαιολόγους, συγκαταλέγονται και Λαογράφοι και Ιστορικοί, οι οποίοι/ες απασχολούνται στην Γενική Διεύθυνση Αρχαιοτήτων και Πολιτιστικής Κληρονομιάς.

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν την ύπαρξη εργασιακής παρενόχλησης στο πλαίσιο της ΑΥ, στενά συνυφασμένης με την τοξική ηγεσία και με επιπτώσεις που ήδη έχει αναδείξει η βιβλιογραφία.

Η διαπίστωση της έκτασης του φαινομένου εντός μιας δημόσιας υπηρεσίας όπως η Αρχαιολογική, καθιστά άκρως αναγκαία την αντιμετώπιση του προβλήματος της τοξικής ηγεσίας και της εργασιακής παρενόχλησης. Το απαραίτητο νομικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων υπάρχει ήδη, κατ' επιβολήν εναρμόνισης με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες, οι υπάλληλοι όμως είτε δεν το γνωρίζουν, είτε διστάζουν να το χρησιμοποιήσουν. Προς την κατεύθυνση αυτή χρειάζεται η συνεχής ενημέρωση υπαλλήλων και διευθυντών, η προσπάθεια σύνταξης ενός Κώδικα Δεοντολογίας εντός της Υπηρεσίας, ο οποίος άλλωστε προβλέπεται ως διαδικασία και από τη νομοθεσία, και η ενθάρρυνση των θυμάτων να καταγγέλλουν αρμοδίως τα περιστατικά mobbing.

Τοξική ηγεσία, εργασιακή παρενόχληση, νομοθεσία, Αρχαιολογική Υπηρεσία

Abstract

The aim of this study was to conduct an initial investigation into the phenomenon of toxic leadership and the workplace harassment/mobbing associated with it in cultural settings. The phenomenon of toxic leadership is directly related to workplace harassment, which, in turn, has been proven to have serious negative effects on the performance, well-being, and the physical and mental health of employees. There is now a wealth of research, as well as European and national legislation, that recognize the issue of workplace harassment/ mobbing as particularly serious, with an increase rather than a decrease in incidents and adverse effects on productivity and efficiency in both the private and public sectors.

In addition, employees who are constantly exposed to mobbing develop negative feelings about their workplace, as they experience situations that lead to significant problems in both behavior and efficiency, gradually reaching mental and physical exhaustion.

In our work, we attempted to focus this preliminary research on cultural sites (mainly archaeological sites and museums), specifically within the context of the relevant ministry, the Ministry of Culture (YPPO). Thus, the research was chosen to be conducted within the Archaeological Service (AS) of the YPPO, one of the oldest state public services, where one would expect better conditions, but unfortunately this does not seem to be the case.

A questionnaire was drawn up and distributed to the Archaeologists through the Association of Greek Archaeologists (S.E.A.) to the email addresses of its active registered members, which, in addition to archaeologists, it also includes folklorists and historians who work at the General Directorate of Antiquities and Cultural Heritage.

The results of the survey confirmed the existence of workplace harassment within the AS, closely linked to toxic leadership and with consequences that have already been highlighted in the literature.

The extent of the phenomenon within a public service such as the Archaeological Service makes it imperative to address the problem of toxic

leadership and workplace harassment. The necessary legal framework for the protection of employees already exists, in accordance with European Directives, but employees are either unaware of it or reluctant to use it. To this end, it is necessary to continuously inform employees and directors, to attempt to draft a Code of Conduct within the Service, which is also required by law, and the encouragement of victims to report incidents of mobbing to the appropriate authorities.

Toxic leadership, workplace harassment/mobbing, legislation, Archaeological Service

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της τοξικής ηγεσίας, έτσι όπως έχει αναλυθεί και από την διεθνή βιβλιογραφία με συγκεκριμένους ψυχο-κοινωνικούς τύπους ηγέτη («σκοτεινή τριάδα» Volmer,J., Kocha, I.K., Göritz, A.S., 2016), ευθύνεται για σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοση, την ευημερία, ακόμα και την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Όλο και περισσότερες έρευνες, αλλά και η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, αναγνωρίζουν το ζήτημα της εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού ως ιδιαιτέρως σοβαρό, με αύξηση και όχι μείωση κρουσμάτων και δυσμενείς συνέπειες στην παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα φορέων τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα.

Η τοξική ηγεσία συνοδεύεται συνήθως από εργασιακό εκφοβισμό και εργασιακή και ηθική παρενόχληση (mobbing) στις οποίες οι εργαζόμενοι εκτίθενται διαρκώς, αναπτύσσοντας αρνητικά συναισθήματα για τον χώρο εργασίας τους, καθώς υφίστανται καταστάσεις που οδηγούν σε σημαντικά προβλήματα τόσο συμπεριφοράς, όσο και αποδοτικότητας, φτάνοντας σταδιακά σε ψυχική και σωματική εξουθένωση (Πολυχρονίδου, Α, (2023) στο https://positivity.gr/%CF%84%CE%BF%CE%BE%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B7%CE%B3%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CF%80%CF%8E%CF%82-%CE%BC%CF%80%CE%BF%CF%81%CE%B5%CE%AF-%CF%84%CE%BF-coaching-%CE%BD%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B1%CE%BD/). Η δυσλειτουργία που μπορεί να προκληθεί από όλα τα παραπάνω είναι σημαντική και έχει οδηγήσει στην ερευνητική προσπάθεια αποτύπωσης του φαινομένου σε πολλούς χώρους όπως ο στρατός, εκπαιδευτικά ιδρύματα όλων των βαθμίδων, μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις κ.λπ.

Στη δική μας περίπτωση θα γίνει προσπάθεια η έρευνα να επικεντρωθεί σε χώρους Πολιτισμού (κυρίως αρχαιολογικούς χώρους και μουσεία), και μάλιστα στο πλαίσιο του καθ’ ύλην αρμόδιου Υπουργείου, του Υπουργείου Πολιτισμού (ΥΠΠΟ). Έτσι επελέγη η έρευνα να διεξαχθεί εντός της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας (ΑΥ) του ΥΠΠΟ, μίας από τις παλαιότερες κρατικές Δημόσιες Υπηρεσίες, εντός της οποίας εξ ορισμού, θα περίμενε κανείς καλύτερες συνθήκες και ποιότητες, ωστόσο αυτό δυστυχώς δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τα πράγματα.

Συντάχθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο διανεμήθηκε μέσω του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων (ΣΕΑ) στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των εν ενεργεία εγγεγραμμένων μελών του, στα οποία εκτός από Αρχαιολόγους, συγκαταλέγονται και Λαογράφοι και Ιστορικοί, οι οποίοι/ες απασχολούνται στην Γενική Διεύθυνση Αρχαιοτήτων και Πολιτιστικής Κληρονομιάς.

Για τον λόγο αυτό είναι σκόπιμο να προταχθούν πληροφορίες σχετικές με την ΑΥ και τον ΣΕΑ.

Κεφάλαιο 1ο

Η ελληνική Αρχαιολογική Υπηρεσία

Η ενασχόληση με τις αρχαιότητες στον ελλαδικό χώρο μπορεί να ανιχνευθεί ήδη από τα τέλη του 18ου αιώνα, εφόσον οι Έλληνες διανοούμενοι της διασποράς στο πνεύμα του Διαφωτισμού και της κλασικής παιδείας, προέβαλλαν τα ιδεώδη του αρχαιοελληνικού πολιτισμού «με σκοπό να αφυπνίσουν τους καταπιεσμένους πληθυσμούς της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας και να δημιουργήσουν ένα κίνημα φιλελληνισμού στις χώρες της Δύσης» (Παπαδημητρίου, Ν., (2017). Εισαγωγή. Στο Παπαδημητρίου, Ν., & Αναγνωστόπουλος, Α. (επιμ.) Το Παρελθόν στο Παρόν, σ. 86). Τα ιδανικά της αρχαίας Αθήνας μάλιστα συνέχισαν να συγκινούν τα απελευθερωτικά κινήματα και τις επαναστατικές δυνάμεις του ύστερου 18ου και του πρώιμου 19ου αιώνα (στο ίδιο).

Η «τύχη των λειψάνων της προγονικής τους κληρονομιάς» φαίνεται να απασχολεί σοβαρά τους επαναστατημένους Έλληνες αφού μάλιστα, στην περίπτωση της πολιορκίας της Ακρόπολης τον Απρίλιο του 1827, όταν ο αρχιστράτηγος των ελληνικών δυνάμεων Richard Church θα ζητήσει από τους πολιορκημένους του Κάστρου της Αθήνας να παραδοθούν στους Τούρκους για την διάσωση των «αδυνάτων υποκειμένων», αλλά και των «περιπόθητων εις τον πολιτισμένον Κόσμον» μνημείων της παλαιάς Ελλάδος, τα οποία έπρεπε να σωθούν από «τον όλεθρον του πολέμου», οι Έλληνες θα υπακούσουν παρά την κρισιμότητα της στιγμής αυτής του Αγώνα (Κόκκου, 2009, σ. 45-46). Η Αγγελική Κόκκου, επίσης, μνημονεύει και την πασίγνωστη φράση του Μακρυγιάννη «Δι’ αυτά πολεμήσαμεν» για τα δύο αγάλματα που φύλαγε κρυμμένα μέχρι την Απελευθέρωση (Στρατηγού Μακρυγιάννη, Απομνημονεύματα, εκδ. 1947, τομ. Β, σ. 63, α), το συγκείμενο της

οποίας αξίζει να παραθέσουμε ολόκληρο,

«Είχα δυο αγάλματα περίφημα, μια γυναίκα κι ένα βασιλόπουλο, ατόφια - φαίνονταν οι φλέβες, τόση εντέλειαν είχαν. Όταν χάλασαν τον Πόρο, τάχαν πάρει κάτι στρατιώτες, και εις τ' Άργος θα τα πουλούσαν κάτι Ευρωπαίων· χίλια τάλαρα γύρευαν. Άντεσα κι' εγώ εκεί, πέρναγα˙πήρα τους στρατιώτες, τους μίλησα˙ «Αυτά και δέκα χιλιάδες τάλαρα να σας δώσουνε, να μην το καταδεχτείτε να βγουν από την πατρίδα μας. Δι' αυτά πολεμήσαμεν. (Βγάζω και τους δίνω τρακόσια τάλαρα) κι' όταν φιλιωθούμεν με τον Κυβερνήτη (ότι τρωγόμαστε), τα δίνω και σας δίνει ό,τι του ζητήσετε δια να μείνουν εις την πατρίδα απάνου». Και τάχα κρυμμένα. Τότε με την αναφορά μου τα πρόσφερα του Βασιλέως να χρησιμέψουν δια την πατρίδα.»

Την εποχή του Καποδίστρια (Εικόνα 1)

Εικόνα 1: Ιωάννης Καποδίστριας (1776-1831)

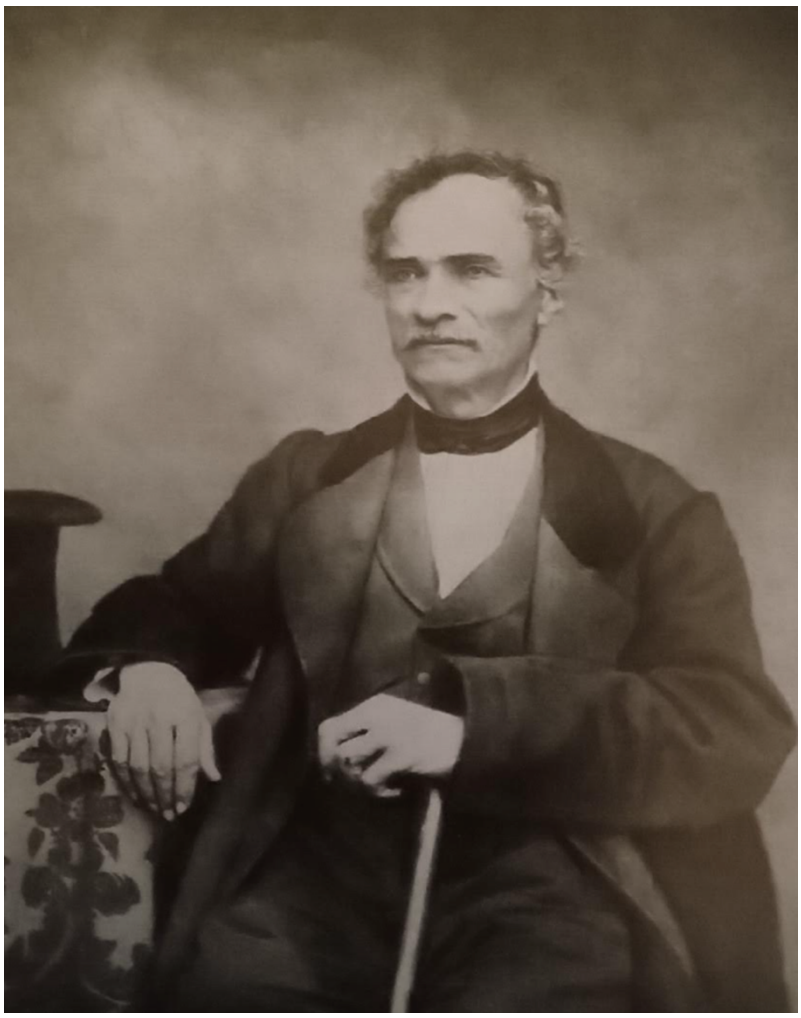
έχουμε τα πρώτα μέτρα για την προστασία των αρχαιοτήτων, με την πρόσκληση του λογίου Ανδρέα Μουστοξύδη (Εικόνα 2)

Εικόνα 2: Ανδρέας Μουστοξύδης (1785-1860). Λιθογραφία του 1824

για την ίδρυση του πρώτου Εθνικού Αρχαιολογικού Μουσείου στην Αίγινα (Γκαζή, 1999), και το Γ΄ Ψήφισμα του 1829 (Πετράκος, 2013), με το οποίο ιδρύεται επί της αρχής η Αρχαιολογική Υπηρεσία, διατυπώνονται τα βασικά μέτρα για την διάσωση των αρχαιοτήτων καθώς και τα καθήκοντα του Μουστοξύδη. Και όπως γράφει ο Β. Πετράκος (σ. 12) «η δημιουργία Υπηρεσίας Προστασίας των Αρχαιοτήτων ήταν κάτι πρωτόφαντο για την Ελλάδα του 1829. … Οι αρχαιότητες ως αντικείμενο αποκλειστικής πλέον φροντίδας του κράτους ήταν κάτι το νέο, που έθιγε οικονομικά συμφέροντα πολλών».

Ύστερα από τη δολοφονία του Κυβερνήτη (1831) και την έλευση του Όθωνα στην Ελλάδα, δύο μόλις μήνες μετά τον ερχομό του νέου βασιλιά, ιδρύεται πλέον και επισήμως τον Απρίλιο του 1833 η Αρχαιολογική Υπηρεσία με διάταγμα (ΦΕΚ αρ. 14, 13/25 Απριλίου 1833, αρθρ. ζ΄), γεγονός που την καθιστά μια από τις παλαιότερες, αν όχι την αρχαιότερη, του νέου Ελληνικού κράτους. Θα ακολουθήσει τον Μάϊο του 1834 ο πρώτος αρχαιολογικός νόμος, ο οποίος θα ολοκληρώσει την σύσταση της νεότευκτης Υπηρεσίας, θεσπίζοντας επισήμως τις κρατικές αρχαιολογικές συλλογές

και τη θέση Γενικού Εφόρου και Εφόρων για την κάθε Συλλογή/γεωγραφική περιοχή. Ο Έλληνας Κυριακός Πιττάκης (Εικόνα 3), θα είναι ο πρώτος επιστάτης των αρχαιοτήτων της Αθήνας (1832),



Εικόνα 3: Κυριακός Πιττάκης, ο πρώτος Έλληνας αρχαιολόγος (1798-1863)

και ο Γερμανός αρχαιολόγος Ludwig Ross εκείνος που θα αναλάβει καθήκοντα Γενικού Εφόρου από το 1834 έως το 1836.

Παράλληλα, το 1837 θα ιδρυθεί και η «εν Αθήναις Αρχαιολογική Εταιρεία» και το υπόλοιπο μισό του 19^{ου} οι κυριότερες Ξένες Αρχαιολογικές Σχολές στην Ελλάδα.

Τα τελευταία χρόνια αρκετοί αρχαιολόγοι (ενδεικτικά, Χαμηλάκης, 2012 και Πλάντζος, 2014), έχουν εντοπίσει την διαμάχη του αρχαίου κλασικού παρελθόντος με τις νεώτερες περιόδους της ελληνικής ιστορίας, υπό το πρίσμα και της ευρωπαϊκής νεωτερικότητας, τονίζοντας το δυσανάλογο ιδεολογικό βάρος της

κλασικής αρχαιότητας. Ωστόσο, όπως πολύ σωστά εντοπίζει και ο Ν. Παπαδημητρίου (2017), το νέο Ελληνικό κράτος με τον τρόπο αυτό ενδυνάμωσε «την, καινοφανή για την εποχή, αίσθηση εθνικής ταυτότητας, … ενώ ταυτόχρονα εξασφάλιζε τον σεβασμό των μεγάλων ευρωπαϊκών δυνάμεων» (σ.86). Στο ίδιο, άλλωστε, πλαίσιο, τελικώς επελέγη ως πρωτεύουσα η μικρή κωμόπολη των Αθηνών, η οποία όμως διέθετε «μεγάλο κύρος για την ευρωπαϊκή διανόηση» λόγω του παρελθόντος της. Και είναι απαραίτητο να δούμε το όλο συγκείμενο ακριβώς μέσα στο πλαίσιο της γέννησης και της «νομιμοποίησης του νεοπαγούς κράτους», που έπρεπε να μεταβεί από την πολυπολιτισμική οθωμανική αυτοκρατορία σε ένα εθνικό κράτος (Παπαδημητρίου, σ. 86).

Η Αρχαιολογική Υπηρεσία έκτοτε έχει ζήσει παράλληλα όλα τα σημαντικά γεγονότα της ιστορίας της Ελλάδας, γράφοντας συχνά σελίδες ξεχωριστής γενναιότητας. Το χρονικό της απόκρυψης των εκθεμάτων του Εθνικού Αρχαιολογικού Μουσείου κατά τον Ελληνοϊταλικό πόλεμο και τα χρόνια της Κατοχής (Εικόνα 4)

Εικόνα 4: Η φύλαξη των αρχαίων στα έγκατα του Εθνικού Αρχαιολογικού Μουσείου στη διάρκεια του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου

Εικόνα 5: Η απόκρυψη μεγάλου αρχαϊκού Κούρου του Σουνίου στην αίθουσα του Εθνικού Αρχαιολογικού Μουσείου όπου ήταν τοποθετημένος

όπως και η αντίσταση αρχαιολόγων και αρχαιοφυλάκων στους Ιταλούς, Γερμανούς και Βούλγαρους κατακτητές (η εκτενής έκθεση της Α.Υ. του 1946, με τίτλο «Ζημίαι των αρχαιοτήτων εκ του πολέμου και των στρατών κατοχής» (https://anemi.lib.uoc.gr/metadata/4/2/9/metadata-1333521439-162633-0737.tkl). αποτελεί κατά τη γνώμη μου ένα από τα πιο σπαρακτικά κείμενα της νεώτερης Ελλάδας), τα χρόνια της επταετούς Χούντας, με τις απολύσεις ή τις παραιτήσεις αρχαιολόγων για λόγους διαφωνίας με την καταστροφή αρχαιοτήτων από το καθεστώς της 21ης Απριλίου [(Ρωμιοπούλου, 2018, σ. 73, «η Αρχαιολογία ήταν ο φωτοστέφανός μας που μας ξεχώριζε από τους άλλους δημοσίους υπαλλήλους»)], αποτελούν μόνον ορισμένες από τις σελίδες αυτές.

Την σύγχρονη εποχή η Αρχαιολογική Υπηρεσία έχει ταυτιστεί με την επιταγή του άρθρου 24 του Συντάγματος (1975) για την προστασία του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος. «Η προστασία του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος αποτελεί υποχρέωση του Κράτους και δικαίωμα του καθενός. Για τη διαφύλαξή του το Κράτος έχει υποχρέωση να παίρνει ιδιαίτερα προληπτικά ή κατασταλτικά μέτρα στο πλαίσιο της αρχής της αειφορίας. Νόμος ορίζει τα σχετικά με την προστασία των δασών και των δασικών εκτάσεων. Η σύνταξη δασολογίου συνιστά υποχρέωση του Κράτους. Απαγορεύεται η μεταβολή του προορισμού των

δασών και των δασικών εκτάσεων, εκτός αν προέχει για την Εθνική Οικονομία η αγροτική εκμετάλλευση ή άλλη τους χρήση, που την επιβάλλει το δημόσιο συμφέρον.». Το άρθρο 24, ευτυχώς, δεν έχει τροποποιηθεί σε καμία από τις αναθεωρήσεις του Συντάγματος (1986, 2001, 2017-18).

Ο Αρχαιολογικός Νόμος (Ν.4858/2021 «Κύρωση Κώδικα νομοθεσίας για την προστασία των αρχαιοτήτων και εν γένει της πολιτιστικής κληρονομιάς» ΦΕΚ Α΄ 220/19.11.2021), ως εκτελεστικός του Συντάγματος, τύποις έχει αυξημένη ισχύ έναντι άλλων νομοθετημάτων, δυστυχώς όμως αυτό στην πράξη δεν είναι πάντα ο κανόνας.

Η Πρόεδρος του Επιμελητηρίου Περιβάλλοντος και Βιωσιμότητας, και επίτιμη Αντιπρόεδρος του ΣτΕ, Μαρία Καραμανώφ (Καραμανώφ, 2005, σ. 45-51) σε ημερίδα του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων, είχε τονίσει ότι η προστασία του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος αποτελεί υποχρέωση του Κράτους, ακριβώς επειδή η διαφύλαξή τους αποτελεί την επιτομή του δημοσίου αγαθού, και είναι συνώνυμη με την αρχή της αειφορίας/βιωσιμότητας. Άρα, η πολιτιστική κληρονομία και οι αρχαιότητες, δεν αποτελούν ιδιωτικό κεφάλαιο, αλλά δημόσιο, ώστε να αντλούν από αυτό όλοι οι άνθρωποι, οπότε ο διαχειριστής οφείλει να είναι το Κράτος ώστε να διασφαλίζεται η αειφόρος ωφέλεια του συνόλου. Εδώ θα πρέπει, επίσης, να τονισθεί η από κοινού αντιμετώπιση φυσικών και πολιτισμικών πόρων, όπως άλλωστε βλέπουμε να συμβαίνει και στο διεθνές και το ευρωπαϊκό δίκαιο (Βουδούρη, 2015; Σκουρής, Π. & Τροβά, Ελ., 2003), που θεωρούνται ιδιαίτερα εύθραυστοι και αναντικατάστατοι για την βιώσιμη ανάπτυξη, στην οποία περιλαμβάνεται όχι μόνον η παρούσα, αλλά και οι παρελθούσες και οι μέλλουσες γενεές.

Η ΑΥ έχει σταθεί πολλές φορές στην σύγχρονη ιστορία της απέναντι σε καταστροφές του πολιτιστικού και του φυσικού περιβάλλοντος (βλ. Πετράκος, 2013: 1987. Εργοστάσιο αλουμίνας στη Φωκίδα) και αυτό γιατί στην πλειονότητά τους μεγάλα τμήματα περιοχών φυσικού κάλλους και σημασίας έχουν διασωθεί λόγω των αρχαιοτήτων, ενώ βλέπουμε αρκετές περιοχές NATURA στη χώρα μας να ταυτίζονται με αρχαιολογικές ζώνες (π.χ. https://ypen.gov.gr/perivallon/viopoikilotita/diktyo-natura-2000/20200324_eniaios_katalogos_2012) (Ολυμπία, Χερσόνησος Άθω, Μετέωρα,

Καισαριανή, Βραυρώνα, Μαραθώνας, Όλυμπος, Ακροκόρινθος, Λίμνη Στυμφαλία, Παρνασσός, ευρύτερη περιοχή Γαλαξειδίου-δελφικό τοπίο, περιοχή Μονεμβασίας, Εθνικό Θαλάσσιο πάρκο Αλοννήσου κ.α.).

Οι αρχαιολόγοι που υπηρετούν στην ΑΥ μέχρι και τις πρώτες δεκαετίες του 21ου αιώνα, έμπαιναν στην Υπηρεσία ύστερα από ειδικό διαγωνισμό. Πολύ συχνά είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων. Τους χαρακτηρίζει πάθος, αυταπάρνηση, φιλότιμο και, επιτρέψτε μου την έκφραση, δονκιχωτισμός, σπάνια στοιχεία για τις μέρες μας και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Για μια καλύτερη κατανόηση του ρόλου και της ψυχοσύνθεσης των αρχαιολόγων της ΑΥ θεωρώ απαραίτητη μια κάπως εκτενή παράθεση από το έργο του Β. Πετράκου, Πρόχειρον Αρχαιολογικόν-Μέρος ΙΙ (2013), όπου και ο ίδιος παραθέτει τον εμβληματικό αρχαιολόγο Χρήστο Καρούζο (Εικόνα 5)

Εικόνα 5: Ο Χρήστος Καρούζος (1900-1967)

στα τέλη της δεκαετίας του ’50, όπως παρακάτω (σ. 3-4):

«Ο Χρῆστος Καροῦζος στὸ σχέδιο προλόγου στὸν τόμο «Νεοέλληνες Ἀρχαιολόγοι» ποὺ θὰ ἔγραφε γιὰ τὴ «Βασικὴ Βιβλιοθήκη», προσδιορίζει μὲ συντομία τὴν οὐσία

τοῦ ἔργου τους: «Τὰ ἀρχαῖα μνημεῖα, ἐνσάρκωση χειροπιαστὴ τῶν ἑλληνικῶν ἀξιῶν δὲν ἔπαψαν ποτὲ νὰ δουλεύουν στὰ βάθη τῆς ψυχικῆς καὶ πνευματικῆς ζωῆς του λαοῦ. Ἀλλὰ τὸ θέμα, πῶς οἱ ἀξίες τῶν μνημείων αὐτῶν ἀπασχόλησαν τὴ νεοελληνικὴ ἐπιστημονικὴ συνείδηση στὴν πορεία τῆς ἀνασυγκρότησης καὶ τῆς διαμόρφωσής της δὲν εἶναι λιγώτερο συναρπαστικὸ καὶ λιγώτερο διδακτικὸ γιὰ τὴ γνώση τοῦ νεοελληνικοῦ πνεύματος καὶ μὲ γενικώτερο ἐνδιαφέρον: ἀπὸ τὰ πρῶτα συλλαβίσματα ἐκείνων ποὺ αἰσθανόντουσαν τὸν ἑαυτό τους προπάντων φύλακα τῶν ἀξιῶν ἐκείνων (προεπαναστατικοί, Πιττάκης κ.λπ.), περνῶντας ἀπὸ ἐκείνους ποὺ τὸ πνεῦμα τους εἶχε γονιμοποιηθεῖ ἀπὸ τὴν Εὐρωπαϊκὴ ἐπιστήμη καὶ κατέβηκαν θαρρετὰ στὴν ἔρευνα καὶ μὲ ἀξιόλογα ἐπιτεύγματα (Ραγκαβῆς, Κουμανούδης κλπ.) ἕως τὴ γενεά, ποὺ ἔχοντας συνείδηση τῆς ἑλληνικῆς ἰδιομορφίας, αἰσθάνεται χρέος τὴν ἄμιλλα μὲ τὴν Εὐρωπαϊκὴ ἐπιστήμη, τὴ γενεὰ τοῦ μεγάλου Τσούντα, ποὺ ἡ ἀξία τῆς πνευματικῆς του εἰσφορὰς ξεπερνᾶ πολὺ τὰ ὅρια τῆς ἀρχαιολογικῆς ἐπιστήμης». Πάλι ὁ Χρῆστος Καροῦζος, σὲ ἐπιστολή του πρὸς ἀρχαιολόγο ποὺ σπούδαζε στὸ Ἐξωτερικό, περιγράφει τὴν Ὑπηρεσία καὶ τὸ πνεῦμα της, ὅπως τό ᾽νιωθε ἐκεῖνος «Πιστεύω, ὅτι ἡ ἀρχαιολογία στὴν Ἑλλάδα (ὅπως καὶ στὴν Ἰταλία) **ἔχει- ὄχι τυχαῖα- τὸ ἰδιαίτερο προνόμιο, ὅτι ἡ ἐπιστημονικὴ ἐρευνα εἶναι στενὰ καὶ ἀξεδιάλυτα δεμένη μὲ τὴν ἀδιάκοπη ἀναστροφὴ μὲ τὰ ἀρχαῖα,** … Ἀνάμεσα στοὺς ξένους ἀκόμα, τὰ δυὸ ἀληθινὰ μεγάλα ὀνόματα τοῦ A. Furtwängler καὶ τοῦ E. Buschor (παραλείπω κάποιους ζωντανοὺς) αὐτὸ ἀποδείχνουν. Ὑπάρχουν βέβαια καὶ μερικοὶ ξένοι ποὺ κατόρθωσαν, καὶ χωρὶς τὴν προϋπόθεση αὐτὴ, νὰ προσφέρουν ὑπηρεσίες στὴν ἐπιστήμη. Ἀλλὰ πρῶτα-πρῶτα ἐκεῖνοι ξεκινοῦν μὲ παιδευτικὲς καὶ γενικώτερα, πολιτιστικὲς προϋποθέσεις ὁλότελα ἀλλιώτικες ἀπὸ τὶς Ἑλληνικές καὶ ὕστερα φοβοῦμαι, ὅτι, μ᾽ ὅλα ταῦτα, καὶ πάλι φαίνεται στὴ δουλειά τους πὼς τοὺς λείπει ἐκεῖνο τό «μέγα καλὸ καὶ πρῶτο». Τὴ θεμελιακὴ αὐτὴ προϋπόθεση γιὰ τὴν προσφορὰ τοῦ Ἕλληνα ἐρευνητῆ, δηλαδὴ τὴν ἄνετη καὶ ἀπεριόριστη ἀναστροφὴ μὲ τὰ ἀρχαῖα, μόνο ἡ παρουσία του μέσα στὴν ἀρχαιολογικὴ ὑπηρεσία τὴν ἐξασφαλίζει˙ὅσοι «ἀλλάζουν σαμάρι» (umsatteln) ἐπιδιώκουν μὲ μανία νὰ κάνουν καὶ ὕστερα ἀνασκαφές, ἀλλά, ὅπως ἀποδείχνουν αὐτὲς οἱ ἴδιες, μὲ τίποτε δὲν ἀναπληρώνεται ἐκεῖνο ποὺ ἔχασαν (ἢ ποὺ δὲν τὸ εἶχαν ποτέ).

Ὅσοι μένουν στὴν ὑπηρεσία θυσιάζουν, χωρὶς ἀμφιβολία, καὶ καιρὸ καὶ διανοητικὲς δυνάμεις καὶ νεῦρα γιὰ νὰ ἀνταποκριθοῦν στὸ χρέος τους, νὰ σώσουν δηλαδὴ καὶ νὰ φυλάξουν καὶ νὰ ἐξάρουν τὰ ἀρχαῖα. **Γιὰ τὸ σκοπὸ αὐτό, ποὺ τὸν αἰσθάνονται ἱερό, εἶναι ὑποχρεωμένοι καὶ τὸ λογιστὴ νὰ κάνουν καὶ τὸ γραφειοκράτη** (μ᾽ ὅλο ποὺ ἡ ὑπηρεσία φροντίζει τὰ τελευταῖα χρόνια νὰ τοὺς ἀλαφρώνει μὲ κάθε τρόπο), δὲν αἰσθάνονται ὅμως ὅτι ἀπιστοῦν πρὸς τὴν ἀποστολὴ ποὺ διάλεξαν καὶ πρὸς τὸν προορισμό τους, πρῶτα-πρῶτα γιατὶ τὸ τίμημα εἶναι μικρὸ μπροστὰ **στὴν εὐτυχία** ποὺ ἀνέπτυξα παραπάνω, καὶ ὕστερα γιατὶ στὴν πραγματικότητα οἱ ὑπαλληλικὲς ἀσχολίες δὲν ἐμπόδισαν ὅσους ἤθελαν νὰ ἀσχοληθοῦν μὲ τὴν ἐπιστήμη καὶ νὰ γονιμοποιήσουν μὲ τὸ ἐπιστημονικὸ πνεῦμα τὴν ὑπηρεσιακή τους ἐργασία. Ἀκόμα καὶ οἱ λεγόμενες «ἔριδες» δὲν εἶναι προσωπικὰ ζητήματα ἀλλὰ διαφορὰ πνευματικοῦ ἐπιπέδου, καὶ προπάντων δὲν εἶναι «ἐσωτερικὲς» μέσα στὴν ὑπηρεσία, ἀλλὰ καλλιεργοῦνται τεχνητὰ ἀπ᾽ ἔξω». (Οι επισημάνσεις δικές μου).

Εικόνα 7: Ο ανασκαφέας Ευάγγελος Κακαβογιάννης (αριστερά) και ο τότε προϊστάμενος της Β΄ Εφορείας Αρχαιοτήτων Αττικής, Ευθύμιος Μαστροκώστας

(κέντρο), καθώς αφαιρούν προσεκτικά τα χώματα που για αιώνες κάλυπταν τον κούρο της Μερέντας και τη Φρασίκλεια (18 Μαΐου 1972)

Εικόνα 8: Τα δύο αγάλματα λίγο μετά την αποκάλυψή τους

Η άλλη όψη, και, δυστυχώς, τραγικά επίκαιρη, είναι εκείνη που πριν από 9 χρόνια οι Γκότσης και Σακαλή, στο άρθρο τους «Να τελειώνουμε επιτέλους με την Αρχαιολογία!» (2016, σ. 110), ξεκινούν με την περίφημη ρήση του Κωνσταντίνου Μητσοτάκη το 2005:

«Πριν από 25 χρόνια είχα πει, εδώ, από την ίδια θέση ως υπουργός Συντονισμού, ότι η Ελλάς έχει δύο πληγές: τη Δασική Υπηρεσία και την Αρχαιολογική Υπηρεσία. Δυστυχώς και μετά από 25 χρόνια πρέπει να ξαναπώ το ίδιο. Πρέπει να απελευθερωθεί η ελληνική γη όσο μπορούμε γρηγορότερα, γιατί αποτελεί το μοχλό της ανάπτυξης» …. Υπό το πρόσχημα της δημοσιονομικής πίεσης και των απαιτήσεων των δανειστών, το φυσικό και στην περίπτωση που εξετάζουμε το πολιτιστικό περιβάλλον και οι αρμόδιες για την προστασία του υπηρεσίες μπαίνουν στο στόχαστρο. Δεν είναι καθόλου τυχαία η επίμονη και συστηματική προσπάθεια, ειδικά τα τελευταία μνημονιακά χρόνια, παράκαμψης της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας και των νόμιμων διαδικασιών αδειοδότησης για επενδύσεις που προωθούνται με fasttrack διαδικασίες …». Και καταλήγουν: «Άλλωστε, σήμερα πια, 35 χρόνια μετά τη ρήση του Κωνσταντίνου Μητσοτάκη, πολλοί, δεξιοί, κεντρώοι και πάλαι ποτέ

αριστεροί, θα συμφωνήσουν για την Αρχαιολογική Υπηρεσία που είναι «πληγή» για τη χώρα και θα αναρωτηθούν μαζί του: Τι τα θέλουμε στα αλήθεια τα αρχαία, αν είναι να μην αφηγούνται εύπεπτες και ένδοξες στιγμές των προγόνων ή την εθνική μας συνέχεια; Τι τη θέλουμε την «Αρχαιολογία», που μας δυσκολεύει τη ζωή, όταν μπορούμε να εμπιστευθούμε τους ιδιώτες επενδυτές που θα φέρουν τη θρυλούμενη «ανάπτυξη» κι αν χρειαστεί θα «αξιοποιήσουν» και τους όποιους «αρχαιολογικούς θησαυρούς», σύμφωνα με τους κανόνες της αγοράς; Τι τους θέλουμε τους αρχαιολόγους της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας, που είναι συντηρητικοί γραφειοκράτες και εξ ορισμού ύποπτοι, αφού είναι δημόσιοι υπάλληλοι;» (στο ίδιο, σ.115).

Ο Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων

Ο Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων είναι το μεγαλύτερο και αρχαιότερο επιστημονικό σωματείο του Υπουργείου Πολιτισμού. Ιδρύθηκε το 1959 και μετρά ήδη 66 χρόνια ύπαρξης. Μέλη του είναι οι μόνιμοι αρχαιολόγοι του Υπουργείου Πολιτισμού, περίπου 870, οι οποίοι στελεχώνουν τις μονάδες της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας.

Όπως διαβάζουμε στην ιστοσελίδα του ΣΕΑ (https://www.sea.org.gr/): «Ο Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων έχει διττό χαρακτήρα:

1. είναι επιστημονικός φορέας με βαρύνοντα θεσμικό ρόλο στον τομέα της προστασίας της αρχαιολογικής κληρονομιάς και συγχρόνως,
2. αποτελεί την συνδικαλιστική έκφραση των αρχαιολόγων του Υπουργείου Πολιτισμού.

Ως θεσμικός παράγων έχει διαδραματίσει καίριο ρόλο στη διαμόρφωση του νομικού πλαισίου προστασίας, δηλαδή στην αρχαιολογική νομοθεσία καθώς και στην διαμόρφωση και στον εκσυγχρονισμό της δομής της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας και του Υπουργείου Πολιτισμού. Ακόμη, παρεμβαίνει σε διεθνές επίπεδο για ζητήματα προστασίας των αρχαιοτήτων.

Ως συλλογικός φορέας έχει διοργανώσει πλήθος συνεδρίων, εκθέσεων, διαλέξεων και επιστημονικών συναντήσεων. Στόχος των δράσεων αυτών είναι η προβολή του έργου της προστασίας των μνημείων που συντελείται από την Αρχαιολογική Υπηρεσία, αλλά και η επεξεργασία ολοκληρωμένων θέσεων για τα θεσμικά ζητήματα της προστασίας.

… μάχεται επί δεκαετίες

για την μελέτη, προστασία και ανάδειξη της μνημειακής κληρονομιάς της Ελλάδας, ενώ όποτε χρειάστηκε, δεν παρέλειψε να υπερασπίσει με δυναμισμό και κινητοποιήσεις τις αρχαιότητες και το περιβάλλον τους.

Παράλληλα, καταβάλλει συντονισμένες προσπάθειες, ώστε οι πολιτικές ολοκληρωμένης προστασίας να καταλήγουν στην απόδοση των μνημείων στους τελικούς δικαιούχους: στους πολίτες της Ελλάδας και του κόσμου.»

Είναι αλήθεια ότι ο ΣΕΑ ως κυριότερη προτεραιότητά του, διαχρονικά, έχει θέσει την προστασία και διάσωση των μνημείων, με αποτέλεσμα κάποτε να

υπάρχουν παράπονα που στα σημειώματα που συντάσσονται όταν αλλάζει ο υπουργός, τα μισθολογικά και άλλα οικονομικά αιτήματα του κλάδου καταλαμβάνουν την τρίτη ή και τέταρτη θέση, μετά τις θεσμικές διεκδικήσεις και τις συνεχείς αναφορές στην υποστελέχωση που ανέκαθεν ταλάνιζε την ΑΥ.

Μεγάλη, επίσης, βαρύτητα δίνεται από τον Σύλλογο στην επιστημονική και ερευνητική διάσταση του κλάδου των αρχαιολόγων, που παρά το γραφειοκρατικό βάρος που αναφέρει και ο Καρούζος, το οποίο συνεχώς αυξάνεται, βρίσκουν χρόνο, θυσιάζοντας και τον ελάχιστο προσωπικό που διαθέτουν, για την τεκμηρίωση και δημοσίευση των ευρημάτων τους, ή την ανακοίνωσή τους σε συνέδρια και διαλέξεις που δεν απευθύνονται κατ' ανάγκην μόνον σε ειδικούς (βλ. ιστοσελίδα ΣΕΑ, «Μουσειολόγιο» και «Περιηγήσεις με την Α.Υ.»–σειρές διαλέξεων που εδώ και χρόνια οργανώνει ο ΣΕΑ για το ευρύ κοινό).

Η κοινωνική αυτή διάσταση του αρχαιολογικού έργου έχει βρει ένθερμους θιασώτες μεταξύ των τελευταίων γενεών αρχαιολόγων και στα διοικητικά συμβούλια του ΣΕΑ, που έχουν καταφέρει την κατάκτηση ενός πιο εξωστρεφούς προσώπου της ΑΥ μέσα από ένα γενναίο άνοιγμα και του ιστορικού κτηρίου του, που από το 1982 μέχρι το 2024 ήταν η έδρα του Συλλόγου επί της Ερμού 136 και ήταν ανοικτό σε μεγάλη σειρά εκδηλώσεων (προβολή ταινιών, βιβλιοπαρουσιάσεις, https://www.sea.org.gr/list.php?ct=7 (Εικόνα 9)

Εικόνα 9: Η ιστορική έδρα του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων επί της οδού Ερμού 136, από το 1982 έως το 2023

Τέλος, ο ΣΕΑ έχει εντοπίσει εδώ και καιρό, ύστερα και από καταγγελίες των μελών του, την αύξηση κρουσμάτων εργασιακής παρενόχλησης και εκφοβισμού (mobbing), γιαυτό και διοργάνωσε σχετική ενημερωτική διαδικτυακή συνάντηση στις 9. 3. 2024, με θέμα «Mobbing: εργασιακή παρενόχληση και οι επιπτώσεις της», (ανακοίνωση 7.3.2024-Παράρτημα Ι), ενώ παράλληλα έχει δεσμευθεί για την σύνταξη Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας, προκειμένου να αποφεύγονται ανάλογες καταστάσεις. Σε μια προσπάθεια μάλιστα και νομικής υποστήριξης των μελών που υφίστανται ανάλογη συμπεριφορά στην εργασία τους, εγκαινίασε σειρά διαδικτυακών συνδέσεων με τον νομικό σύμβουλο του Συλλόγου. Ήδη, τουλάχιστον δύο από τις συναντήσεις αυτές έχουν αφιερωθεί στο mobbing και έχουν συζητηθεί συγκεκριμένες περιπτώσεις συναδέλφων, αποδεικνύοντας και με αυτόν τον τρόπο την επιδείνωση του φαινομένου.

Κεφάλαιο 2ο

Τοξική ηγεσία

Η τοξική ηγεσία αποτελεί πλέον αναγνωρισμένο φαινόμενο που έχει επαρκώς περιγραφεί και αναλυθεί από την διεθνή βιβλιογραφία (Γκιντώνης, 2023). Εκδηλώνεται με αυταρχισμό, κατάχρηση εξουσίας και κακοποιητική συμπεριφορά προς τους υφισταμένους και έχει αναγνωριστεί από σειρά ερευνητών, ήδη από τις αρχές του αιώνα μας, ότι συνδέεται με αρνητικές επιπτώσεις σε εργαζομένους και οργανισμούς (Schmidt, 2008).

Ο A. Schmidt, στην μεταπτυχιακή του εργασία (2008) και την διδακτορική διατριβή του που ακολούθησε (2014), ασχολήθηκε με την έρευνα του φαινομένου στο πλαίσιο του αμερικανικού στρατού (πεζοναύτες και ναυτικό), διατυπώνοντας τον ορισμό της τοξικής ηγεσίας, τους βασικούς τύπους τοξικού ηγέτη και τα ψυχοκοινωνικά τους χαρακτηριστικά, αλλά, κυρίως, τον καθορισμό μιας κλίμακας μέτρησης της «τοξικότητας» της ηγεσίας, μέσα από δομημένο ερωτηματολόγιο, με ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά, το οποίο έχει αποτελέσει τη βάση για αρκετές αντίστοιχες έρευνες που ακολούθησαν, συμπεριλαμβανομένης και της δικής μας (βλ. επίσημη μετάφρασή του στο Παράρτημα ΙΙΙ) . Πολύ βασικό στοιχείο στην μελέτη του Schmidt αποτέλεσε το γεγονός ότι η τοξική ηγεσία με την κατάπτωση του ηθικού που συνήθως συνεπάγεται, στο πλαίσιο του στρατού μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην απώλεια ανθρώπων!

Στην εμπεριστατωμένη διπλωματική του εργασία ο Απόστολος Γκιντώνης (2023), έχει επίσης βασισθεί στο ερωτηματολόγιο του Schmidt, ενώ παράλληλα έχει αναπτύξει επαρκώς, στηριγμένος σε όλη την πρόσφατη, ξένη κυρίως, βιβλιογραφία, τον ορισμό της τοξικής ηγεσίας, τους τύπους του τοξικού ηγέτη, και την συμπεριφορά που διακρίνει κάθε τύπο, τις αιτίες και τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς αυτής. Τα παραπάνω, συνδυάζονται με την περιγραφή της εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού και τις μορφές που μπορεί να πάρουν, αναφέρονται ξανά τα αίτια και οι συνέπειες, καθώς και τα μέτρα που μπορεί να ληφθούν για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Σε μια προσπάθεια να συγκεφαλαιώσουμε τα πιο συνηθισμένα χαρακτηριστικά της τοξικής ηγεσίας, όπως τα απαριθμεί και ο Γκιντώνης (σ. 5-7),

επιγραμματικά εντοπίζονται τα εξής. Ο τοξικός ηγέτης έχει την πρόθεση να βλάψει σκοπίμως. Σχεδόν πάντα χαρακτηρίζεται από έλλειψη ακεραιότητας, κυνισμό, αναξιοπιστία, υποκρισία και συχνά είναι διεφθαρμένος. Η άμετρη φιλοδοξία του και ο εγωισμός προτάσσει το προσωπικό συμφέρον έναντι του ομαδικού συμφέροντος ή του συμφέροντος του οργανισμού. Αδυνατεί να αποτελέσει πρότυπο συμπεριφοράς, εντός και εκτός εργασίας, και αυτό, μαζί με το στοιχείο της ιδιοτέλειας αποβαίνει άκρως αντιεπαγγελματικό (Schmidt, 2008). Συνήθως είναι αλαζόνας, οπότε δεν παραδέχεται τα λάθη του, ενώ παράλληλα συμπεριφέρεται με υπεροψία στους γύρω του. Είναι θρασύδειλος και αμοραλιστής, και για αυτό διέπεται από έλλειψη ηθικών ενδοιασμών, ενεργώντας χωρίς κανόνες και αξίες. Συχνά, επίσης, είναι φιλάργυρος, άπληστος και αδιάφορος για τις συνέπειες των πράξεών του (Lipman-Blumen, 2005). Όχι σπάνια μπορεί να είναι επιθετικός, φιλόνικος και θρασύς, κακόβουλος, κακεντρεχής και κακοπροαίρετος. Είναι, επίσης, συχνά αγενής και προσβλητικός (Whicker, 1996).

Εργασιακή παρενόχληση και εκφοβισμός

Και τώρα λίγα λόγια για την εργασιακή παρενόχληση και τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας που συνηθέστερα προκαλείται από τον τύπο ηγετών που αναφέρθηκαν παραπάνω. Όπως αναφέρει ο Μπουμπουχερόπουλος (2022), ο συσχετισμός του έντονα συγκρουσιακού, αντισυναδελφικού περιβάλλοντος έχει επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Θεμελιώδες έργο-βάση θεωρείται εκείνο του Heinz Leymann (http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html), Γερμανού παιδοψυχολόγου, που έζησε το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του στην Στοκχόλμη και είναι ο πρώτος που εισήγαγε τον όρο «mobbing» (Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims 5 (1990), 119-126). Περιέγραψε το φαινόμενο ως τη συστηματική κακομεταχείριση, διαρκή παρενόχληση και ψυχολογική βία, εχθρική, βάναυση ή ανοίκεια συμπεριφορά, ή εκφοβισμό που μπορεί να υποστεί ένας εργαζόμενος από εργοδότη ή συνάδελφό του, δημιουργώντας έτσι έναν από τους «σπουδαιότερους στρεσογόνους παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον, με μοιραίες για την υγεία του θύματος συνέπειες» (Μπουμπουχερόπουλος, 2022, σ. 5-6) Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα που προχώρησε στην ειδική νομοθετική

αντιμετώπιση του φαινομένου, ιδίως από την άποψη του εργατικού δικαίου, με άλλες ευρωπαϊκές χώρες να ακολουθούν (Ολλανδία, Γαλλία, Βέλγιο) από τη δεκαετία του ’90 και εξής, χρησιμοποιώντας όρους όπως «ηθική παρενόχληση», σε αντιδιαστολή με την σεξουαλική παρενόχληση (sexual harassment).

Στην σχετική βιβλιογραφία, επίσης, συναντώνται και οι όροι του εκφοβισμού, της «συναισθηματικής κακοποίησης», ακόμα και της βίας (Salin, 2006a), που, ωστόσο, όπως γράφει και ο Γκιντώνης (σ. 17-18), περιγράφουν όλοι ένα παρόμοιο ή ισοδύναμο φαινόμενο (Matthiesen & Einarsen, 2010).

Όπως σωστά περιγράφεται, οι τοξικοί ηγέτες υπονομεύουν, εξευτελίζουν, παραπλανούν, περιθωροποιούν, εκφοβίζουν, τρομοκρατούν, απαξιώνουν τους υφισταμένους τους. Καταχρώνται την εξουσία τους με αποτέλεσμα πεσμένο ηθικό, μειωμένη αυτοεκτίμηση, κίνητρο και αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων τους, ψυχικά και ψυχοσωματικά συμπτώματα.

Βεβαίως, είναι γεγονός ότι κάποιες φορές οι τοξικοί ηγέτες παρουσιάζονται ως επιτυχημένοι και μπορεί ακόμα και να χαίρουν προστασίας από τον οργανισμό ή την επιχείρηση, που τούς αφήνει ανεξέλεγκτους στο μακροπρόθεσμα καταστροφικό έργο τους, επιτρέποντάς τους την κατάχρηση εξουσίας.

Πολύ σωστά ο Γκιντώνης (σ. 16) υποστηρίζει ότι «μακροπρόθεσμα, τα όποια βραχυπρόθεσμα οφέλη αναμφίβολα ακυρώνονται από το κρυφό κόστος και τις παράπλευρες ζημίες, που προκαλούνται σε ανθρώπους και οργανισμούς από τη δυσλειτουργική συμπεριφορά του τοξικού ηγέτη. Τέτοιες ζημιές είναι η μειωμένη παραγωγικότητα λόγω της αύξησης των απουσιών και οι αναρρωτικές άδειες (ο αρνητικός αντίκτυπος στη σωματική και ψυχική υγεία), η αδύναμη απόδοση των εργαζομένων λόγω έλλειψης δέσμευσης και δυσαρέσκειας στην εργασία, η μειωμένη αξία επωνυμίας λόγω των ζημιών στη φήμη του οργανισμού, των νομικών δαπανών, κ.λπ. (Sutton, 2010, σελ. 213-220)».

Οι επιπτώσεις στην υγεία και την ζωή των θυμάτων της παρενόχλησης

Και εις επίρρωσιν των παραπάνω, στις σελίδες 24 και 25 ο Γκιντώνης αναφέρει τις διαπιστωμένες επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων που γίνονται στόχοι παρενόχλησης, χρησιμοποιώντας και πάλι πλήθος βιβλιογραφικές

αναφορές: άγχος, διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη. Το αυξημένο άγχος από τον εργασιακό εκφοβισμό συνδέεται συνολικότερα με μειωμένη υγεία και ευεξία, καθώς και με μείωση της θετικής στάσης απέναντι στην εργασία και τη ζωή, ενώ συνδέεται με 25% έως 90% αύξηση του κινδύνου απουσιών λόγω ασθένειας. Είναι πάλι ο Leymann (1990a, 1992) που πρώτος ισχυρίστηκε ότι η εργασιακή παρενόχληση είναι μια κύρια αιτία αυτοκτονίας, για να επιβεβαιωθεί με τραγικό τρόπο και από πραγματικά περιστατικά (βλ. παρακάτω περίπτωση France Telecom). Άλλες διαπιστωμένες παθήσεις που συνδέονται με το φαινόμενο είναι πονοκέφαλοι, χρόνιος πόνος στον αυχένα, υψηλή αρτηριακή πίεση, πεπτικά προβλήματα, καθώς και αυξημένος κίνδυνος καρδιαγγειακών παθήσεων και εξασθενημένο ανοσοποιητικό σύστημα.

Σε ψυχολογικό, συναισθηματικό και κοινωνικό επίπεδο, έχουν επίσης διαπιστωθεί χαμηλή αυτοεκτίμηση, αίσθημα απογοήτευσης και ανικανότητας, εργασιακή ανασφάλεια και πρόθεση πρόωρης συνταξιοδότησης ή και πλήρους αποχώρησης από την εργασία. Ο Μπουμπουχερόπουλος (2022, σ. 49-50), ορθώς συμπληρώνει την αύξηση κατανάλωσης αλκοόλ, φαρμάκων, νικοτίνης, αυτοκαταστροφική ή αντικοινωνική συμπεριφορά, απώλεια της θέσης εργασίας, μακροχρόνια ανεργία καθώς και σοβαρές επιπτώσεις στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή των θυμάτων της εργασιακής παρενόχλησης.

Συσχετισμός τοξικής ηγεσίας και εργασιακής παρενόχλησης

Ο Απ. Γκιντώνης (2023) με ερωτηματολόγιο εξέτασε τη σύνδεση της τοξικής ηγεσίας με την εργασιακή παρενόχληση στους εξής τομείς απασχόλησης: νομικό, χρηματοοικονομικό/τραπεζικό, υγεία, εκπαίδευση, τουρισμό/εστίαση, πωλήσεων/εξυπηρέτησης πελατών, πληροφορικής, επιχειρήσεων. Το σημαντικότερο είναι ότι για πρώτη φορά στην ελληνική περίπτωση διαπιστώθηκε ερευνητικά η συσχέτιση των δύο φαινομένων. Όπως αναφέρει στα Συμπεράσματα: «Τέλος, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε μας δείχνει την ισχυρή θετική συσχέτιση που έχει η τοξική ηγεσία, τόσο με την εργασιακή παρενόχληση, όσο και με τις υποδιαστάσεις της, κάτι που σημαίνει ότι όσο πιο υψηλές συμπεριφορές τοξικής ηγεσίας λαμβάνει ο εργαζόμενος, τόσο πιο αντιληπτή είναι και η εργασιακή

παρενόχληση την οποία βιώνει. Επιπλέον, όλες οι επιμέρους διαστάσεις της τοξικής ηγεσίας έχουν ισχυρή και θετική συσχέτιση με την εργασιακή παρενόχληση και τις υποδιαστάσεις της. Ναι μεν τόσο η τοξική ηγεσία, όσο και η εργασιακή παρενόχληση είναι δύο αρνητικά φαινόμενα, αλλά αυτό δε σημαίνει απαραίτητα ότι εξ αρχής ήταν δεδομένο πως θα καταλήξουμε σε σημαντική θετική συσχέτιση των μεταβλητών αυτών. Λόγω επομένως του γεγονότος ότι δεν έχουμε κάποια προηγούμενη έρευνα που να μας επιβεβαιώνει τη σχέση των δύο αυτών φαινομένων, μπορούμε να πούμε ότι είναι ένα σημαντικό εύρημα η θετική αυτή συσχέτιση.»(σ. 51).

Αναφερόμαστε μάλιστα στο ελληνικό δείγμα, διότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο η σχέση αυτή έχει προ πολλού αποδειχθεί όχι μόνο μέσω μελετών, ήδη από την δεκαετία του ’70 του περασμένου αιώνα, και δη στις σκανδιναβικές χώρες, σε συσχετισμό με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, όπως προαναφέρθηκε (Μπουμπουχερόπουλος, 2022), αλλά και μέσω στατιστικών μετρήσεων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (και συχνά με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής). Συμπληρωματικά με τα παραπάνω, έχουν προηγηθεί τόσο συγκεκριμένα συμβάντα όσο και νομολογία που έχουν αποδείξει εν τοις πράγμασι, πέρα από κάθε αμφιβολία, την αρνητική επίδραση της εργασιακής παρενόχλησης στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Πιο εφιαλτική παραμένει η περίπτωση της France Telecom (νυν Orange), όταν την δεκαετία του 2000, κατά την διαδικασία της ιδιωτικοποίησης της εταιρείας και εν όψει μαζικών απολύσεων, διευθυντικά στελέχη αποδύθηκαν σε πρωτοφανή ηθική και ψυχολογική κακοποίηση εργαζομένων, προκειμένου να τους εξαναγκάσουν σε παραίτηση, οδηγώντας δεκάδες από αυτούς στην αυτοκτονία! Όσοι επέζησαν παρουσίασαν κατάθλιψη ή παντελή αδυναμία να εργασθούν. Η δίκη των πρώην στελεχών της εταιρείας τον Μάϊο του 2019, οδήγησε βεβαίως σε καταδίκες, με μικρές, ωστόσο, ποινές και πρόστιμα (https://www.newmoney.gr/roh/palmos-oikonomias/epixeiriseis/gallia-katadiki-proin-stelechon-tis-france-telecom-gia-tis-aftoktonies-ergazomenon/). Αυτή η περίπτωση είναι μια από εκείνες που οδήγησαν στην ανάδειξη του φαινομένου στον ευρωπαϊκό χώρο, και την Ευρωπαϊκή Ένωση σε νομικά μέτρα εναντίον της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία, όπως θα δούμε παρακάτω.

Εργασιακή παρενόχληση και δημόσιος τομέας

Ο Μπουμπουχερόπουλος στο πολύ σημαντικό βιβλίο του, που έχουμε ήδη αναφέρει, για τη νομική ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία (2022), περιγράφει την έκταση του φαινομένου στην ελληνική πραγματικότητα και νομολογία, αναγνωρίζοντας δυο πράγματα: πρώτον, ότι η σχετική ελληνική βιβλιογραφία είναι δυσανάλογα περιορισμένη, παρόλο που ήδη το 2010 σε στατιστική έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας (Δουβλίνο), διαπιστώνεται ότι 3,4% των εργαζομένων στην Ελλάδα είχαν υποστεί εργασιακή παρενόχληση το έτος που προηγήθηκε της έρευνας, ποσοστό που τότε αντιστοιχούσε σε περισσότερους από 146.000 εργαζομένους! Και, δεύτερον, ότι τα Ελληνικά Δικαστήρια, σε βάθος χρόνου έχουν να επιδείξουν αρκετές αποφάσεις επί πραγματικών περιστατικών, ακόμα και αν το φαινόμενο «σπάνια προσδιορίζεται ακόμη και σήμερα expressis verbis με τον όρο αυτό». Πολύ ενδιαφέρον είναι και το γεγονός ότι καμία από τις δικαστικές αποφάσεις που αναφέρει δεν αφορούν στον δημόσιο τομέα (σ. 19-20).

Έτσι, στην παραπάνω ανισομερή εικόνα της βιβλιογραφίας προστίθεται και το ότι μόνον ένα άρθρο αναφέρεται στην ηθική παρενόχληση στο Δημόσιο, και μάλιστα αρκετά χρόνια πίσω: Κατραμάδου, 2005, σ. 22-24. Την περίοδο που γράφει η Ελένη Κατραμάδου υπήρχε ακόμα η εκκρεμότητα της ενσωμάτωσης στο εθνικό μας δίκαιο της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (23.09.2002) που αναφέρεται στην σεξουαλική παρενόχληση, πόσο μάλλον η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του 2019, για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που θα δούμε παρακάτω.

Η Κατραμάδου ανατρέχει σε μελέτες από την ξένη βιβλιογραφία, οι οποίες «**συγκλίνουν ως προς τα συμπεράσματά τους στο υψηλό ποσοστό του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης και στον δημόσιο τομέα**. Τα κύρια χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν την παρενόχληση που ασκείται στον δημόσιο τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό είναι **δύο: α) η διάρκεια της παρενόχλησης και β) η σύνδεση του φαινομένου με τα παιχνίδια εξουσίας και τις δυνατότητες κατάχρησης εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα.** Ως προς την διάρκεια, στον ιδιωτικό τομέα η παρενόχληση σπάνια διαρκεί πάνω από χρόνο, είναι βιαιότερη και

έχει στόχο τον εξαναγκασμό του θύματος σε παραίτηση. Στον δημόσιο τομέα, η παρενόχληση μπορεί να διαρκέσει πολλά χρόνια, μερικές φορές και δεκαετίες, γιατί, κατά βάση, τα άτομα λόγω της μονιμότητας της θέσης τους δεν παραιτούνται αλλά και δεν μπορούν να απολυθούν παρά μόνο σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος. Έτσι στις δημόσιες υπηρεσίες μπορούν να κακομεταχειρίζονται τους υπαλλήλους για πολύ καιρό, αφού τα θύματα δεν μπορούν να ξεφύγουν ούτε με παραίτηση, ούτε με απόλυση. Γι' αυτό τον λόγο οι μέθοδοι της παρενόχλησης είναι περισσότερο ολέθριες και έχουν δραματικές επιπτώσεις στην υγεία αλλά και στην προσωπικότητα των θυμάτων. Η σύνδεση του φαινομένου με την κατάχρηση εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα, επαληθεύεται, καθώς στον δημόσιο τομέα η απόδοση και η αξιολόγηση των υπαλλήλων δεν είναι συνδεδεμένη με έννοιες όπως η παραγωγικότητα, και η μέτρηση της αποδοτικότητας. Το μοντέλο οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, στηρίζεται στη **διάχυση** της ευθύνης. **Αντιθέτως, ένα διαφανές και αυστηρά δομημένο μοντέλο αποτρέπει σε μεγάλο βαθμό τις παρεκκλίσεις των ατόμων και τιμωρεί τις καταχρήσεις**.» (σ. 23)(οι επισημάνσεις δικές μου).

Η Κατραμάδου τονίζει ότι ειδικές μελέτες για την ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα δεν υπάρχουν στην διεθνή βιβλιογραφία, πλην μιας πρώτης απόπειρας προσέγγισης του φαινομένου από την D. Scialpi στο βιβλίο της με τίτλο «Η Βία στην Δημόσια Διοίκηση» στο οποίο η συγγραφέας επιβεβαιώνει ότι η βίαιη συμπεριφορά στον δημόσιο τομέα διαιωνίζεται στα δημοκρατικά καθεστώτα από εκείνους που είναι υπεύθυνοι για την προστασία των πολιτών! Αυτός ο μετασχηματισμός των πηγών προστασίας σε πηγές τρομοκρατίας παράγει περισσότερο καταστροφικά αποτελέσματα από την στιγμή που μετατρέπεται σε ένα αυταρχικό μοντέλο και διαμορφώνει το πλαίσιο για την μόνιμη ανάπτυξη της διαφθοράς. Υπάρχει στενή σύνδεση της γραφειοκρατικής-πολιτικής βίας, με τις επιπτώσεις στην φυσική και ψυχική υγεία των δημοσίων υπαλλήλων, όπως επίσης μεταξύ της παραγωγικότητας της διοίκησης και της διαφθοράς.

Καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι, όπως συμβαίνει και στον ιδιωτικό τομέα, οι συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης για τους δημόσιους οργανισμούς συνοψίζονται σε πτώση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, αύξηση των αναρρωτικών αδειών, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, αύξηση των

δαπανών σε ασφάλιστρα. Ο οικονομικός αντίκτυπος για την κοινωνία μεταφράζεται σε αύξηση των δαπανών λόγω μακροχρόνιας απουσίας για λόγους υγείας (αναρρωτικές άδειες), πρόωρης συνταξιοδότησης και χαμηλών οικονομικών επιδόσεων και αποτελεσμάτων. Δεν είναι τυχαίο ότι αυτές οι σοβαρές οικονομικές συνέπειες έχουν οδηγήσει τους μεγάλους οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα στην ανάληψη προληπτικής δράσης για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης σε σχέση με την ανύπαρκτη, μάλλον, πολιτική των μεγάλων οργανισμών του δημόσιου τομέα.

Τέλος, αναφέρει ότι όσον αφορά στις νομοθετικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης στις ευρωπαϊκές χώρες, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες: α) τη θέσπιση ειδικής νομοθεσίας, β) τη χρήση υφιστάμενων διατάξεων της ποινικής και αστικής νομοθεσίας, καθώς και της νομοθεσίας για το περιβάλλον, την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας και γ) την υιοθέτηση μη νομοθετικών μέτρων όπως κώδικες δεοντολογίας, κανονισμούς και συλλογικές συμβάσεις εργασίας (στο ίδιο, σ. 24).

Τύποι ηγεσίας και ο τομέας του πολιτισμού

Αναζητώντας βιβλιογραφία, ελληνική ή ξένη, σχετικά με την τοξική ηγεσία σε ιδρύματα ή χώρους πολιτισμού, δεν κατάφερα να εντοπίσω κάτι που να αναφέρεται ειδικά στον τομέα.

Η πλειονότητα των σχετικών δημοσιεύσεων αναφέρεται γενικότερα στην πολιτιστική πολιτική ή/και διοίκηση, καθώς και στα, θετικά, κατά βάση, στοιχεία που πρέπει να χαρακτηρίζουν τον διευθυντή/ντρια μουσείων, χώρων τέχνης, και γενικότερα πολιτιστικών ιδρυμάτων, που πολύ συχνά έχουν μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα, οπότε οι ηγέτες ανάλογων μονάδων χρειάζεται να συνδυάζουν την καλλιτεχνική με την διαχειριστική-οικονομική ικανότητα (Λιοντή, 2020).

Φυσικά, πολύ περισσότερο, δεν κατάφερα να εντοπίσω βιβλιογραφία σχετική με την τοξική ηγεσία σε χώρους πολιτισμού που ανήκουν στο Δημόσιο, και υπάγονται στο Υπουργείο Πολιτισμού, είτε απευθείας, ως Υπηρεσίες, είτε ως εποπτευόμενοι από αυτό φορείς (π.χ. Εθνικό Θέατρο, Εθνική Λυρική Σκηνή κ.α). Έτσι, έστω ως αρχική προσέγγιση, η παρούσα εργασία μπορεί να λειτουργήσει ως μια πρώτη βάση διαπίστωσης και ανάλυσης του φαινομένου της τοξικής ηγεσίας

και των δυσμενών επιπτώσεών της στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων στον τομέα του Πολιτισμού, και ειδικότερα στον χώρο της Πολιτιστικής Κληρονομίας, ο οποίος αποτελεί τη ναυαρχίδα του ΥΠΠΟ, εφόσον ο χώρος του Σύγχρονου Πολιτισμού εξακολουθεί να βρίσκεται σε δεύτερη μοίρα.

Κεφάλαιο 3ο

Το Σύνταγμα και ο Αστικός Κώδικας (Νομοθεσία)

Στο Σύνταγμα της Ελλάδος (1975) ήδη από το 'Αρθρο 2, στην παράγραφο 1, στις «Πρωταρχικές υποχρεώσεις της πολιτείας», αναφέρεται ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου (Μπουμπουχερόπουλος, 2022, σ. 80-82):

«Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας.».

Το «Δικαίωμα της προσωπικότητας» επανέρχεται και στον Αστικό Κώδικα (ΑΚ) (Π.Δ. 456/1984 [ΦΕΚ Α΄/164/24.10.1984]), στο Άρθρο 57, παρ. 5-6: «5.Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη.

6.Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται.».

Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο άρθρο 57 του Α.Κ. παρέχει το δικαίωμα στο φυσικό πρόσωπο, του οποίου η προσωπικότητα προσβάλλεται να απαιτήσει να παύσει η προσβολή αυτή, να μην επαναληφθεί στο μέλλον, ενώ παράλληλα έχει δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση για την ζημία που έχει υποστεί, και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη. Η απαρίθμηση των αγαθών που αποτελούν το δικαίωμα της προσωπικότητας δεν είναι δυνατή. Έχει, ωστόσο, κριθεί ότι στην προστασία του άρθρου 57 εμπίπτουν τα σωματικά αγαθά (η ζωή, η υγεία, η σωματική ακεραιότητα κλπ), τα ψυχικά αγαθά, (ψυχική υγεία, συναισθηματικός κόσμος), η ιδιωτική ζωή του, η τιμή και υπόληψή του, η αναπαράσταση της εικόνας, της φωνής και γενικά της ζωής του ανθρώπου, το άσυλο της κατοικίας, το δικαίωμα να μην γίνεται αντικείμενο παρακολούθησης, παρενόχλησης, φωτογράφισης ή μαγνητοφώνησης, η στέρηση του δικαιώματος διέλευσης από κοινόχρηστους χώρους (π.χ. αποκλεισμός δημόσιας οδού ή άλλου χώρου), το δικαίωμα τού να απολαμβάνει ένα ήρεμο και υγιεινό περιβάλλον χωρίς να προσβάλλεται από ρυπάνσεις, ηχορύπανση κλπ. (https://lawyers-greece.gr/apozimiosi-gia-prosvoli-prosopikotitas/).

Ενωσιακό/ευρωπαϊκό δίκαιο - Οδηγίες

Όπως είδαμε και παραπάνω, ο Μπουμπουχερόπουλος (2022, σ. 16 και σσ.18-19), τονίζει τη διαπιστωμένη έκταση της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία στις ευρωπαϊκές χώρες, η οποία πλήττει αδιακρίτως πολύ μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε όλους τους κλάδους της παραγωγής και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας, και έχει συνδεθεί με σοβαρές κοινωνικές, οικονομικές και δημοσιονομικές συνέπειες, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τις κρατικές οικονομίες. Ο Μπουμπουχερόπουλος συνεχίζει αναφέροντας ότι ήδη, σε έρευνα του Leymann το 1992, περίπου το 3,5% των εργαζομένων στην Σουηδία, περίπου δηλαδή 154.000 εργαζόμενοι, είχαν υποστεί mobbing στην εργασία τους, και ένας στους τέσσερις εργαζομένους είχαν υποστεί mobbing τουλάχιστον μια φορά κατά την διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Το 2000 στην Γερμανία ο αριθμός των θυμάτων υπολογίστηκε, μέσω της Πέμπτης Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας στην Ευρώπη, σε 1,5 εκατομμύριο εργαζομένους! Και το 2010 ο ιλιγγιώδης αυτός αριθμός είχε αυξηθεί κατά περίπου 300.000 εργαζομένους. Το κόστος του φαινομένου για τη γερμανική οικονομία, ανερχόταν, σύμφωνα «με τους μετριοπαθέστερους υπολογισμούς, σε δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως».

Οι διαπιστώσεις αυτές οδήγησαν, όπως είδαμε, αρκετές ευρωπαϊκές χώρες να αντιμετωπίσουν την κατάσταση στην εθνική τους νομοθεσία από τη δεκαετία του ’90 και την Ευρωπαϊκή Ένωση να εκδώσει μεγάλη σειρά από Οδηγίες, τόσο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, όσο και του Συμβουλίου, από το 2000 μέχρι το 2010 (αναλυτική αναφορά, Μπουμπουχερόπουλος, 2022, σ. 93 κεξ.), στις οποίες αναφέρεται η «απαγορευμένη διάκριση»[1]. Ως τέτοια, κατά τους ορισμούς των ευρωπαϊκών οδηγιών, «νοείται η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με ένα από τα εκεί προβλεπόμενα κριτήρια απαγορευμένης διάκρισης ή άνισης

[1] Η απαγορευμένη διάκριση αναφέρεται σε συμπεριφορά που είναι νόμιμα απαγορευμένη και βασίζεται σε προστατευόμενα γνωρίσματα, όπως το φύλο, η εθνικότητα, η θρησκεία, η ηλικία, ή η αναπηρία. Η απαγόρευση της διάκρισης προστατεύει από μη δίκαιη μεταχείριση και διασφαλίζει ότι όλοι έχουν ισότιμες ευκαιρίες). εξομοιώθηκε η από το αμερικανικό δίκαιο προερχόμενη “απλή” ή “μη σεξουαλική” (harassment-hostile-environment harassment) σε αντιδιαστολή με την σεξουαλική παρενόχληση (sexual harassment).

μεταχείρισης και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (Μπουμπουχερόπουλος, 2022,. σ. 95),.

Εθνική νομοθεσία, κατ' εφαρμογήν Οδηγιών Ε.Ε.

Στο νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας και πάντα λόγω της επιβαλλομένης εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημοσιεύθηκαν κατά χρονολογική σειρά, οι παρακάτω νόμοι και Υ.Α. σχετικά με το θέμα μας.

Αρχικά, στον Ν. 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης − Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 207/8.12.2010), στο Άρθρο 2 παρ. γ΄-ορισμοί, διαβάζουμε για πρώτη φορά το νομικό ορισμό της «παρενόχλησης»:

«γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη 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, δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται 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», και παρακάτω, στο άρθρο 3, την ρητή τους απαγόρευση:

«Άρθρο 3. Αρχή ίσης μεταχείρισης − Απαγόρευση διακρίσεων (Άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας)

2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται». (https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/58023/nomos-3896-2010)

Ακολουθεί ο Ν. 4443/2016, (ΦΕΚ Α΄ 232/9.12.2016) «Ι) 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, …», όπου στο **πολύ σημαντικό** άρθρο 2, παρ. 2, περ. γ΄, ορίζεται η ηθική παρενόχληση ως «παρενόχληση» στην εργασία, ενώ στα Άρθρα 8, 9, 10 και 11 εξειδικεύεται η αντιμετώπιση και η τιμωρία δυσμενών διακρίσεων στην εργασία (https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/246224/nomos-4443-2016):

«Άρθρο 2

Έννοια των διακρίσεων (άρθρα 2 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς των διατάξεων του Μέρους Α΄:

α) ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους 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 μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

β) ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά 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, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

«Έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και

ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 5 του παρόντος,

γ) η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ) ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1,

ε) ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά 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,

στ) ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά 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,

ζ) ως «πολλαπλή διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους,

η) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση νοείται ως διάκριση,

θ) ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες

ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.».

Τον Απρίλιο του 2021 με τον Ν. 4795/2021 (ΦΕΚ Α΄62/17.4.2021) «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση», θεσμοθετήθηκαν το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και ο Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση. Στο Άρθρο 1, διαβάζουμε ότι «Σκοπός του παρόντος είναι η ενιαία ρύθμιση θεμάτων που αφορούν στο Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και τη λειτουργία των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου στον δημόσιο τομέα, καθώς και η εγκαθίδρυση του θεσμού του Συμβούλου Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση, προκειμένου να ενισχυθούν οι μηχανισμοί λογοδοσίας και ακεραιότητας στους φορείς του δημόσιου τομέα συμβάλλοντας στην επίτευξη των στόχων τους βάσει των αρχών της καλής διακυβέρνησης και της χρηστής διοίκησης, σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα και τις προβλέψεις του ν. 4622/2019 (Α’ 133).».

Πολύ πιο σημαντικός είναι ο Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 101/19.6.20210), ο οποίος έρχεται να κυρώσει εσπευσμένα την **Σύμβαση 190** της **Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας**, (επισυνάπτεται στο Παράρτημα ΙΙ), με εφαρμογή και στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα (Αρθρο 2), και αποτελεί την πρώτη σημαντική προσπάθεια ο Έλληνας νομοθέτης, να θέσει «ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση» (Μπουμπουχερόπουλος, 2022, σ. 136).

Στην εισαγωγή του Νόμου, αναφέρεται αυτολεξεί το πρώτο μέρος της Διεθνούς Σύμβασης 190 που προαναφέρθηκε, όπου, επιτέλους, η βία και παρενόχληση στην εργασία αναγνωρίζονται **ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων**, συγκεφαλαιώνοντας το σύνολο των συμπερασμάτων της διεθνούς βιβλιογραφίας, που έχει προηγηθεί, σχετικά με το φαινόμενο: «… Αφού αναγνώρισε το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την

παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και **Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία**, και Αφού αναγνώρισε τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται **στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης** … Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας **επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον**, και Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας, και Αφού έλαβε υπόψη **ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα** …». (οι επισημάνσεις δικές μου).

Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας” Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις -του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις» (ΦΕΚ Α’101/19.6.2021).

«Ι. ΟΡΙΣΜΟΙ Άρθρο 1 1. Για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης: (α) ο όρος “βία και παρενόχληση” στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη

και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,» και «III. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ Άρθρο 4 1. Κάθε Μέλος που κυρώνει την παρούσα Σύμβαση σέβεται, προωθεί και πραγματώνει το δικαίωμα του καθενός για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση. 2. Κάθε Μέλος θα υιοθετήσει, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις περιστάσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Μια τέτοια προσέγγιση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη βία και παρενόχληση με συμμετοχή τρίτων, κατά περίπτωση, και περιλαμβάνει: (α) δια νόμου απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης, (β) διασφάλιση ότι ανάλογες πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση, (γ) υιοθέτηση ολοκληρωμένης στρατηγικής με σκοπό την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, (δ) **καθιέρωση ή ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης**, (ε) διασφάλιση πρόσβασης σε ένδικα μέσα και στήριξης για τα θύματα, (στ) **πρόβλεψη κυρώσεων**, (ζ) **ανάπτυξη εργαλείων, καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ευαισθητοποίηση, σε προσβάσιμες μορφές** ανάλογα με την περίπτωση και (η) **διασφάλιση αποτελεσματικών μέσων ελέγχου και διερεύνησης για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων μέσω των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων αρμοδίων αρχών.**». (οι επισημάνσεις δικές μου).

Εξίσου σημαντικό είναι και το Άρθρο 10, με τα της επιβολής του νόμου, καθώς και τα ένδικα μέσα στα οποία μπορούν να προσφύγουν τα θύματα, καθώς και το γεγονός της αύξησης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.

Τέλος, κατ' εφαρμογήν των παραπάνω Νόμων, δημοσιεύθηκαν το 2023 (Ιανουάριο και Απρίλιο) σε ΦΕΚ, δυο Υπουργικές Αποφάσεις ειδικότερα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου στον Δημόσιο Τομέα (Παράρτημα ΙΙΙ): Α) «Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (1) Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου (ΦΕΚ Β΄ 343/26.1.2023)», όπου αναφέρονται ξανά οι ορισμοί (βία και παρενόχληση, παρενόχληση, παρενόχληση λόγω φύλου), το πού μπορεί να λάβουν χώρα ανάλογες συμπεριφορές (πολύ ενδιαφέρουσα είναι η συμπερίληψη **και των εκτός έδρας μετακινήσεων**), τη σχέση εργασίας με το δημόσιο που δεν είναι

αποκλειστικά η μόνιμη («… **ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους** και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση …»), **μέτρα ενημέρωσης και πρόληψης** τα οποία είναι υποχρεωμένη να λαμβάνει η Δημόσια Διοίκηση, και στο Άρθρο 5, **τη διαδικασία και τα όργανα υποβολής καταγγελιών των θυμάτων** για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία (ΕΑΔ και Συνήγορο του Πολίτη, Σύμβουλο Ακεραιότητας), καθώς και τη ρητή απαγόρευση αντιποίνων (Άρθρο 7).

Β) Η Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766 (ΦΕΚ Β΄ 2561/19.4.2023) περιλαμβάνει μια τροποποίηση της προηγούμενης Υ.Α., στο Άρθρο 1, όπου προβλέπεται ότι η ΕΑΔ υποχρέωνεται «4. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας πέραν της ενεργειών της παρ.3, διερευνά και τυχόν πειθαρχικές ευθύνες του οργάνου ενώπιον του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία και υπαιτίως καθυστέρησε την εξέταση της καταγγελίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις υποβολής της καταγγελίας ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη».

Κεφάλαιο 4ο

Μεθοδολογία

Στόχος της εργασίας αυτής είναι να διαπιστωθεί η ύπαρξη ή μη εργασιακής/ηθικής παρενόχλησης (mobbing), σε χώρους Πολιτισμού (κυρίως αρχαιολογικούς χώρους και μουσεία), και μάλιστα στο πλαίσιο του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργείου, του Υπουργείου Πολιτισμού (ΥΠΠΟ), καθώς και να επιβεβαιωθεί και στην περίπτωση αυτή η σύνδεση του φαινομένου με την τοξική ηγεσία. Βασική παράμετρος του όλου εγχειρήματος υπήρξε και μια πρώτη εκτίμηση των επιπτώσεων τοξικής ηγεσίας και ηθικής παρενόχλησης στην υγεία και την γενικότερη ευημερία των εργαζομένων.

Η έρευνα διεξήχθη μέσω ειδικού ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο παραμένει ένα ερευνητικό βοήθημα το οποίο εξασφαλίζει εύκολα ικανό αριθμό απαντήσεων σε σύντομο χρονικό διάστημα, εξασφαλίζοντας παράλληλα ανωνυμία, αλλά και ευκολία, στη συμπλήρωσή του (Schmidt, 2008; Γκιντώνης, 2023).

Το δείγμα και οι συμμετέχοντες/ούσες στην έρευνα

Για να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος, επιλέξαμε η έρευνα να διεξαχθεί μεταξύ των αρχαιολόγων που υπηρετούν στην Αρχαιολογική Υπηρεσία (ΑΥ) του ΥΠΠΟ, μίας από τις παλαιότερες κρατικές Δημόσιες Υπηρεσίες, η οποία αποτελεί την «ραχοκοκκαλιά» του Υπουργείου, εφόσον το σύνολο των υπαλλήλων της, μαζί με τους υπολοίπους κλάδους (μηχανικούς, συντηρητές, εργατοτεχνίτες, αρχαιοφύλακες) αποτελούν την πλειονότητα των υπηρετούντων, με πανελλαδική άσκηση εργασίας.

Ένας από τους λόγους που επελέγη ο εν λόγω κλάδος είναι διότι οι σχετικές καταγγελίες για mobbing αυξάνονται συνεχώς τα τελευταία χρόνια. Όπως αναφέρεται και σε γραπτή ανακοίνωση του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων (ΣΕΑ) στις 7.3.2024: «Μετά από συνεχείς αναφορές συναδέλφων τα τελευταία χρόνια για περιστατικά εργασιακής παρενόχλησης και τη διαπίστωση ότι η κακοποιητική συμπεριφορά εντός της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας οξύνεται συνεχώς, το ΔΣ του Συλλόγου αποφάσισε να αποταθεί σε ομάδα ειδικών που ερευνούν το φαινόμενο. Απώτερος στόχος είναι να διερευνηθεί η συχνότητα, η μορφή και η έκταση της

εργασιακής παρενόχλησης στον κλάδο μας. Σε πρώτη φάση, αυτό το Σάββατο 9 Μαρτίου και ώρα 12.00 μ.μ., η ομάδα των ειδικών θα πραγματοποιήσει εισαγωγική ενημέρωση επάνω στο θέμα.»

Έτσι, συντάχθηκε ειδικό ερωτηματολόγιο, μέσω Google Forms, βασισμένο, βεβαίως όπως θα δούμε παρακάτω σε διεθνή παραδείγματα, το οποίο αποφασίστηκε να διανεμηθεί, μαζί με τον σχετικό ηλεκτρονικό σύνδεσμο, μέσω του ΣΕΑ στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των εν ενεργεία εγγεγραμμένων μελών του (περίπου 870), στη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου, που πραγματοποιήθηκε τη Δευτέρα 28 Απριλίου 2025.

Δυστυχώς, ο συνδυασμός ερωτηματολογίου με δομημένη συνέντευξη από εθελοντές, που είναι η συνήθης πρακτική στη διεθνή βιβλιογραφία, στην περίπτωσή μας αποκλείστηκε λόγω του φόβου της δυσμενούς αντιμετώπισης των συνεντευξιαζομένων, σε περίπτωση ταυτοποίησής τους, η οποία είναι πάντα πιθανή τόσο λόγω της ολιγανθρωπίας του κλάδου, όσο και του γεγονότος ότι «όλοι γνωρίζουν όλους». Για τον ίδιο λόγο στην εισαγωγική παράγραφο του ερωτηματολογίου, υπήρχε η ρητή δήλωση ότι «Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και όλες οι απαντήσεις που θα δοθούν, θα διατηρηθούν αυστηρά εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνον για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας. Επίσης, τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν συγκεντρωτικά και λόγω και της αυστηρής ανωνυμίας των ερωτηματολογίων δεν θα συνάγονται προσωπικά στοιχεία αναγνώρισης ατόμων ή Υπηρεσιών», εξαιτίας του ίδιου φόβου. Ωστόσο, παρά την παραπάνω διαβεβαίωση, αρχικά υπήρξαν ελάχιστες απαντήσεις, και χρειάστηκαν δυο υπομνηστικές αποστολές του συνδέσμου και του ερωτηματολογίου από τη γραμματεία του ΣΕΑ, καθώς και πολλές προσωπικές τηλεφωνικές κλήσεις σε συναδέλφους, προκειμένου να ξεπεραστεί ο δισταγμός αρκετών και να καταδειχθεί η χρησιμότητα της όλης κίνησης. Τελικά, υπήρξαν 111 απαντήσεις.

Το (αρχικό) ερωτηματολόγιο κατά τον A.A.Schmidt (2008)

Θεμελιώδης εργασία ως προς τον καθορισμό της κλίμακας της τοξικής ηγεσίας, των επιπτώσεών της, αλλά και τον διαχωρισμό τύπων ανάμεσα στους τοξικούς ηγέτες, όπως είδαμε και παραπάνω (σ.σ. 15-16), είναι η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία (MSc) του Andrew Alexander Schmidt, με τίτλο «Development

and Validation of the Toxic Leadership Scale», το 2008. Πρώτος αυτός, με την έρευνα του φαινομένου στο πλαίσιο του αμερικανικού στρατού (πεζοναύτες και ναυτικό), επιβεβαίωσε την ύπαρξη τοξικής, «καταστροφικής», ηγεσίας, σε έναν τομέα που είναι επικίνδυνο να υπάρχει, τους βασικούς τύπους τοξικού ηγέτη και τα ψυχοκοινωνικά τους χαρακτηριστικά, και καθόρισε μια κλίμακα μέτρησης της «τοξικότητας» της ηγεσίας, μέσα από δομημένο ερωτηματολόγιο, με ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά, το οποίο έχει αποτελέσει τη βάση για αρκετές αντίστοιχες έρευνες που ακολούθησαν, συμπεριλαμβανομένης και της δικής μας.

Ύστερα από υπόδειξη της επιβλέπουσας καθηγήτριας, κ. Δ. Ιορδάνογλου, το σχετικό ερωτηματολόγιο, οι οδηγίες συμπλήρωσης, δισέλιδη ενημέρωση σχετικά με τον στόχο της έρευνας και του ερωτηματολογίου και δύο πολύ σημαντικά παραρτήματα (Παράρτημα Δ με «έντυπο συγκατάθεσης μετά από ενημέρωση», και Παράρτημα Ε, με την τελική κλίμακα διάκρισης της τοξικής ηγεσίας σε 5 κατηγορίες: Κακοποιητική ηγεσία, Αυταρχική ηγεσία, Ναρκισσισμό, Αυτοπροβολή, Μη Προβλεψιμότητα), μεταφράστηκαν επισήμως στα ελληνικά από νομικό/ πιστοποιημένη μεταφράστρια ΥΠΕΞ και παρατίθενται στην παρούσα εργασία στα Παραρτήματα (Παράρτημα IV).

Ο Schmidt ακριβώς επειδή διεξήγαγε την δική του έρευνα στο πλαίσιο του αμερικανικού στρατού, έπρεπε να ακολουθήσει συγκεκριμένα πρωτόκολλα συναίνεσης και εμπιστευτικότητας, διότι εκτός από το ερωτηματολόγιο που αναφέραμε, διεξήγαγε συνεντεύξεις τόσο κατ' ιδίαν, όσο και κατά στρατιωτική μονάδα, με αξιωματικούς, αλλά και απλούς στρατιώτες, σε μικρές ομάδες.

Τα συμπεράσματά του τον οδήγησαν να προσθέσει τους ναρκισσιστές και τους αυτοπροβαλόμενους στους τύπους τοξικών ηγετών, αφού στο ερωτηματολόγιό του, ανάλογα με τις χωριστές δεσμίδες ερωτήσεων, προσδιορίσθηκαν τελικά οι 5 τύποι τοξικής ηγεσίας που προαναφέρθηκαν. Στη μεθοδολογία του εξηγεί γιατί επέλεξε για την μια κατηγορία ερωτήσεων το στοιχείο της συχνότητας και για την άλλη την κλίμακα του «Συμφωνώ-Διαφωνώ», εφόσον οι απαντήσεις σχετίζονταν κυρίως με ποιοτικά χαρακτηριστικά του «καταστροφικού» ηγέτη, του οποίου μια βάναυση συμπεριφορά, ακόμα και αν δεν έχει εκδηλωθεί πολλές φορές μπορεί να έχει σοβαρό συναισθηματικό και ψυχολογικό αντίκτυπο. Επίσης, αρκετές φορές ο Schmidt τονίζει ότι στο πλαίσιο του στρατού ο ανώτερος

χρειάζεται να επιδεικνύει ατομική ακεραιότητα χαρακτήρα εντός αλλά και εκτός στρατεύματος, στην προσωπική του ζωή, προκειμένου να αποτελεί πρότυπο προς μίμηση και όχι προς αποφυγή, «διοικώντας με το παράδειγμα». Οτιδήποτε άλλο δεν είναι μόνον αντιεπαγγελματικό, αλλά και επικίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα των στρατιωτών, αφού το ηθικό και η συναδελφική αλληλεγγύη μπορεί να παίξουν ρόλο ζωής ή θανάτου στη στρατιωτική συνθήκη.

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας

Το παρόν ερωτηματολόγιο, όπως προαναφέρθηκε, αποτελεί συνδυασμό του αρχικού ερωτηματολογίου του A. Schmidt με εκείνο του Απ. Γκιντώνη και της δικής μας προσθήκης ερωτήσεων που αφορούν ειδικότερα τον Δημόσιο Τομέα και τον κλάδο των Αρχαιολόγων ειδικότερα. Προσθέσαμε, επίσης, ερωτήσεις σχετικά με πιθανές ψυχοσωματικές επιπτώσεις του mobbing στα θύματα (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V).

Είχε συντομότατη εισαγωγή η οποία περιελάμβανε τη ρητή διαβεβαίωση ότι όλες οι μεμονωμένες απαντήσεις θα διατηρηθούν αυστηρά ανώνυμες και εμπιστευτικές. Για τον λόγο αυτόν, ενώ θα ήταν πολλαπλώς χρήσιμη μια υποκατηγορία Σχολίων, ανά δεσμίδα ερωτήσεων, αυτή απεφεύχθη, για να μην υπάρξει ο κίνδυνος αναγνώρισης ατόμου ή Υπηρεσίας. Παρ' όλα αυτά ήταν τόση η αγωνία σε ορισμένες περιπτώσεις να περιγραφεί η αδικία ή η σοβαρότητα της περίπτωσης mobbing που είχε υποστεί ο/η ερωτώμενος/η, που προστέθηκαν υποπεριπτώσεις δίκην σχολίων σε επιμέρους απαντήσεις!

Ο χρόνος συμπλήρωσης αναφερόταν ως 10 λεπτά και αμέσως μετά υπήρχε ερώτηση συναίνεσης για την επεξεργασία των απαντήσεων. Μόνον ύστερα από θετική απάντηση σε αυτό, ήταν δυνατή η συνέχιση στην υπόλοιπη φόρμα.

Η επόμενη ενότητα ήταν εκείνη των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων/ουσών, δηλαδή φύλο και οικογενειακή κατάσταση. Η ηλικία δεν ζητήθηκε, όχι για λόγους τακτ, αλλά επειδή, δυστυχώς, είναι γνωστό ότι λόγω της έλλειψης εδώ και περίπου δύο δεκαετίες μεγάλου αριθμού προσλήψεων στον κλάδο, οι νεώτεροι συνάδελφοι είναι γύρω στα 40!

Ακολουθούσε το επίπεδο εκπαίδευσης, που θεωρείται πολύ βασικό στον κλάδο των Αρχαιολόγων, ο οποίος είναι και θεσμοθετημένα επιστημονικός και ερευνητικός, και γιαυτό το λόγο η πλειονότητα των συναδέλφων διαθέτει

μεταπτυχιακούς ή/και διδακτορικούς τίτλους, ορισμένοι δε εξ αυτών και μεταδιδακτορικούς τίτλους. Πιο συγκεκριμένα, ήδη από το 1939, οι Έφοροι και Επιμελητές Αρχαιοτήτων, της επαρχίας, κατόπιν και των Αθηνών, διαθέτουν επιστημονική άδεια δύο μηνών για την βιβλιογραφική τους ενημέρωση και επιστημονική δημοσίευση των αρχαιολογικών ευρημάτων της περιοχής δικαιοδοσίας τους (Πάντος Πάντος, Νομοθεσία Επιστημονικών Αδειών - Δημοσιεύσεων Υπαλλήλων Υπουργείου Πολιτισμού (Legal provisions concerning scientific publications and sabbatical leaves of archaeologists and other categories of public servants - scientists of the Ministry of Culture)[2008]

Έτσι, σύμφωνα με το Νομοθετικό Διάταγμα 1521/1942 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του ΑΝ 1947 του 1939 «περί οργανώσεως υπηρεσίας αρχαιοτήτων κλπ.» (ΦΕΚ 182/Α΄/21.7.1942) ΄Αρθρο 8. παρ. 4. Οι ΄Εφοροι και εν συνεργασία μετά τούτων οι επιμεληταί υποχρεούνται να καταρτίζωσι κατ΄έτος έκθεσιν περί των πεπραγμένων εν τη περιφερεία των, δημοσιευομένη εις το παράρτημα του Αρχαιολογικού Δελτίου. Άρθρο 10 . παρ. 2. Οι [εν επαρχίαις] έφοροι και επιμεληταί αρχαιοτήτων διαταγή του Υπουργείου επιδημούσιν επί δίμηνον εν Αθήναις ή Θεσσαλονίκη προς επιστημονικήν επεξεργασίαν των αρχαιολογικών ζητημάτων της περιφερείας των και συμπλήρωσιν της καταρτίσεώς των, καταβάλλεται δε εις αυτούς, πλην των οδοιπορικών εξόδων και ημερησία αποζημίωσις ίση προς το ήμισυ της εκτός έδρας αποζημιώσεως αυτών8 . 3. Το χρονικόν διάστημα της εν Αθήναις ή εν Θεσσαλονίκη παραμονής δύναται τη αιτήσει των υπαλλήλων να παρατείνεται μέχρι ενός διμήνου εισέτι, μετά γνώμην του [αρχαιολογικού] συμβουλίου, κρίνοντος το σκόπιμον της παρατάσεως, εν σχέσει με τας ανάγκας της υπηρεσίας. Διά το διάστημα της παρατάσεως ουδεμία αποζημίωσις παρέχεται. 4. Ο χρόνος της πραγματοποιήσεως της εν Αθήναις ή Θεσσαλονίκη παραμονής, ορίζεται εκάστοτε διά διαταγής του Υπουργείου, λαμβανομένης κατά το δυνατόν προνοίας να μη συμπίπτη η εκ της αυτής περιφερείας απομάκρυνσις του τε εφόρου και των επιμελητών. Εν πάση περιπτώσει δεν επιτρέπεται η πέραν του τετραμήνου απουσία του υπαλλήλου εκ της περιφερείας του και η χορήγησις κανονικής αδείας εν συνεχεία προς την άδειαν παραμονής εν Αθήναις ή Θεσσαλονίκη χάριν μελετών. «Εφ΄όσον δεν είναι δυνατή εν Αθήναις και εν Θεσσαλονίκη η πλήρης βιβλιογραφική ενημέρωσις προς

επεξεργασίαν των εν παρ.2 αναγραφομένων επιστημονικών θεμάτων ή προς επιτόπιον εξέτασιν μνημείων ή μουσείων ευρισκομένων εκτός της Ελλάδος, κατόπιν εγκρίσεως του Υπηρεσιακού [Αρχαιολογικού] Συμβουλίου, δύναται μέρος της εν παρ.2 και 3 προβλεπομένης αποδημίας των αρχαιολογικών υπαλλήλων, μη υπερβαίνον το δίμηνον ανά διετίαν, να διανύηται εις αρχαιολογικά ή επιστημονικά κέντρα του εξωτερικού, άνευ παροχής οδοιπορικών εξόδων ή άλλης τινός αποζημιώσεως. Η παρούσα παράγραφος ισχύει και διά τους αρχαιολογικούς υπαλλήλους τους υπηρετούντας εν Αθήναις»11 . 3. Κοινή υπουργική απόφαση αρ. ΥΠΠΟ/ΓΝΟΣ/24581/31.5.1989 «Ρύθμιση θεμάτων του Υπουργείου Πολιτισμού» (ΦΕΚ 436/Β΄/5.6.1989)12 3. Η παρ.2 του άρθρ.10 του ΝΔ1521/1942 (ΦΕΚ Α΄ 182) εφαρμόζεται ανάλογα και στους υπαλλήλους του κλάδου ΠΕ2 Αρχαιολόγων του Υπουργείου Πολιτισμού που υπηρετούν στην Αττική.

Η άδεια αυτή επεξετάθη το 1989 και στους υπηρετούντες στην Αττική με την παρ.3 της κ.υ.α ΥΠΠΟ/ΓΝΟΣ/24581/31.5.1989 (ΦΕΚ 436/Α΄/5.6.1989), που κυρώθηκε με την παρ.60 του άρθρου 11 του Ν.1881/1990.

Συμπληρωματικά προς τα παραπάνω, το 2016 αναγνωρίστηκε και νομοθετικά η πολύ μεγάλη προσφορά της Α.Υ στην έρευνα, τόσο πρωτογενώς, όσο και με τεράστιο πλήθος δημοσιεύσεων, με τον Ν. 4386/2016 «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ Α΄83/11.5.2016, (Άρθρο 3 «Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 4310/2014 1. Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 3 προστίθεται εδάφιο ως εξής: «Στους φορείς της παρούσας υπάγονται και οι υπηρεσίες του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού για την επιστημονική έρευνα που διεξάγουν.»).

Κατόπιν, στο ερωτηματολόγιο, υπήρχε η δήλωση της εργασιακής σχέσης, μόνιμος ή αορίστου χρόνου υπάλληλος στο Δημόσιο (ΙΔΑΧ), η Υπηρεσία απασχόλησης (εάν πρόκειται για Διεύθυνση της Κεντρικής Υπηρεσίας, που εδρεύει στην Αθήνα, ή είναι Εφορεία Αρχαιοτήτων, η πλειονότητα των οποίων εδρεύει στην περιφέρεια, ή είναι ένα από τα Αρχαιολογικά Μουσεία-ΝΠΔΔ, βλ. Οργανόγραμμα ΥΠΠΟ-ΓΔΑΠΚ
(https://www.culture.gov.gr/el/ministry/SitePages/viewyphresia.aspx?iID=1304),
και, τέλος, το σύνολο των ετών που υπηρετεί στην ΑΥ.

Αμέσως μετά, ο/η ερωτώμενος/η καλείται να σκεφτεί τον πιο καταστροφικό προϊστάμενο υπό τον/την οποίον/α υπηρέτησε τα τελευταία 5 χρόνια, με την επισήμανση «Εάν δεν εργάζεστε πλέον με αυτό το άτομο, απαντήστε όπως θα απαντούσατε όταν εργαζόσασταν μαζί του/της». Αυτό θεωρήθηκε σκόπιμο να διευκρινισθεί, διότι ύστερα από τον ν. 5021/2023 (ΦΕΚ Α 31/16.2.2023) **«**Εκσυγχρονισμός της μουσειακής πολιτικής και ζητημάτων διαχείρισης της πολιτιστικής κληρονομιάς: ίδρυση μουσείων Ν.Π.Δ.Δ., κρατική ασφάλιση της κινητικότητας των πολιτιστικών αγαθών, δράσεις του Ο.Δ.Α.Π. και του Μουσείου Ακρόπολης, ρυθμίσεις ποινικής προστασίας της πολιτιστικής κληρονομιάς, Συμβούλια του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού, Μητρώο Προσωπικού Αρχαιολογικών Εργασιών, λοιπές διατάξεις σχετικά με το προσωπικό του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού και την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας στον πολιτισμό και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις» (https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/860404/nomos-5021-2023), με τον οποίο 5 από τα μεγαλύτερα Κρατικά Μουσεία της χώρας μετατράπηκαν από Ειδικές Περιφερειακές Υπηρσίες σε ΝΠΔΔ, ακολούθησαν σημαντικές ανακατατάξεις τόσο σε υπηρεσιακό, όσο και σε ουσιαστικό επίπεδο, για τους αρχαιολόγους που παρέμειναν ή έφυγαν από τα νέα ΝΠΔΔ.

Η επόμενη ενότητα του ερωτηματολογίου, περιλαμβάνει 34 ερωτήσεις που αφορούν τους/τις ίδιους/ες και την αλληλεπίδραση με τη συμπεριφορά που βιώνουν (ή έχουν βιώσει) οι συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα από τον/την πιο καταστροφικό/ή προϊστάμενο/η τους. Οι απαντήσεις (βλ. και Γκιντώνη, 2023) μπορούσαν να βαθμολογηθούν ανάλογα με τη συχνότητα που είχαν υποστεί ανάλογη συμπεριφορά, και ήταν υποχρεωτικές.

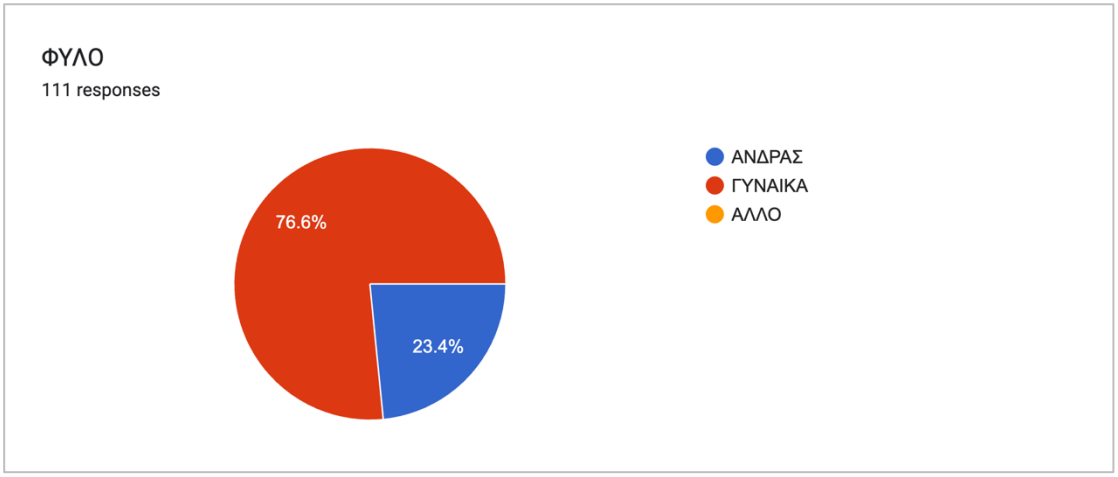
Η τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου, περιλαμβάνει 12 ερωτήσεις, σχετικά με τον/την πιο καταστροφικό/ή προϊστάμενο/η και τον χαρακτήρα του. Οι απαντήσεις μπορούσαν να βαθμολογηθούν από το 1 έως το 5, όπου το 1, αντιστοιχούσε στο «Διαφωνώ απόλυτα», το 2 στο «Διαφωνώ», το 3 στο «Διαφωνώ λίγο/σχετικά», το 4 στο «Ελαφρώς συμφωνώ» και το 5 στο «Συμφωνώ απόλυτα».

Κεφάλαιο 5ο

Αποτελέσματα έρευνας (111 απαντήσεις)

Δημογραφικά στοιχεία

Το τελικό δείγμα του ερωτηματολογίου αντιστοιχεί σε 111 απαντήσεις συναδέλφων. Το ποσοστό των γυναικών ήταν 76,6 % και των ανδρών 23,4%, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στον τομέα της διαχείρισης της πολιτιστικής κληρονομιάς υπερτερεί εκείνης των ανδρών.

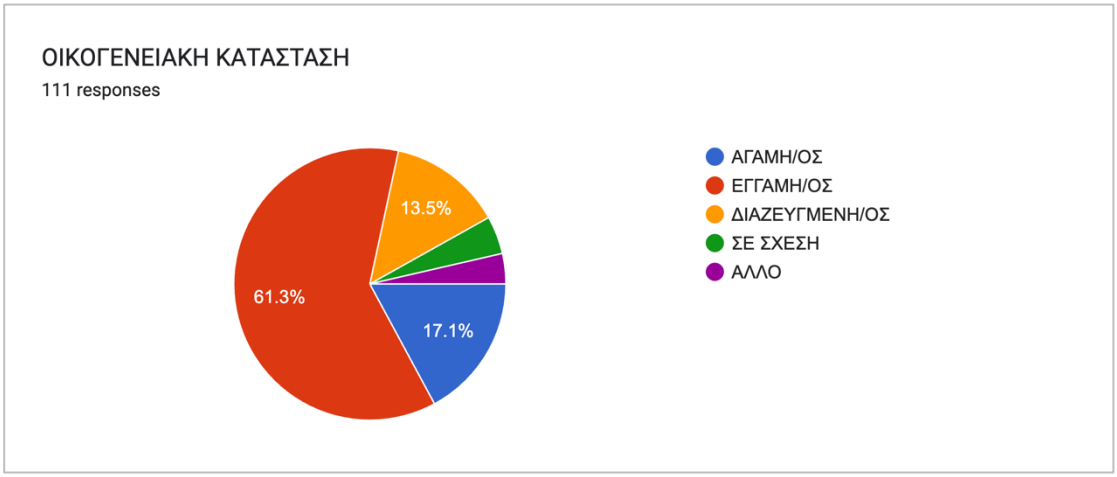


Γράφημα 1

Πράγματι, σύμφωνα με τα στοιχεία των εγγεγραμένων στα κλαδικά σωματεία του ΥΠΠΟ, στον ΣΕΑ η συντριπτική πλειοψηφία των μελών είναι γυναίκες (79%), στην Πανελλήνια Ένωση Συντηρητών Αρχαιοτήτων (ΠΕΣΑ) είναι 63%, όπως περισσότερες είναι οι γυναίκες που ασκούν το επάγγελμα του συντηρητή ως ιδιώτες, σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου Συντηρητών, όπου το 58,3% είναι γυναίκες. Μεγαλύτερος είναι ο γυναικείος πληθυσμός και στον κλάδο της διοικητικής υποστηριξης του Υπουργείου, όπως προκύπτει από τα εγγεγραμμένα μέλη στον Σύλλογο ΠΕ Διοικητικών-Οικονομικών του ΥΠΠΟ, του οποίου το 73% είναι γυναίκες. Το σωματείο που φαίνεται να υπερτερούν οι άνδρες είναι μόνον εκείνο των αρχαιοφυλάκων (ΠΕΥΦΑ), από το οποίο ωστόσο δεν ήταν δυνατόν να έχουμε ασφαλή στοιχεία.

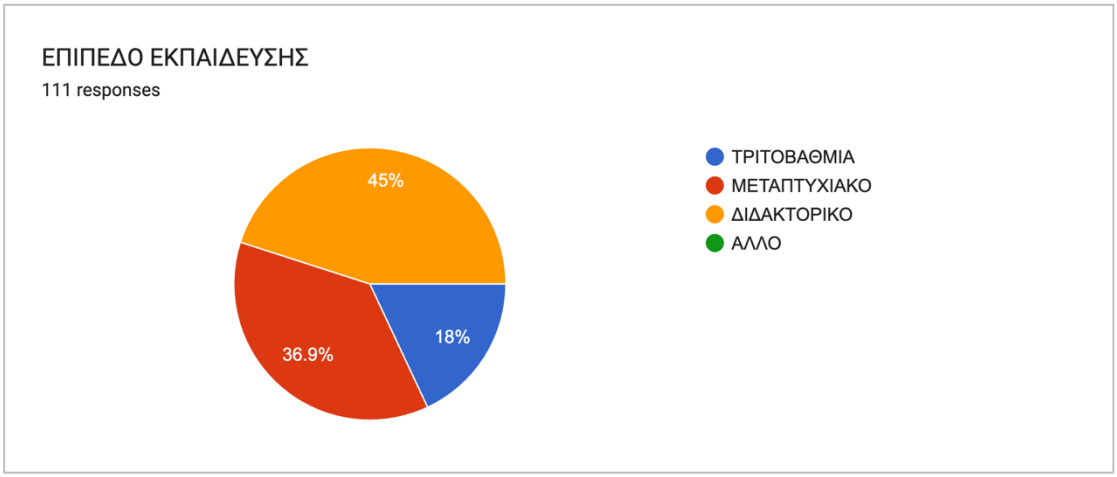
Στο Γράφημα 2, βλέπουμε ότι το 61,3% των ερωτηθέντων είναι έγγαμοι, το 17% άγαμοι και ένα σχεδόν αντίστοιχο ποσοστό (13,5%), διαζευγμένοι. Σε σχέση, ή

άλλο, τα ποσοστά είναι πολύ μικρά. Όλα αυτά φαίνεται να αντιστοιχούν και με την ηλικία της πλειονότητας των συναδέλφων, που είναι άνω των 45 ετών (βλ. παραπάνω) και για τον λόγο αυτό δεν υπήρξε σχετική ερώτηση.



Γράφημα 2

Η ερώτηση 3 αντιστοιχεί πλήρως και με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω για την επιστημοσύνη του κλάδου - Γράφημα 3.

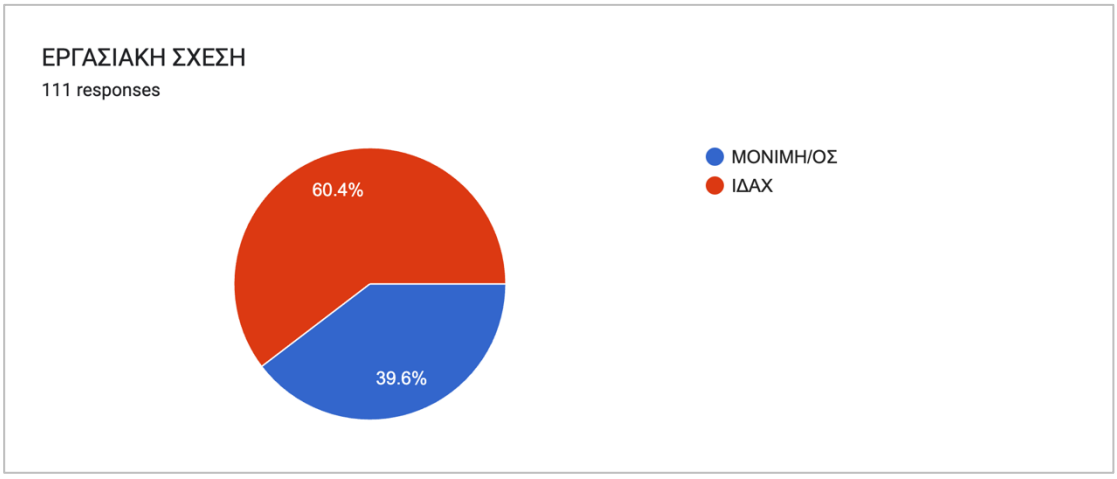


Γράφημα 3

Το 45% είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου, το 36,9% μεταπτυχιακού τίτλου και μόνον το 18% διαθέτει αποκλειστικά το πανεπιστημιακό του πτυχίο, και αυτό συνήθως οφείλεται στον μεγάλο φόρτο εργασίας και όχι στην βούληση των αρχαιολόγων. Επίσης, ακριβώς επειδή όλοι/ες γνωρίζουν πάνω από μια ξένες γλώσσες, διότι αυτό αποτελούσε ανέκαθεν απαιτητό προσόν για την είσοδο στον

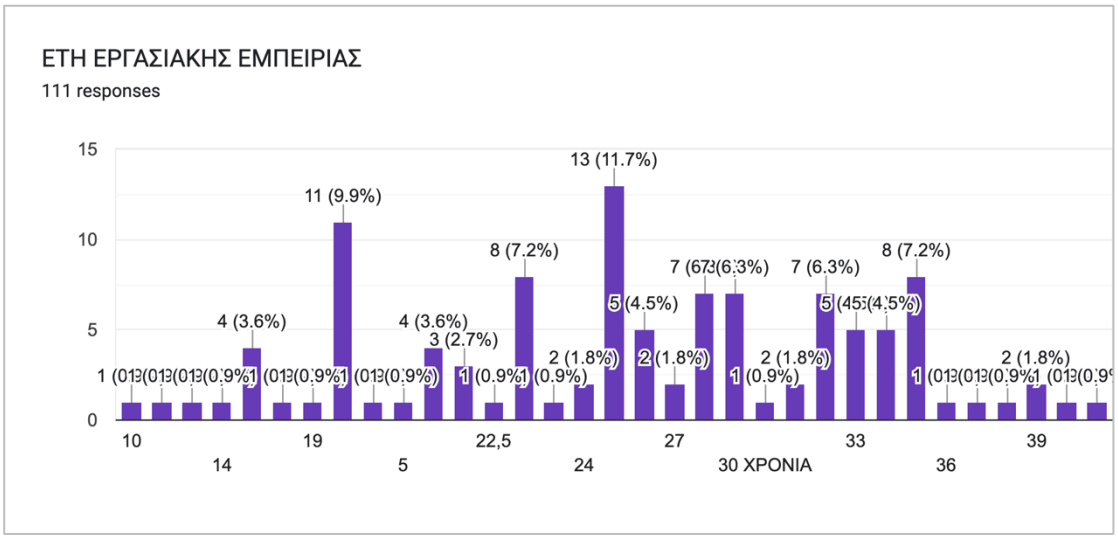
κλάδο, εφόσον το μεγαλύτερο μέρος της αρχαιολογικής βιβλιογραφίας δεν είναι στα ελληνικά, δεν υπήρξε ανάλογη ερώτηση.

Στο Γράφημα 4 σχετικά με την σχέση εργασίας των ερωτηθέντων (60,4% ΙΔΑΧ και 39,6 %), βλέπουμε να αποτυπώνεται η εικόνα που διαμορφώθηκε στον κλάδο ύστερα από το Προεδρικό Διάταγμα υπ'. αρ. 164 «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ» (ΦΕΚ Α' 134/19.07.2004)(https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/401087/p.d.-164-2004), γνωστό ως «Διάταγμα Παυλόπουλου», με το οποίο μεγάλος αριθμός αρχαιολόγων που είχαν ως ωρομίσθιοι διαδοχικές συμβάσεις, εισήλθαν στο ΥΠΠΟ ως υπάλληλοι αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ), με αποτέλεσμα να αποκτήσει το Υπουργείο έναν ικανό αριθμό αρχαιολόγων, νέων στην ηλικία, αλλά με πολύτιμη εμπειρία.



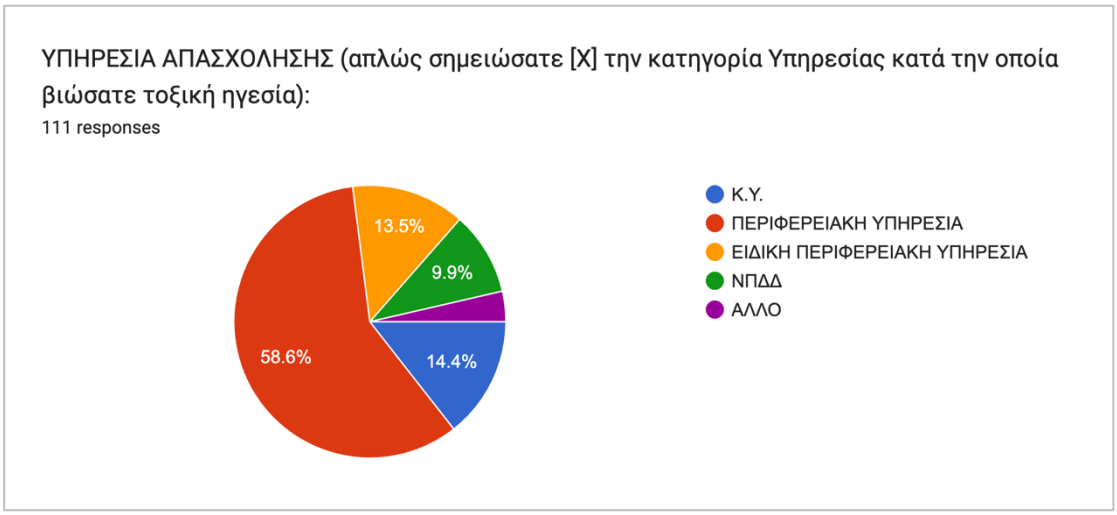
Γράφημα 4

Στην ερώτηση για τα χρόνια υπηρεσίας, ο μεγαλύτερος μέσος όσος κυμαίνεται μεταξύ των 20 έως 25 ετών, γεγονός που επίσης επιβεβαιώνει ότι δυστυχώς ο κλάδος γερνάει (Γράφημα 5).



Γράφημα 5

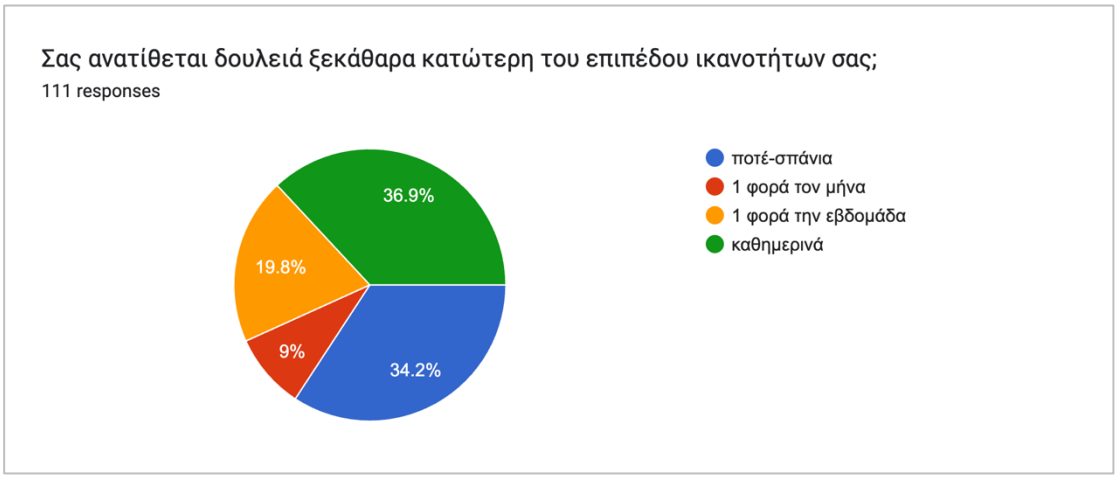
Ως προς την επιμέρους Υπηρεσία (βλ. Οργανόγραμμα ΓΔΑΠΚ στο https://www.culture.gov.gr/el/ministry/SitePages/viewyphresia.aspx?iID=1304) στην οποία υπηρετούν οι ερωτηθέντες/θείσες, κατά πλειονότητα (58,6%) υπηρετούν σε Περιφερειακές Υπηρεσίες (53 Εφορείες Αρχαιοτήτων οι οποίες αποτελούν Υπηρεσίες σε επίπεδο Διεύθυνσης με ισχυρό αποκεντρωμένο χαρακτήρα, σε όλη την Ελλάδα), 14,4% στις Διευθύνσεις της Κ.Υ που εδρεύουν στο κεντρικό Υπουργείο στην Αθήνα, 13,5% υπηρετούν σε Ειδική Περιφερειακή Υπηρεσία (Εφορεία Εναλίων Αρχαιοτήτων, Εφορεία Παλαιοανθρωπολογίας-Σπηλαιολογίας, Επιγραφικό Μουσείο, Νομισματικό Μουσείο, που επίσης εδρεύουν στην Αθήνα), και 9,9% στα καινούργια ΝΠΔΔ (τα 5 μεγάλα, πρώην Κρατικά Μουσεία που μετατράπηκαν σε ΝΠΔΔ με τον Ν. 5021/2023 δηλαδή το ΕΑΜ, το ΒΧΜ, το ΑΜΗ, το ΑΜΘ και το ΜΒΠ) (Γράφημα 6).


ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (απλώς σημειώσατε [X] την κατηγορία Υπηρεσίας κατά την οποία βιώσατε τοξική ηγεσία):
111 responses
13.5%
9.9%
58.6%
14.4%
Κ.Υ.
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
ΕΙΔΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
ΝΠΔΔ
ΑΛΛΟ

Γράφημα 6

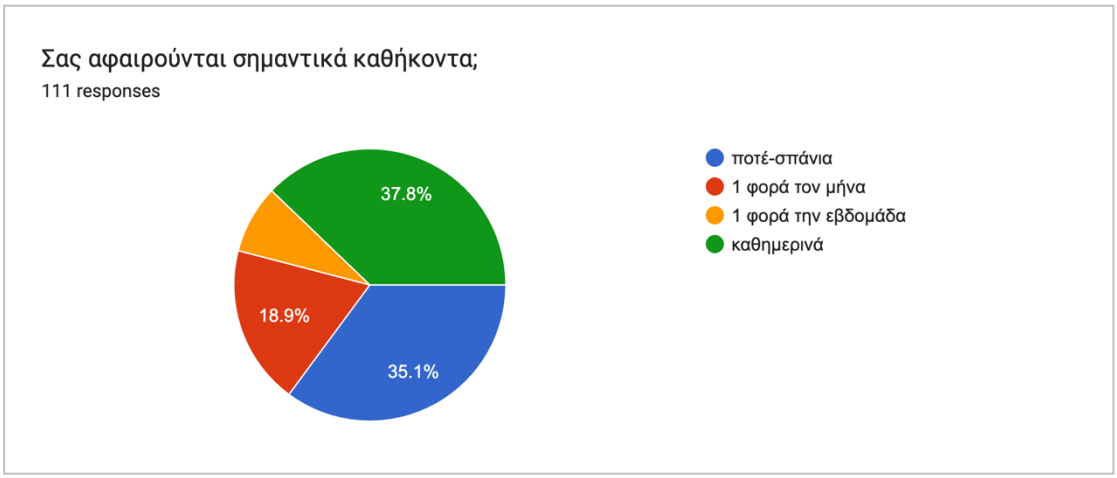
Ερωτήσεις σχετικά με τους/τις ίδιους/ες και την αλληλεπίδραση με τον/την τοξικό προϊστάμενο/η

Η πρώτη σχετική ερώτηση αφορούσε το πόσο συχνά ο/η τοξικός προϊστάμενος/η αναθέτει εργασία κατώτερη του επιπέδου των ικανοτήτων τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (36,9%), απάντησε καθημερινά, δηλώνοντας με αυτόν τον τρόπο μια βιωμένη εξακολουθητικά, σαφή υποτίμησή τους. Ένα κάπως μικρότερο ποσοστό (34,2%), δήλωσε ποτέ ή σπάνια, ωστόσο αυτό το ποσοστό, δεν εξισορροπεί το πρώτο, μαζί με τα ποσοστά εκείνων που εισπράττουν υποτίμηση μια φορά την εβδομάδα (19,8%) και μια φορά τον μήνα (9%) (Γράφημα 7).



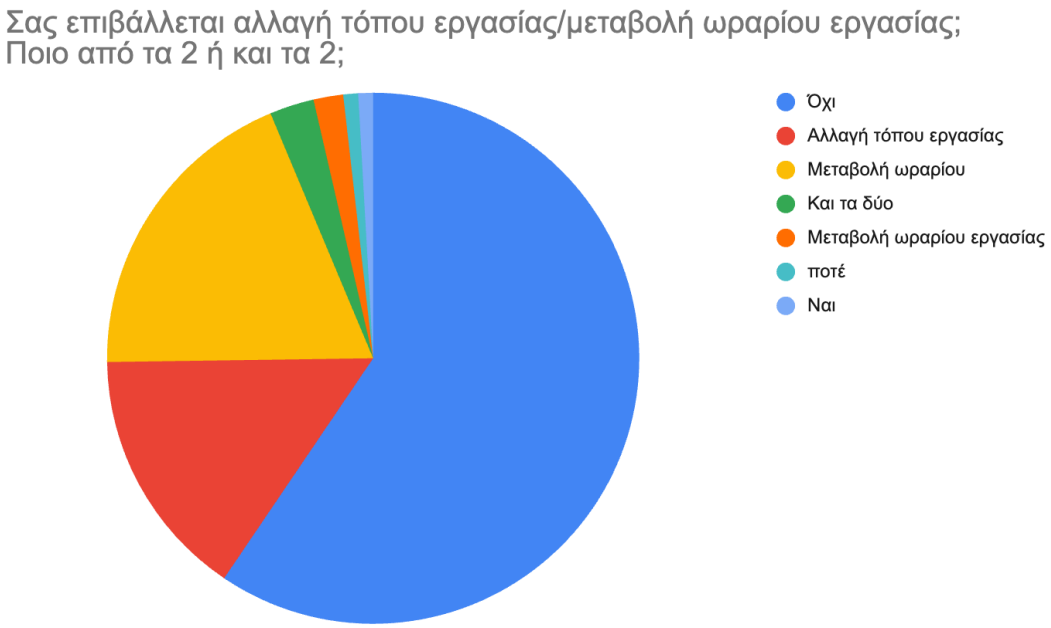
Γράφημα 7

Μια μέθοδος υποτίμησης, αλλά και σοβαρής περιθωριοποίησης είναι και η αφαίρεση σημαντικών καθηκόντων. Εδώ, ένα 37,8% δηλώνει ότι την υφίσταται καθημερινά, ένα 35,1% ποτέ ή σπάνια, το 18,9% μια φορά τον μήνα και το 8,1% εβδομαδιαίως (Γράφημα 8).



Γράφημα 8

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε την επιβολή αλλαγής στον χώρο εργασίας ή στο ωράριο, προφανώς χωρίς αυτό να έχει ζητηθεί από τον/την ερωτηθέντα/θείσα. Και τα δύο είναι δυνατόν να συνιστούν περιθωριοποίηση του υπαλλήλου, ενώ το δεύτερο μπορεί να συνεπάγεται μεγάλη αναστάτωση στην οικογενειακή/κοινωνική του ζωή. Εδώ οι απαντήσεις δείχνουν ότι πρόκειται για συμπεριφορά που δεν έχουν υποστεί οι περισσότεροι, πιθανότατα γιατί οι αρχαιολόγοι όταν υπάρχει ένταση εργασίας φιλοτιμούνται από μόνοι τους χωρίς να υπάρχει άνωθεν επιβολή (Γράφημα 9).

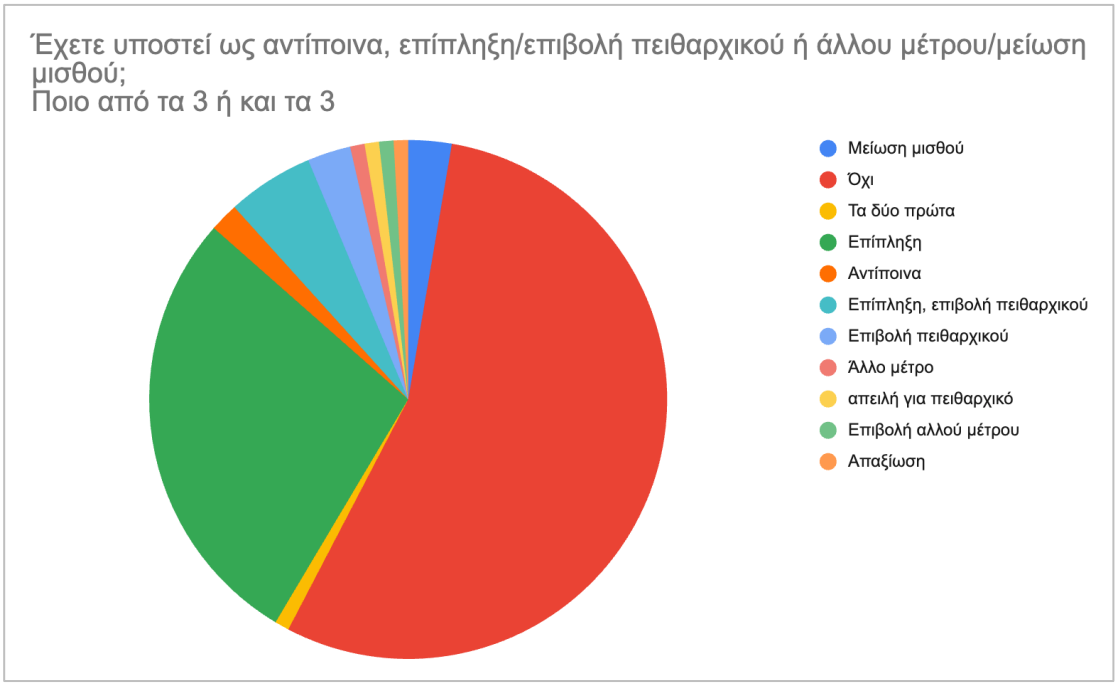


Γράφημα 9

Ακολουθεί η ερώτηση σχετικά με την συχνότητα του ακριβώς παραπάνω φαινομένου, με τυχόν αλλαγές τόπου/ωραρίου εργασίας, και το 70,3% απάντησε ποτέ ή σπάνια. Σε ένα 11,7% συμβαίνει κάθε εβδομάδα, σε 9,9% καθημερινά και σε 8,1% μια φορά τον μήνα, πράγμα που δείχνει ότι δεν πρόκειται για συμπεριφορά που συμβαίνει τόσο πολύ συχνά (Γράφημα 10).

Γράφημα 10

Σειρά έχει η ερώτηση: κατά πόσον έχουν υποστεί ως αντίποινα, επίπληξη/επιβολή πειθαρχικού ή άλλου μέτρου/μείωση μισθού (Γράφημα 11).



Γράφημα 11

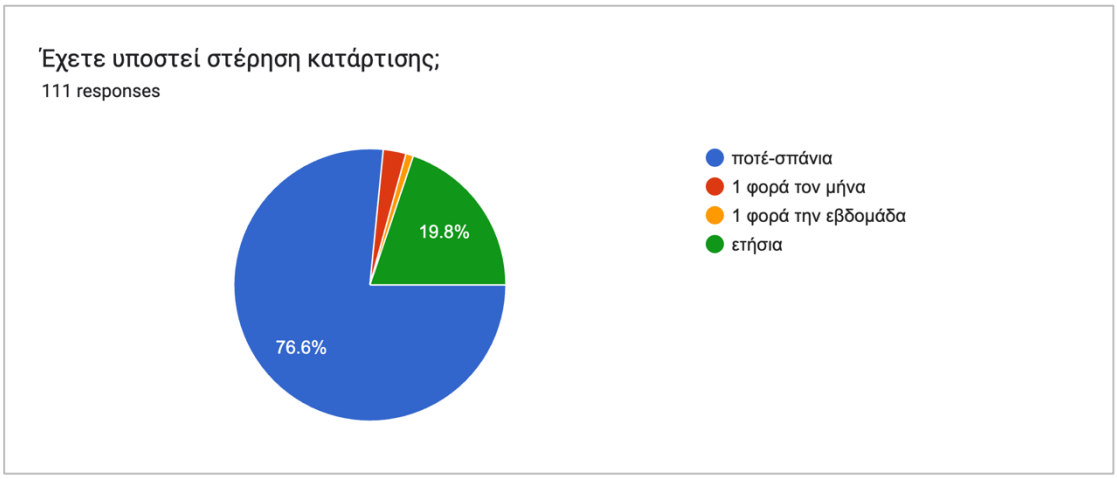
Αρκετοί έχουν υποστεί γραπτή ή/και προφορική επίπληξη, ορισμένοι ΕΔΕ και ορισμένοι έχουν εξαιρεθεί από bonus, ωστόσο δεν έχουν υποστεί μείωση μισθού, μέτρο πολύ δραστικό για το οποίο πρέπει να αποδειχθεί σοβαρό παράπτωμα, συνήθως και περαιτέρω στην ιεραρχία, το οποίο αποδεικνύεται αποφευκτέο.

Την αμέσως παραπάνω εικόνα επιβεβαιώνει η ερώτηση που ακολουθεί σχετικά με την συχνότητα του φαινομένου (Γράφημα 12).

Γράφημα 12

Το 68,5% απάντησε ποτέ/σπάνια, το 16,2% μια φορά τον χρόνο και το 15,3% μια φορά τον μήνα, που ως ποσοστά δεν είναι ωστόσο αμελητέα, αν αναλογιστεί κανείς τι σημαίνει διοικητικά, αλλά και ψυχολογικά για τον υπάλληλο, μια πειθαρχική διαδικασία.

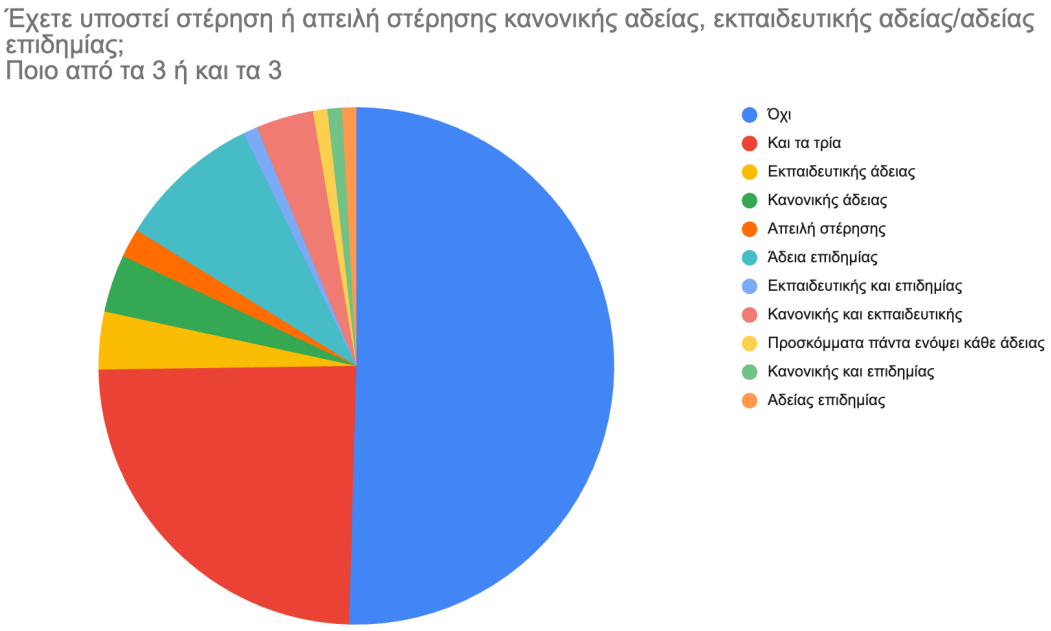
Ακολουθεί ερώτηση για στέρηση κατάρτισης. Εδώ, ίσως και γιατί τα τελευταία χρόνια η διαδικασία αυτή έχει συνδεθεί και με την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων, η πλειονότητα (76,6%) δεν έχει υποστεί κάτι ανάλογο. Υφίσταται βεβαίως και ένα ποσοστό 19,8% που το υπέστη μια φορά ετησίως, ένα 2,7% μια φορά τον μήνα και ένα πολύ μικρό ποσοστό (0,9%) εβδομαδιαίως (Γράφημα 13).



Γράφημα 13

Είναι πάντως προφανές ότι για τον λόγο που προαναφέραμε το αποφεύγουν και οι τοξικοί προϊστάμενοι, προφανώς για την πιθανότητα σχετικής καταγγελίας του υπαλλήλου παραπάνω στην ιεραρχία.

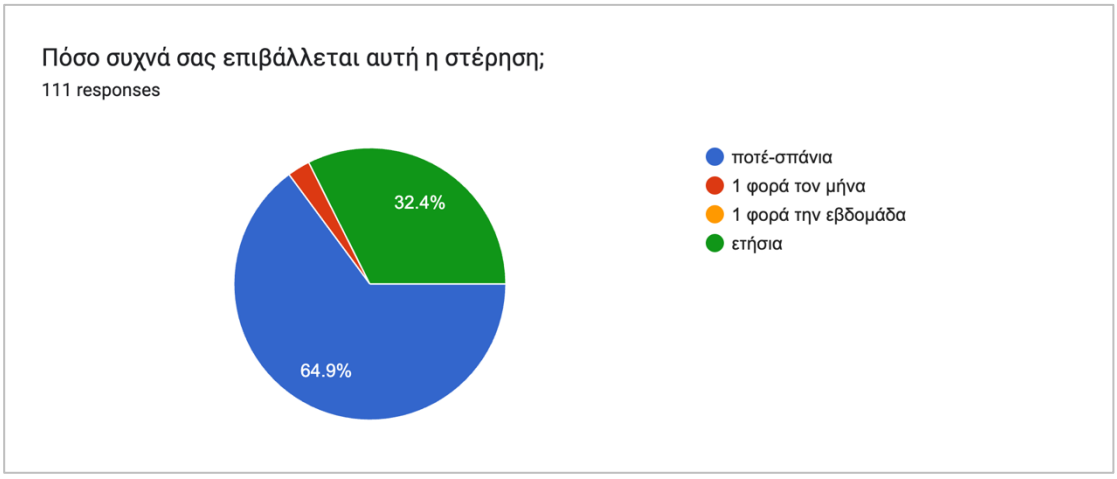
Μια πολύ σημαντική ερώτηση είναι η επόμενη: «Έχετε υποστεί στέρηση ή απειλή στέρησης κανονικής αδείας, εκπαιδευτικής αδείας/αδείας επιδημίας;» (Γράφημα 14).



Γράφημα 14

Εδώ αρκετοί συνάδελφοι φαίνεται ότι και έχουν απειληθεί με στέρηση αδειών και ορισμένοι την έχουν υποστεί. Μάλιστα, σύμφωνα και με τα όσα έχουμε πει παραπάνω για την σοβαρή επιστημονική και ερευνητική διάσταση του επαγγέλματος του αρχαιολόγου, η στέρηση εκπαιδευτικής αδείας/αδείας επιδημίας αποτελεί «έγκλημα καθοσιώσεως» για τον κλάδο και συχνά πολύ χειρότερο μέτρο επιβολής εργασιακής παρενόχλησης, ακόμα και βίας για τον υπάλληλο, ακριβώς επειδή θίγει με καίριο τρόπο την επιστημονική του υπόσταση.

Η συχνότητα της στέρησης αυτής (Γράφημα 15), δεν είναι μεγάλη, ωστόσο υφίσταται. Το 64,9% την έχει υποστεί σπάνια, υπάρχει όμως ένα ποσοστό που την υφίσταται μια φορά τον χρόνο (32,4%) και ένα μικρό ποσοστό (2,7%), μια φορά τον μήνα.



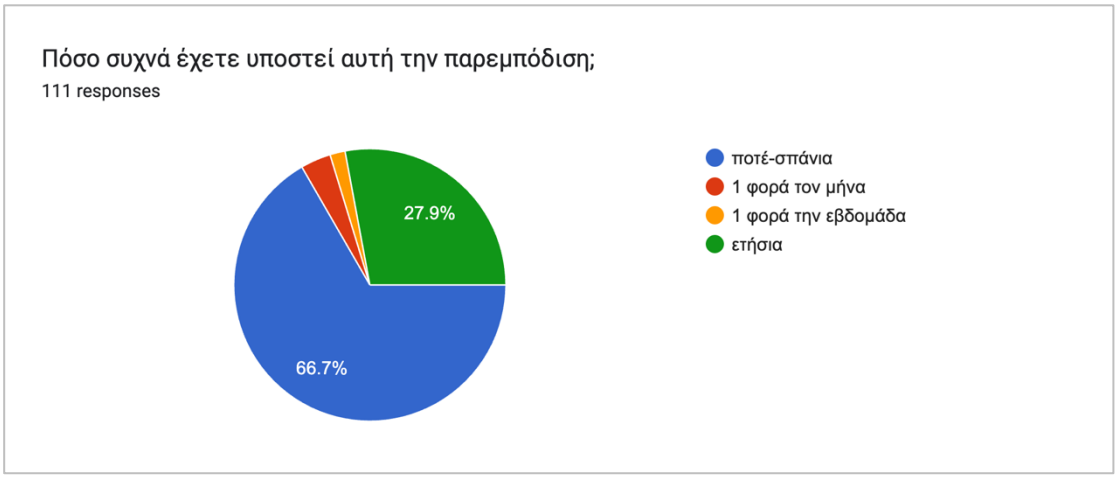
Γράφημα 15

Και ερχόμαστε τώρα σε άλλο ένα «έγκλημα καθοσιώσεως» για τον κλάδο. Αυτό της παρεμπόδισης ή/και οικειοποίησης ανασκαφικών ή μελετητικών δικαιωμάτων. Έχουμε αναφέρει πόσο σημαντική είναι για τον αρχαιολόγο η ανασκαφική έρευνα, αλλά και η μελέτη και δημοσίευση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Δυστυχώς, ένα σημαντικό ποσοστό φαίνεται να το έχει υποστεί από τον/την προϊστάμενο/η, οι οποίοι/ες στην καλύτερη των περιπτώσεων απλώς προσθέτει το όνομά του στο άρθρο ή την επιστημονική ανακοίνωση, ενώ στην χειρότερη εξοβελίζει εντελώς τον/την ανασκαφέα από το ανασκαφικό υλικό

του/της. Είναι ενδιαφέρον ότι εδώ υπήρξε προσπάθεια αναφοράς υποπεριπτώσεων, δίκην σχολίου, από τους/τις ερωτηθέντες/είσες (Γράφημα 16).

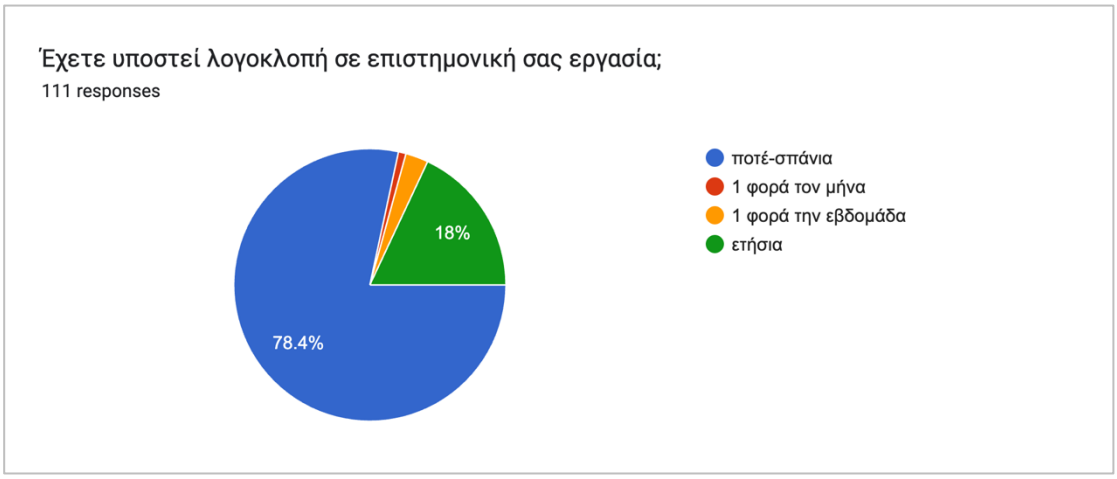
Γράφημα 16

Η συχνότητα του φαινομένου αυτού, ευτυχώς για την πλειονότητα είναι σπάνια (66,7%), υπάρχει όμως ένα 27,9% που το αντιμετωπίζει μια φορά τον χρόνο, ένα 3,6% μια φορά τον μήνα και 1,8% κάθε εβδομάδα! (Γράφημα 17).



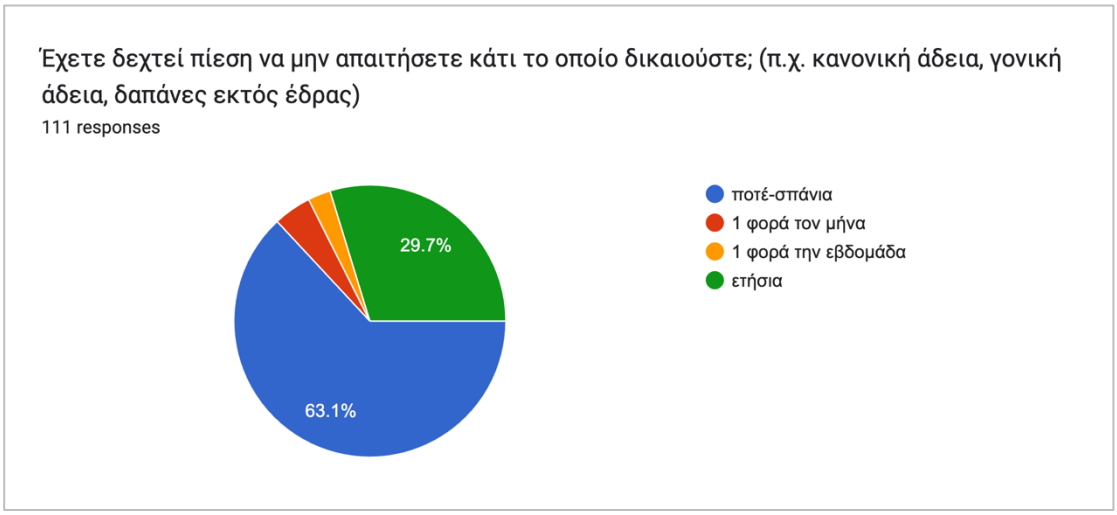
Γράφημα 17

Ακολουθεί ερώτηση για την λογοκλοπή, η οποία είναι ακόμα πιο σοβαρή παρατυπία (Γράφημα 18). Και ενώ το 78,4% δεν το έχει υποστεί ποτέ ή σπάνια, υπάρχει ένα σημαντικό 18% που το έχει υποστεί ετησίως. Ένα 2,7% έχει υποστεί λογοκλοπή μια φορά την εβδομάδα και ένα 0,9% μια φορά τον μήνα.



Γράφημα 18

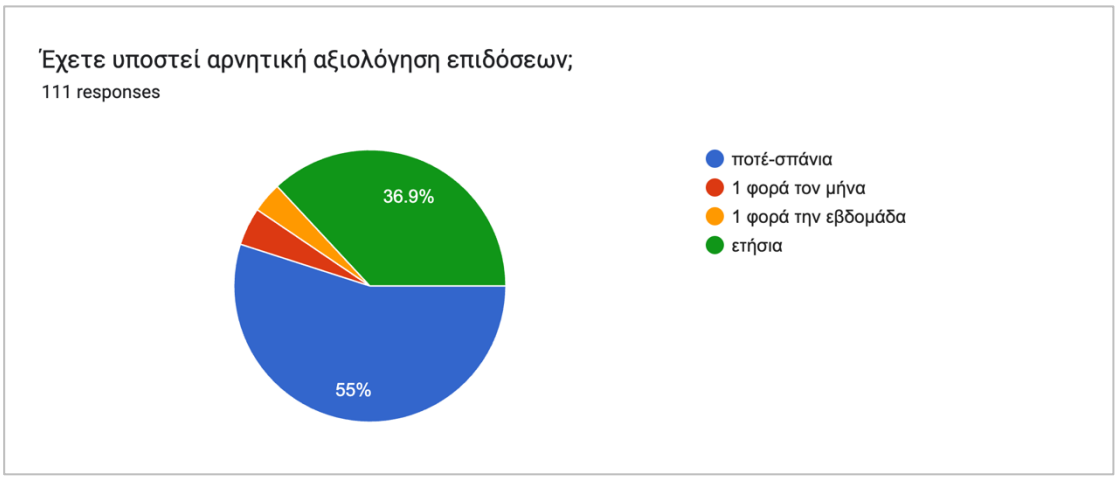
Η επόμενη ερώτηση αφορά στην άσκηση πίεσης ο υπάλληλος να μην απαιτήσει κάτι το οποίο δικαιούται (π.χ. κανονική άδεια, γονική άδεια, δαπάνες εκτός έδρας) (Γράφημα 19).



Γράφημα 19

Το 63,1% απάντησε ποτέ/σπάνια, υπάρχει ωστόσο ξανά ποσοστό που φαίνεται να έχει δεχτεί αντίστοιχη πίεση (29,7% ετήσια, 4,5% μηνιαία και 2,7% μια φορά την εβδομάδα).

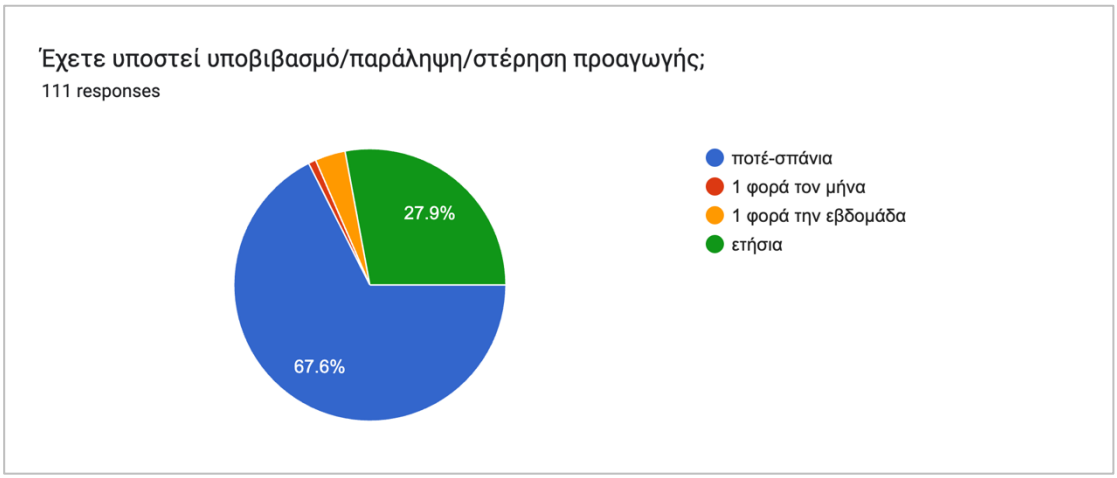
Άλλο ένα σημαντικό κομμάτι στην υπαλληλική ζωή και εξέλιξη είναι η αξιολόγηση επιδόσεων. Η αρνητική αξιολόγηση μπορεί να αποβεί μοχλός πίεσης του υπαλλήλου, καθώς και σοβαρός λόγος «βαλτώματος», όπως θα δούμε αμέσως παρακάτω (Γράφημα 20).



Γράφημα 20

Το 55% απάντησε αρνητικά, ένα μεγάλο ποσοστό ωστόσο, 36,9%, απάντησε ότι συμβαίνει μια φορά τον χρόνο, προφανώς κατά την ετήσια αξιολόγηση που υποβάλλει ο/η προϊστάμενος/η για όλους τους υφισταμένους του, ως β΄αξιολογητής στις εκθέσεις αξιολόγησης. Το 4,5% που απάντησε μια φορά τον μήνα και το 3,6% που απάντησε μια φορά την εβδομάδα, προφανώς δεν εννοεί την διαδικαστική/διοικητική υποβολής εκθέσεων αξιολόγησης.

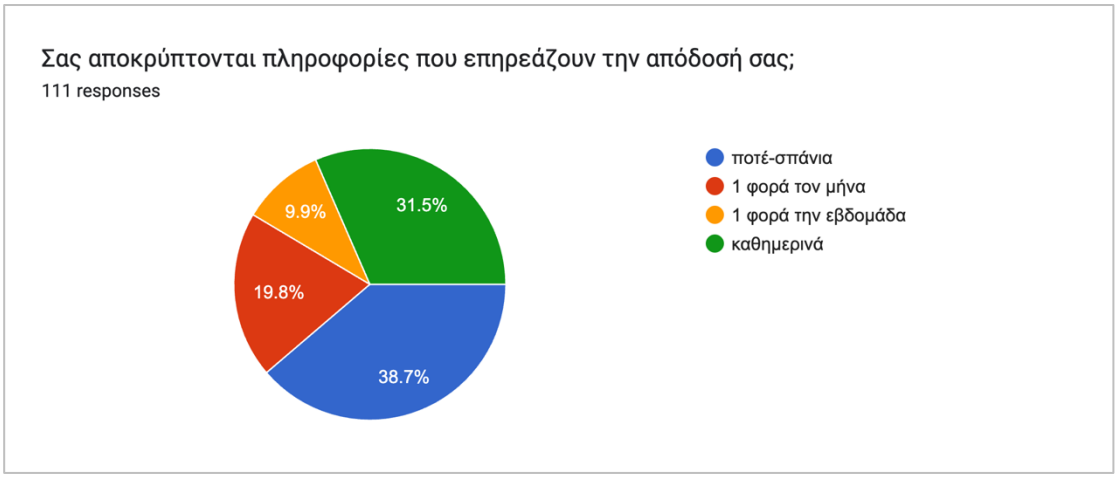
Αμέσως μετά, και σε άμεση σχέση με την προηγούμενη, είναι η ερώτηση για την στέρηση προαγωγής, και αυτό γιατί τυπικά αυτή σχετίζεται και με τις εκθέσεις αξιολόγησης, ουσιαστικά όμως, ακριβώς επειδή στο ΥΠΠΟ δεν έχουν γίνει κρίσεις τμηματαρχών και διευθυντών εδώ και περίπου 13 χρόνια, η παρεμπόδιση ανάδειξης αρχαιολόγου σε θέση ευθύνης μπορεί εμμέσως να σχετίζεται με ανάλογη εισήγηση στην πολιτική ηγεσία η οποία και ευθύνεται για τις τοποθετήσεις (Γράφημα 21).



Γράφημα 21

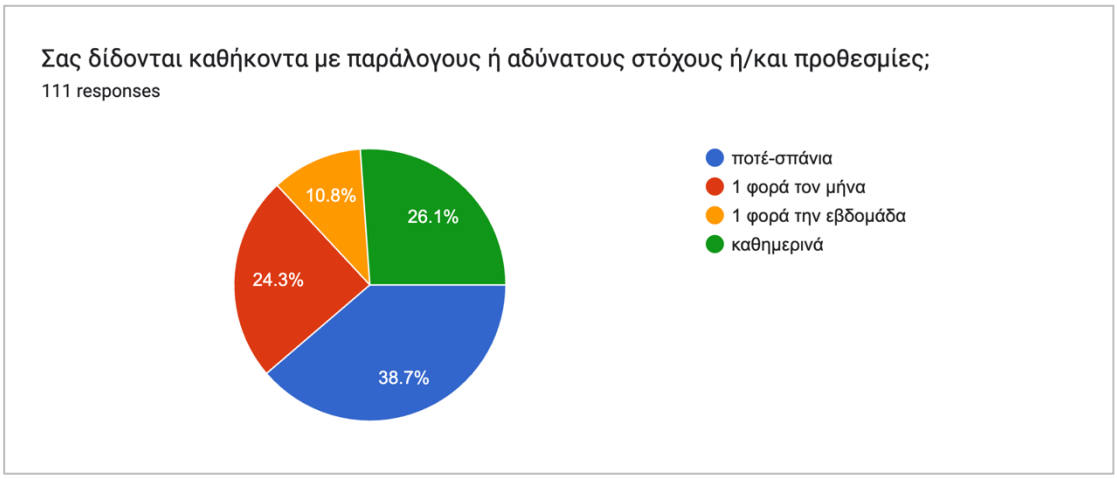
Έτσι, το 67,6% έχει υποστεί σπάνια ή ποτέ στέρηση προαγωγής, ένα σεβαστό 27,9% την έχει υποστεί μια φορά τον χρόνο, 3,6% μια φορά την εβδομάδα και 0,9% μια φορά τον μήνα.

Πηγαίνουμε τώρα σε μια συνηθισμένη, δόλια, μέθοδο υπονόμευσης, αυτήν της απόκρυψης πληροφοριών που μπορεί να επηρρεάσουν την απόδοση του υπαλλήλου. Το 38,7% δεν έχει υποστεί κάτι αντίστοιχο, όμως και πάλι ένα σχεδόν ανάλογο ποσοστό (31,5% καθημερινά, 19,8% μηνιαίως και 9,9% εβδομαδιαίως) υποσκάπτεται στην απόδοσή του διότι δεν του δίδονται όλες οι διοικητικές, διαδικαστικές, τεχνοκρατικές ή/και επιστημονικές πληροφορίες για να κάνει αποτελεσματικά την δουλειά του (Γράφημα 22).



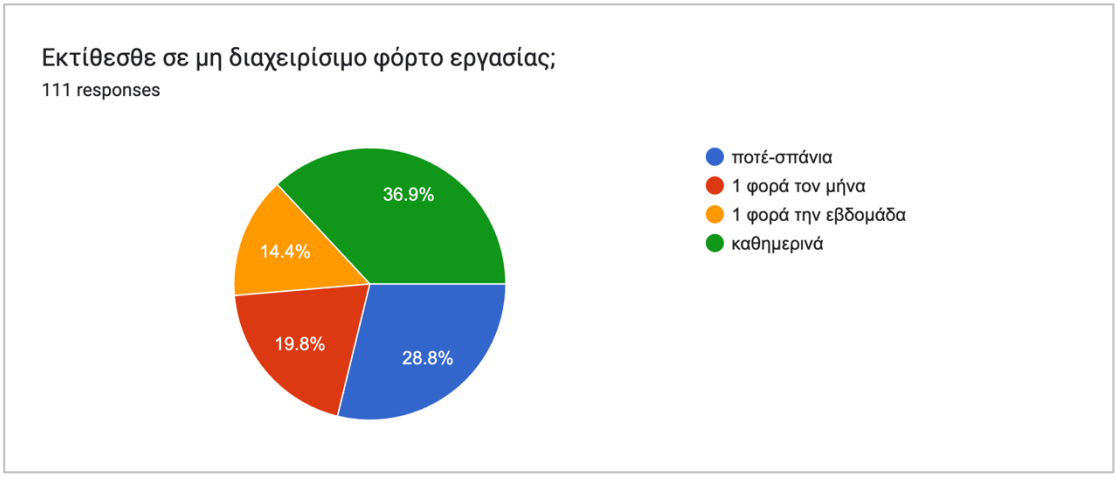
Γράφημα 22

Οι επόμενες δυο ερωτήσεις συνδέονται με άλλον ένα συνηθισμένο τρόπο υπονόμευσης, εκείνον της δυσανάλογης επιβάρυνσης του υπαλλήλου. Έτσι στην ερώτηση σχετικά με παράλογους/αδύνατους στόχους και προθεσμίες (Γράφημα 23), η εικόνα επαναλαμβάνεται εφόσον το 38,7% απαντά ποτέ/σπάνια, όμως το 26,1% απαντά καθημερινά, το 24,3% μια φορά τον μήνα και το 10,8% μια φορά την εβδομάδα.



Γράφημα 23

Στην ερώτηση που αφορά στον μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας και είναι σε άμεση συνάφεια με την προηγούμενη, το ποσοστό που απαντά ότι τον υφίσταται καθημερινά (36,9%) είναι, για πρώτη φορά, μεγαλύτερο από το ποσοστό που τον υφίσταται σπάνια (28,9%), με ένα 19,8% να τον αντιμετωπίζει μια φορά τον μήνα και ένα 14,4% μια φορά την εβδομάδα (Γράφημα 24).



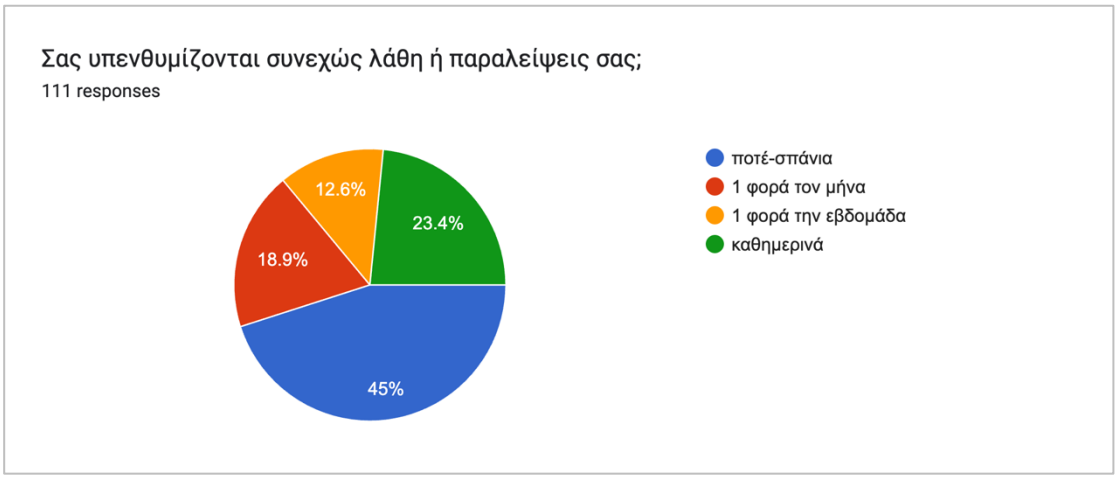
Γράφημα 24

Βεβαίως, με την τεράστια ολιγανθρωπία που μαστίζει τις περισσότερες Υπηρεσίες εδώ και τουλάχιστον 15 χρόνια, από την οικονομική κρίση και πέρα, και την συσσώρευση συγχρηματοδοτούμενων έργων σε Α.Χ. και μουσεία, με αποκλειστικές προθεσμίες, λόγω Προγραμματικών Περιόδων, παράλληλα με τα τρέχοντα (οικοδομικές άδειες, σωστικές ανασκαφές, οριοθετήσεις/κηρύξεις αρχαιολογικών ζωνών, και πολλά άλλα), πιθανώς αυτό να μην είναι τιμωρητικό μέσο, αλλά η καθημερινή ρουτίνα, κυρίως στις Περιφερειακές Υπηρεσίες.

Ακολουθεί μια ομάδα ερωτήσεων που σχετίζονται με μειωτική και προσβλητική συμπεριφορά που μπορεί να έχουν υποστεί. Η πρώτη αφορά στην ύπαρξη εξακολουθητικής κριτικής της δουλειάς των ερωτηθέντων/σών. Το 45% δεν την έχει υποστεί, άλλα περίπου το 30% (29,7%), την υφίσταται καθημερινά, το 18,9% μηνιαίως και το 6,3% εβδομαδιαίως (Γράφημα 25).

Γράφημα 25

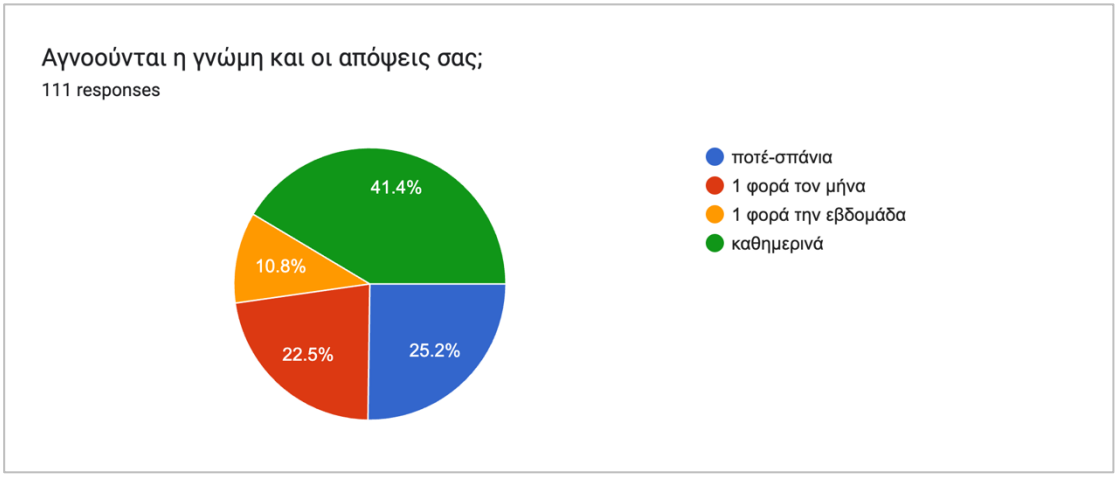
Η υπενθύμιση λαθών και παραλείψεων είναι άλλη μια εξευτελιστική μέθοδος για τα θύματα εργασιακής παρενόχλησης (Γράφημα 26).



Γράφημα 26

Και πάλι το 45% δεν την έχει υποστεί, αλλά ξανά, ένα 23,4% την υφίσταται καθημερινά, το 18,9% μηνιαίως και το 12,6% εβδομαδιαίως.

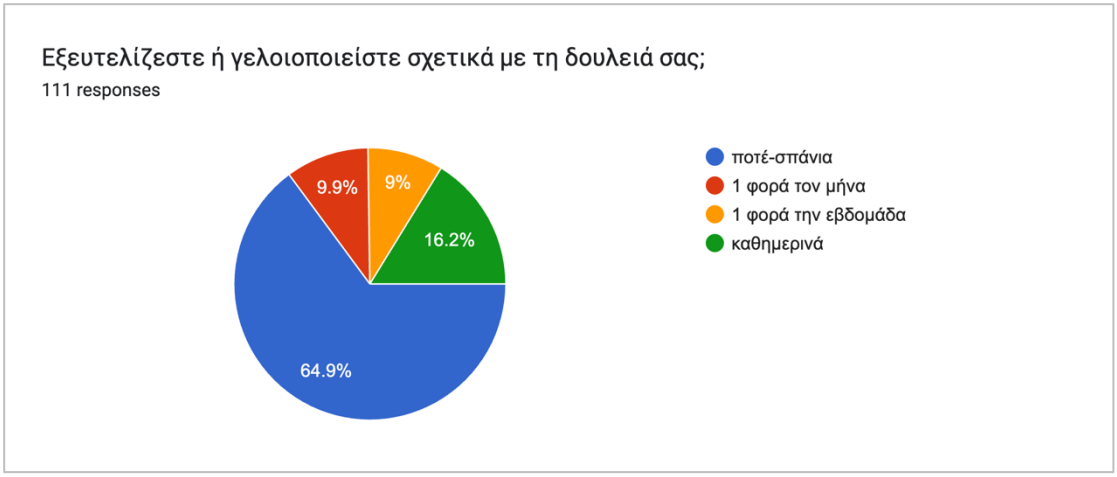
Στην ερώτηση αν ο/η προϊστάμενος/η αγνοούν την γνώμη ή τις απόψεις των υφισταμένων τους ένα μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε καταφατικά (41,4% καθημερινά) και οι μισοί αρνητικά (25,2 ποτέ/σπάνια). 22% αγνοείται μια φορά τον μήνα και 10,8 μια φορά την εβδομάδα (Γράφημα 27).



Γράφημα 27

Δεν χρειάζεται να αναφερθεί πόσο υποτιμητικό μπορεί να είναι αυτό, που είναι δυνατόν παράλληλα να είναι έως και επικίνδυνο όταν άπτεται σε θέματα νομιμότητας ή ασφαλείας.

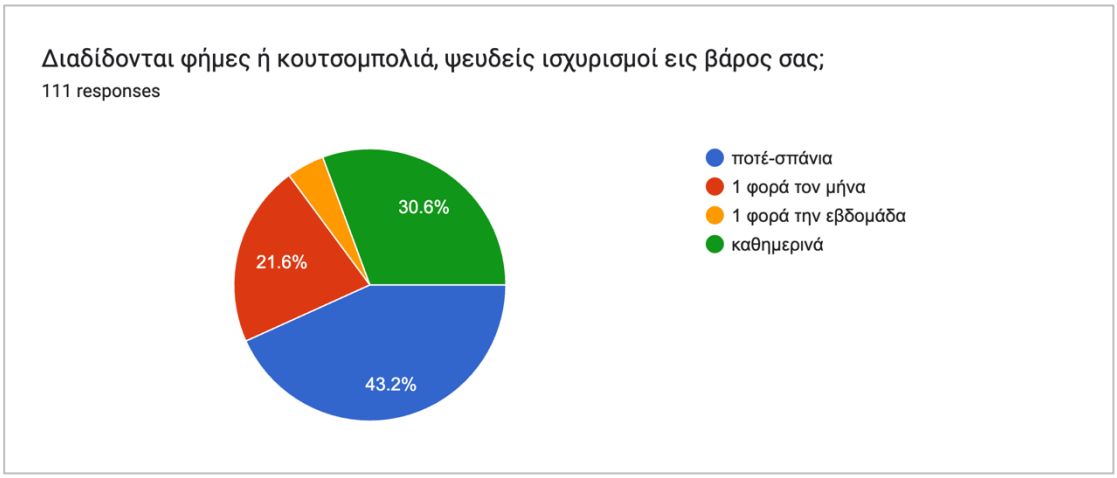
Στην ερώτηση κατά πόσον εξευτελίζονται ή γελοιοποιούνται για την δουλειά τους (Γράφημα 28), παρόλο που το 64,9% απάντησε ποτέ/σπάνια, ένα 16,2% απάντησε καθημερινά, ένα 9,9% μια φορά τον μήνα και 9% μια φορά την εβδομάδα.



Γράφημα 28

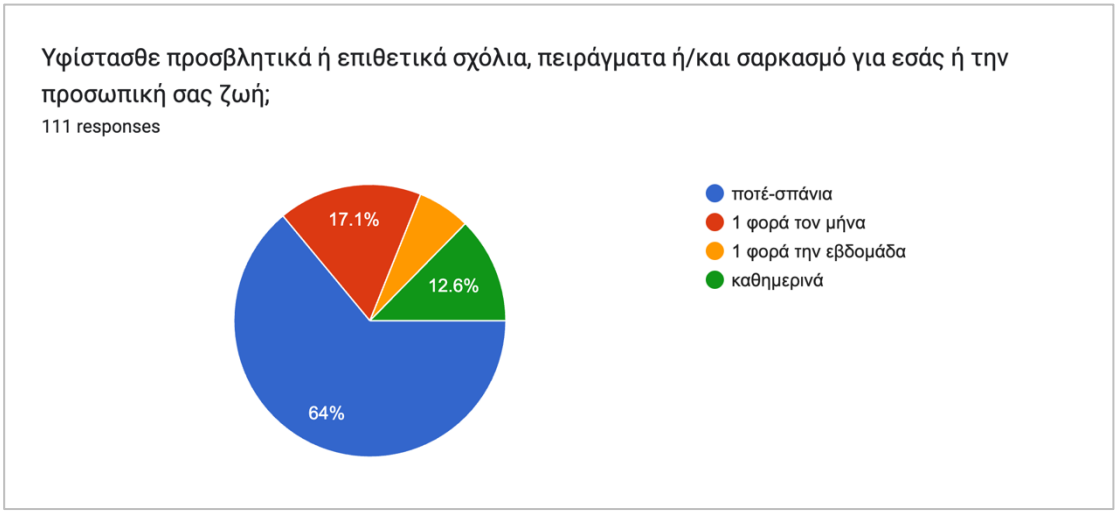
Και εδώ είναι περιττό να πούμε πόσο εξουθενωτικήκαι βλαπτική μπορεί να είναι μια τέτοια διαπόμπευση, ειδικά εάν λάμβάνει χώρα ενώπιον συναδέλφων ή/και τρίτων (πολιτών, τοπικών παραγόντων, κ.τ.ο.) εκτός Υπηρεσίας.

Ένας άλλος ύπουλος τρόπος υπονόμευσης της προσωπικότητας και της υπόστασης κάποιου, είναι η διασπορά φημών, κουτσομπολιών ή και ψευδών για το άτομό του. Το 43,2% το έχει υποστεί σπάνια ή ποτέ, άλλα ένα μεγάλο ποσοστό του 30,6% το υφίσταται καθημερινά, το 21,6% μηνιαίως και το 4,5% εβδομαδιαίως (Γράφημα 29).



Γράφημα 29

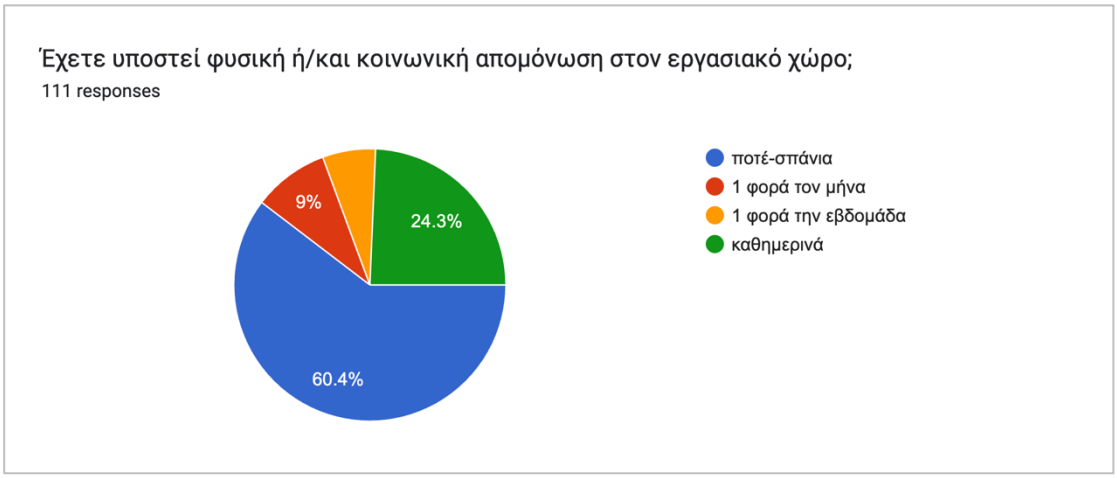
Ακολουθεί η ερώτηση κατά πόσον οι ερωτηθέντες έχουν υποστεί προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια, πειράγματα ή/και σαρκασμό για τους ίδιους ή την προσωπική τους ζωή (Γράφημα 30).



Γράφημα 30

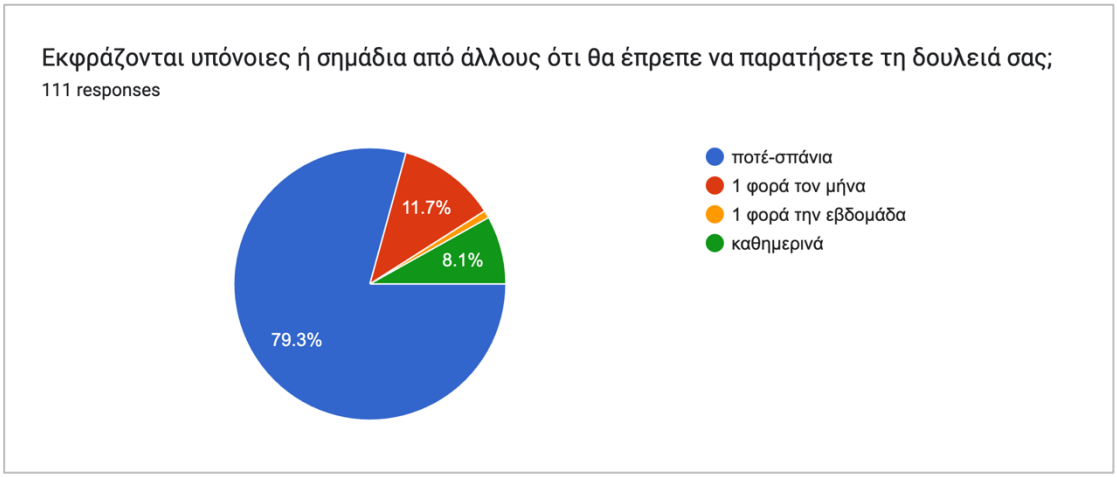
Το 64% απαντά αρνητικά, όμως το 17,1% το έχει βιώσει μια φορά τον μήνα, το 12,6% καθημερινά και το 6,3% μια φορά την εβδομάδα, ποσοστά διόλου αμελητέα, για μια τόσο ντροπιαστική συμπεριφορά.

Ύστερα από την ομάδα ερωτήσεων που προαναφέρθηκε, έρχεται μια ερώτηση σχετικά με την φυσική ή/και κοινωνική απομόνωση την οποία μπορεί να υποστεί το θύμα εργασιακής παρενόχλησης. Συμπεριφορά άκρως μειωτική, η οποία μπορεί να τραυματίσει συναισθηματικά το θύμα, με σοβαρές συνέπειες, ιδιαίτερα αν συμβαίνει σε βάθος χρόνου. Το 60,4% δεν έχει υποστεί κάτι τέτοιο, ωστόσο 24,3% το βιώνει καθημερινά, το 9% μια φορά τον μήνα και το 6,3% μια φορά την εβδομάδα (Γράφημα 31).



Γράφημα 31

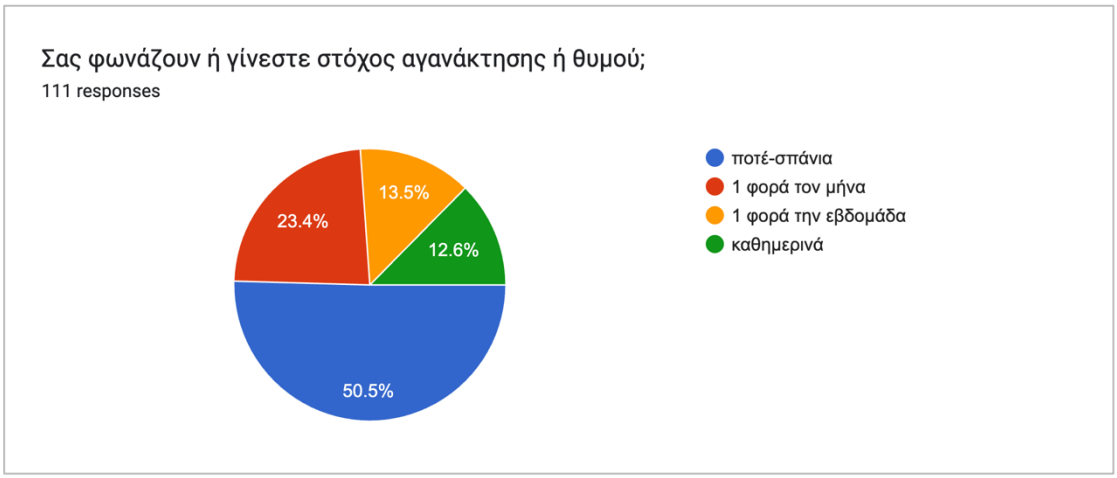
Η αντίληψη των γύρω για την εκδήλωση των συνεπειών της εργασιακής παρενόχλησης στο θύμα γίνεται μια προσπάθεια να δηλωθεί με την ερώτηση «κατά πόσον εκφράζονται υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας;» (Γράφημα 32).



Γράφημα 32

Εδώ, το 79,3% απάντησε αρνητικά, το 11,7% μια φορά τον μήνα, το 8,1% καθημερινά και το 0,9% μια φορά την εβδομάδα.

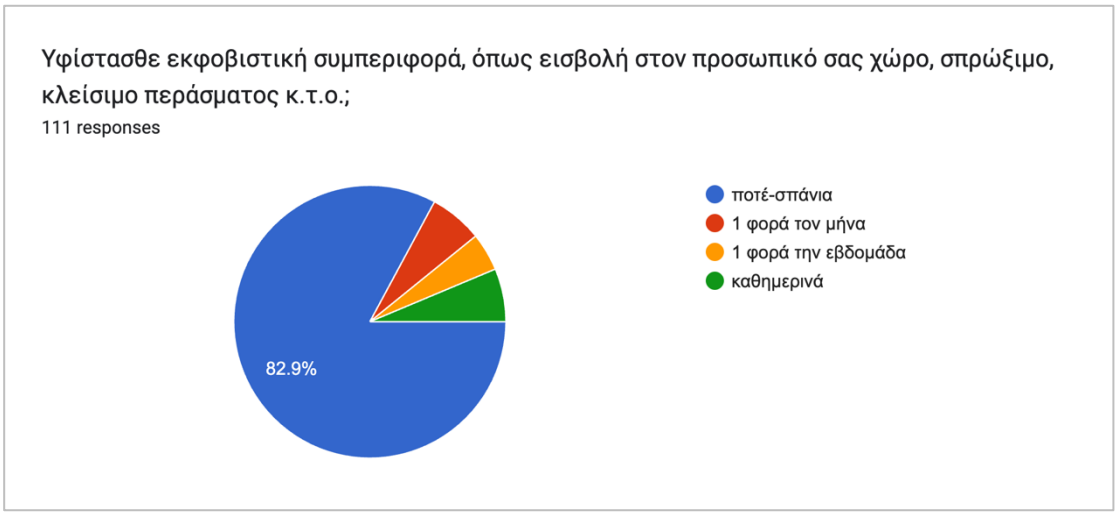
Άλλη μια δέσμη ερωτήσεων είναι αυτή της εκδήλωσης επιθετικότητας, αρχικά με φωνές και έκφραση θυμού (Γράφημα 33).



Γράφημα 33

Το 50,5% απάντησε αρνητικά, το 23,4% μια φορά τον μήνα, το 13,5% μια φορά την εβδομάδα και το 12,6%, καθημερινά!

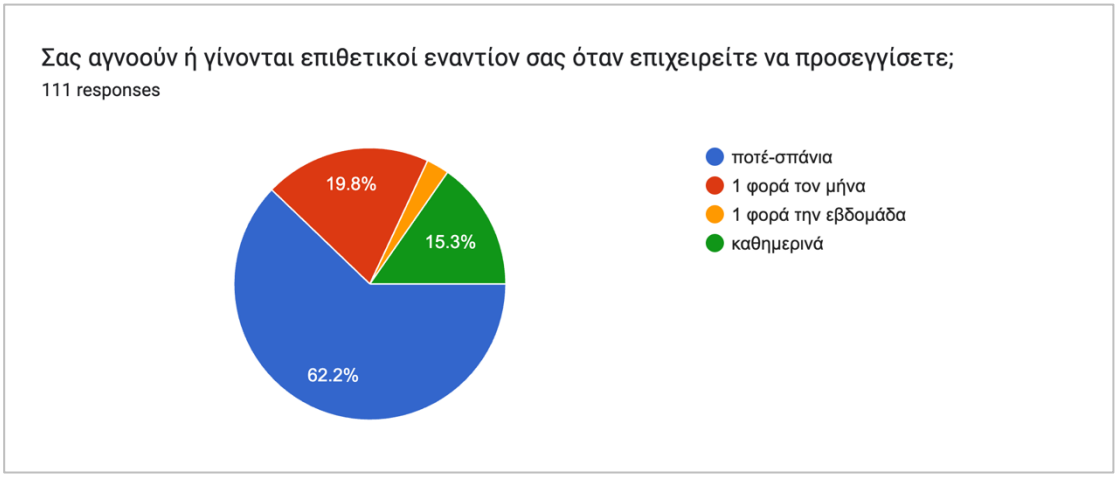
Εξίσου αρνητική είναι η εικόνα στην ερώτηση «Υφίστασθε εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο περάσματος κ.τ.ο.;» (Γράφημα 34).



Γράφημα 34

Παρόλο που το 82,9% απαντά ποτέ ή σπάνια, υπάρχει ένα 6,3% που το υφίσταται καθημερινά! Άλλο ένα 6,3% μια φορά τον μήνα και ένα 4,5% μια φορά την εβδομάδα.

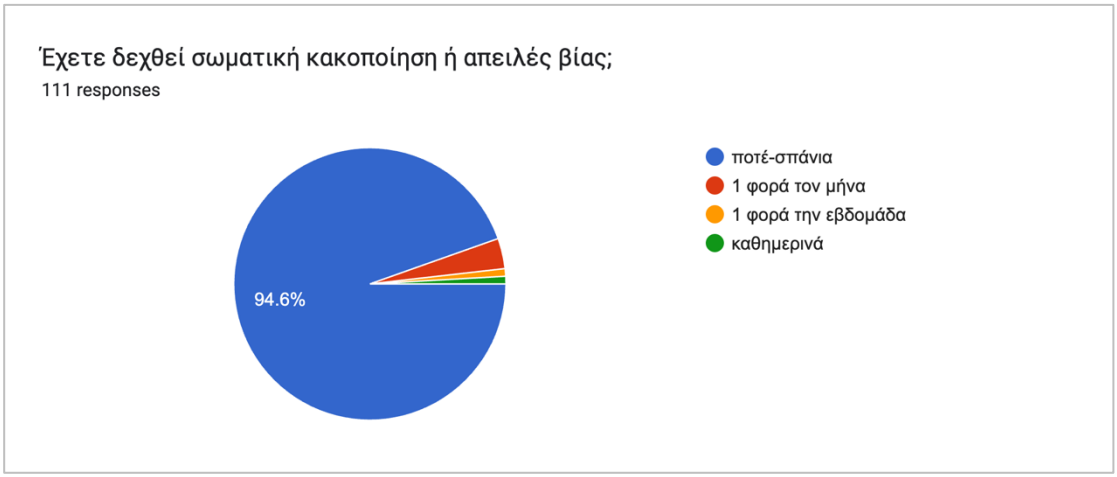
Και η ερώτηση αυτή σκοπό έχει να διαπιστώσει την κακοποιητική ηγεσία: «Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε;» (Γράφημα 35).



Γράφημα 35

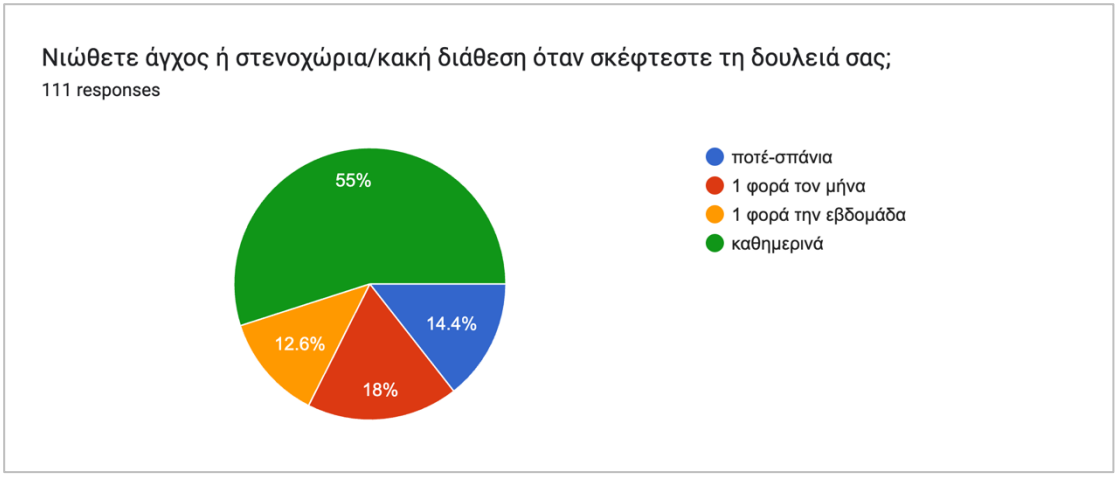
Το 62,2% σπάνια ή ποτέ δεν έχει αντιμετωπίσει τέτοιες συμπεριφορές, αλλά 19,8% το αντιμετωπίζει μια φορά τον μήνα, το 15,3% καθημερινά και το 2,7% μια φορά την εβδομάδα.

Έχουμε φτάσει σε μια εξίσου σοβαρή ερώτηση, που σχετίζεται με σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας και ενώ το 94,6% απαντά αρνητικά, υφίσταται ένα 3,6% που απάντά για μια φορά τον μήνα και από 0,9% για μια φορά την εβδομάδα και καθημερινά αντιστοίχως! (Γράφημα 36).



Γράφημα 36

Είναι η σειρά μιας δέσμης ερωτήσεων που ως στόχο έχει την διαπίστωση του ποσοστού των ψυχοσωματικών επιπτώσεων της εργασιακής παρενόχλησης. Προηγείται αυτή για το κατά πόσον οι ερωτηθέντες/θείσες νιώθουν άγχος ή στενοχώρια/κακή διάθεση όταν σκέφτονται τη δουλειά τους (Γράφημα 37).



Γράφημα 37

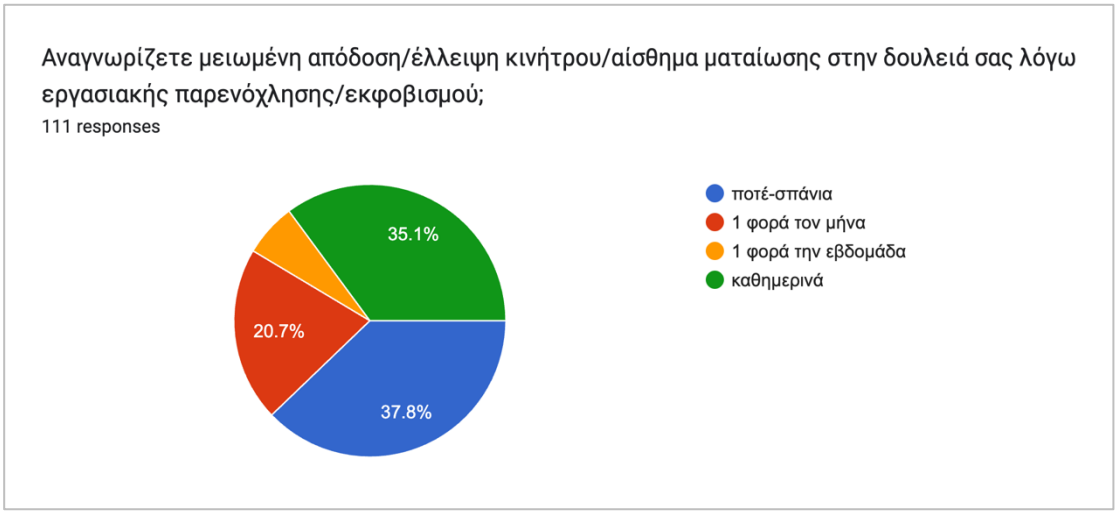
Τα ποσοστά είναι υψηλά, γιατί το μεγαλύτερο από αυτά (55%) νιώθει έτσι καθημερινά! Το 18% μια φορά τον μήνα, το 14% σπάνια και το 12,6% μια φορά την εβδομάδα. Αυτή η ερώτηση, όπως και η επόμενη, αποτελούν δική μας προσθήκη στα ερωτηματολόγια Schmidt και Γκιντώνη.

Εξίσου σημαντική και η επόμενη ερώτηση: «Αναγνωρίζετε ψυχολογικές (π.χ. στρες, αϋπνίες) ή/και σωματικές επιπτώσεις (π.χ. ταχυπαλμίες, «σφιγμένο» στομάχι, πονοκεφάλους) στην υγεία σας, ως αποτέλεσμα εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού;» (Γράφημα 38).

Γράφημα 38

Και εδώ, όπως στην προηγούμενη, το ποσοστό που προηγείται με 35,1% νιώθει ανάλογες επιπτώσεις καθημερινά! Μόνον ένα 31,5% αναγνωρίζει σπάνια/ποτέ ανάλογα συμπτώματα, ενώ 19,8% μια φορά τον μήνα και 13,5% μια φορά την εβδομάδα.

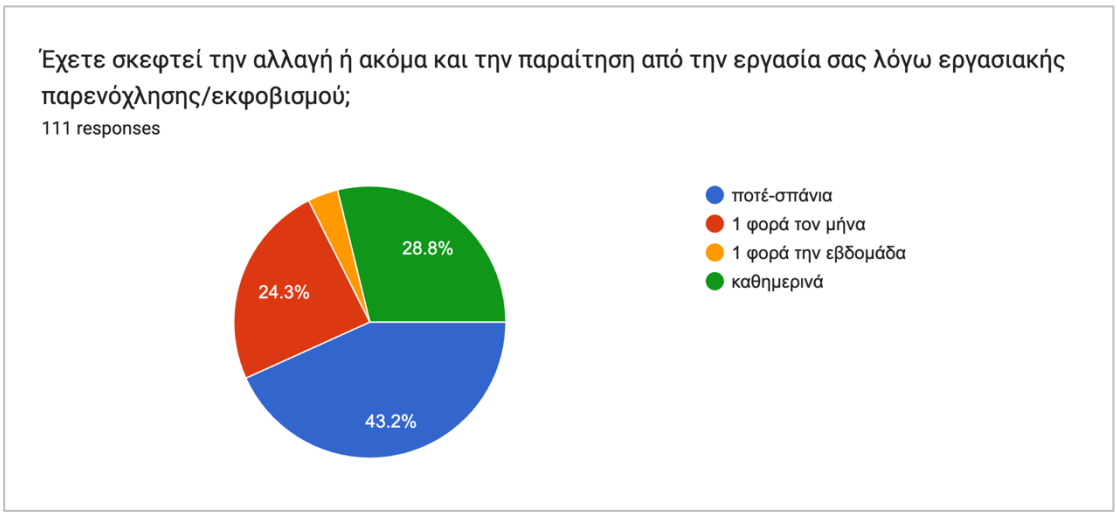
Η μείωση της θετικής στάσης απέναντι στην εργασία, αποτυπώνεται στην ερώτηση που ακολουθεί: «Αναγνωρίζετε μειωμένη απόδοση/έλλειψη κινήτρου/αίσθημα ματαίωσης στην δουλειά σας λόγω εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού;» (Γράφημα 39).



Γράφημα 39

Το 37,8% απαντά αρνητικά, υπερτερεί ωστόσο προσθετικά το ποσοστό που βιώνει αρνητικά συναισθήματα για την δουλειά του (35,1% καθημερινά), 20,7% μια φορά τον μήνα και 6,3% μια φορά την εβδομάδα, είναι πραγματικά απογοητευτικό.

Στην ερώτηση κατά πόσον έχουν σκεφτεί την αλλαγή ή ακόμα και την παραίτηση από την εργασία λόγω εργασιακής παρενόχλησης (Γράφημα 40), το 43,2% απάντησε σπάνια/ποτέ, το 28,8% καθημερινά, το 24,3% μια φορά τον μήνα και το 3,6% μια φορά την εβδομάδα.

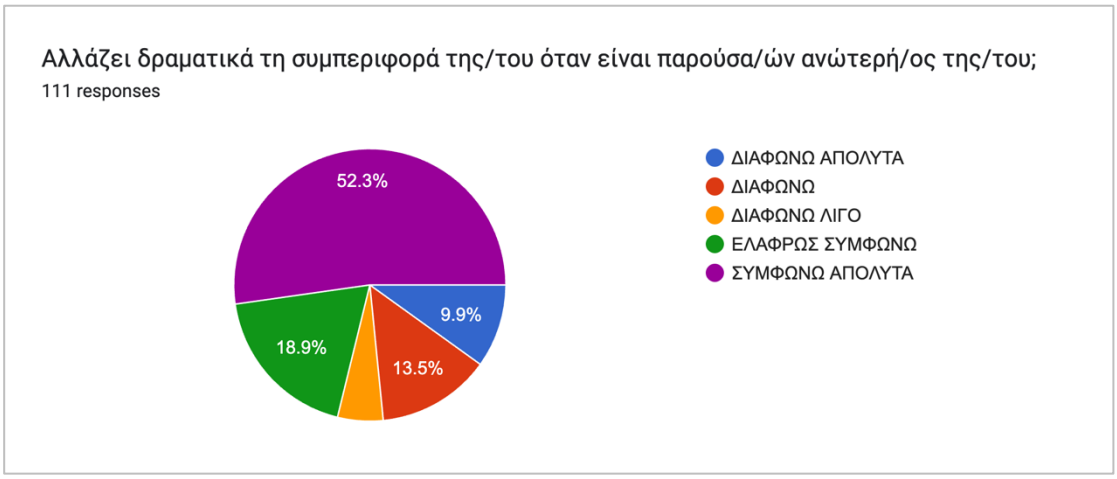


Γράφημα 40

Ερωτήσεις σχετικά με την /τον τοξική Προϊσταμένη/Προϊστάμενό σας

Και τώρα περνάμε στο τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου που αφορά τον/την πιο καταστροφικό/ή προϊστάμενο/η που έχουν υποστεί τα τελευταία 5 χρόνια, ακόμα και αν δεν υπηρετούν πλέον μαζί του/της.

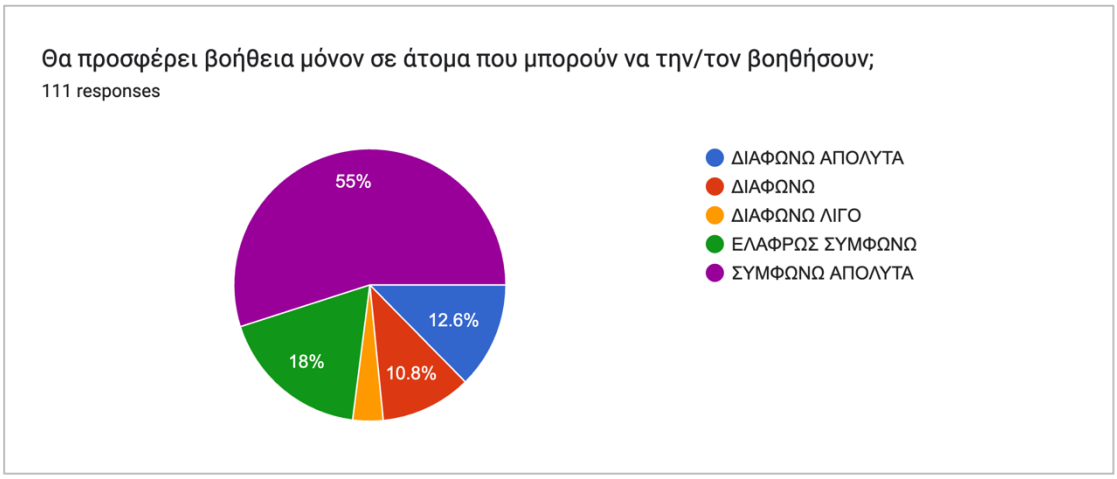
Η πρώτη ερώτηση είναι κατά πόσον αλλάζει δραματικά τη συμπεριφορά της/του όταν είναι παρούσα/ών ανώτερή/ος της/του (Γράφημα 41).



Γράφημα 41

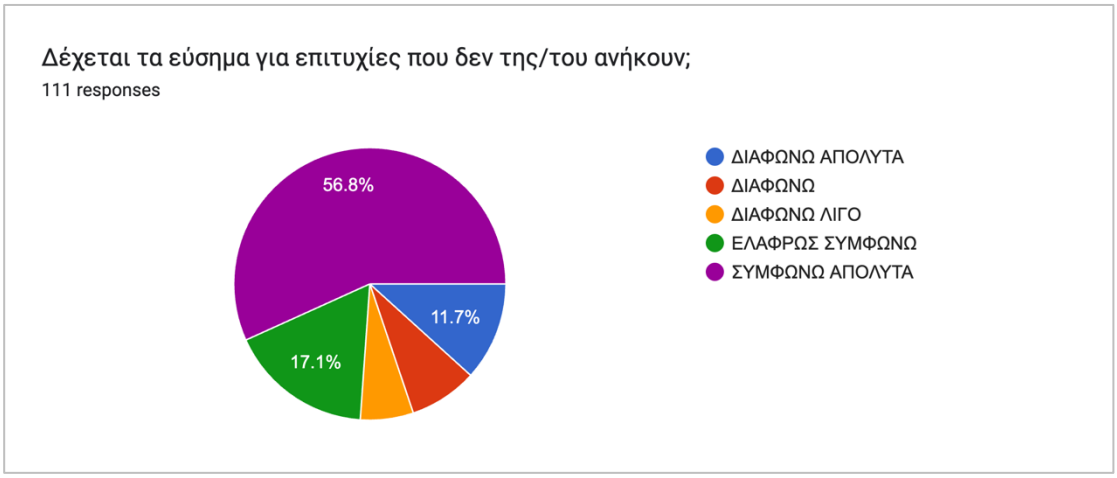
Το 52,3% συμφωνεί απόλυτα ότι αυτό συμβαίνει. Τα υπόλοιπα ποσοστά κυμαίνονται από μικρότερη συμφωνία (18,9% ελαφρώς συμφωνώ), μέχρι την απόλυτη διαφωνία, ως εξής: 13,5% διαφωνώ, 9,9% διαφωνώ απόλυτα, 5,4% διαφωνώ λίγο.

Στην επόμενη ερώτηση κατά πόσον προσφέρει βοήθεια μόνον σε άτομα που μπορούν να την/τον βοηθήσουν (Γράφημα 42), και πάλι η πλειονότητα με 55% απάντησε ότι συμφωνεί απόλυτα, μόνον ένα 12,6% διαφωνεί απόλυτα, ενώ το 18% ελαφρώς συμφωνεί, το 10,8 διαφωνεί και το 3,6% διαφωνεί λίγο.



Γράφημα 42

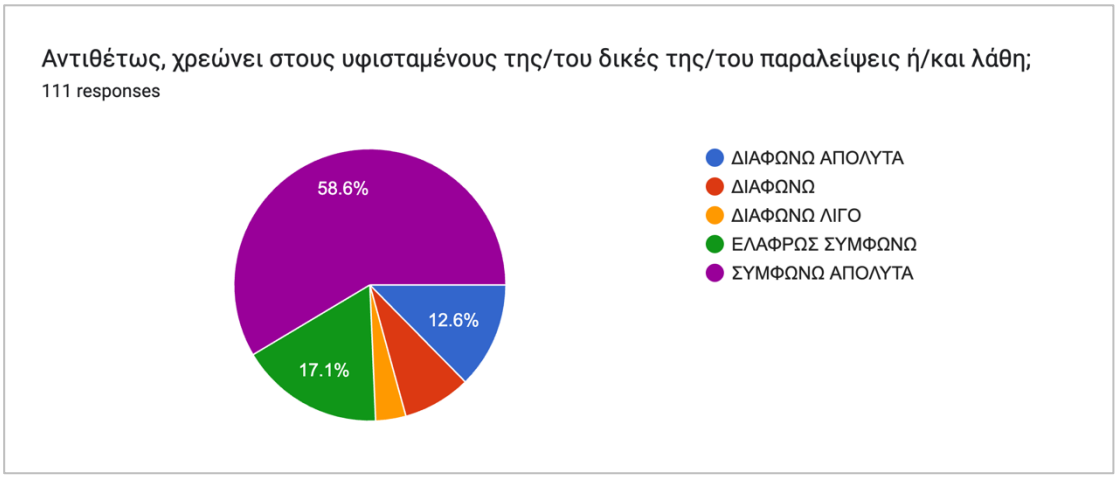
Ακολουθεί η ερώτηση κατά πόσον δέχεται τα εύσημα για επιτυχίες που δεν της/του ανήκουν (Γράφημα 43), ξανά με παρόμοια εικόνα. Το 56,8 συμφωνεί απόλυτα, το 17,1% ελαφρώς συμφωνεί, το 11,7% διαφωνεί απόλυτα, το 8,1% διαφωνεί και το 6,3% διαφωνεί λίγο.



Γράφημα 43

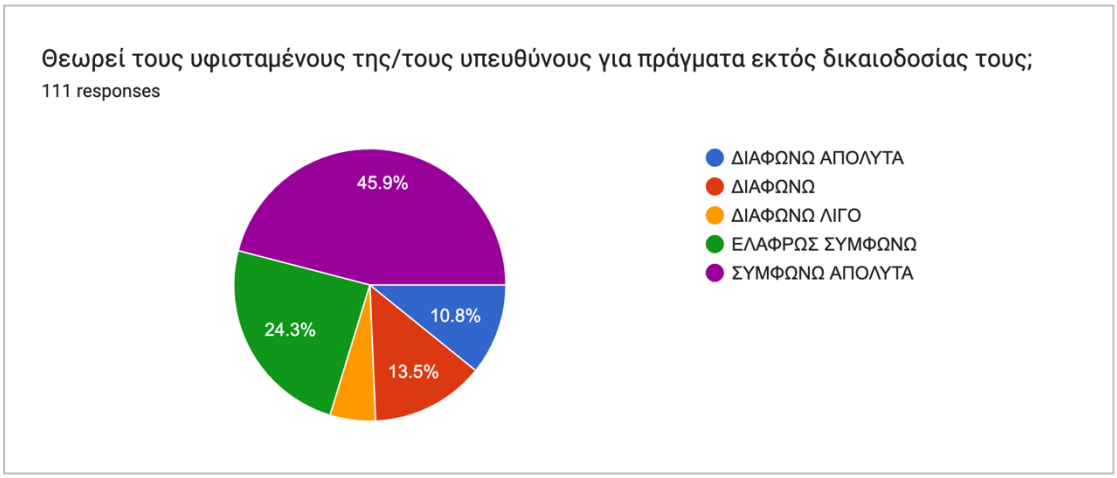
Βεβαίως, τέθηκε ως ερώτηση και το αντίθετο:κατά πόσον χρεώνει στους υφισταμένους της/του δικές της/του παραλείψεις ή/και λάθη (Γράφημα 44). Εδώ, είναι ελαφρώς μεγαλύτερο ποσοστό που προφανώς αντιμετωπίζει τέτοια συμπεριφορά (58,6% συμφωνώ απόλυτα). Τα υπόλοιπα ποσοστά κυμαίνονται λίγο-

πολύ στα ίδια (17,1% ελαφρώς συμφωνώ, 12,6% διαφωνώ απόλυτα, 8,1% διαφωνώ, 3,6% διαφωνώ λίγο).



Γράφημα 44

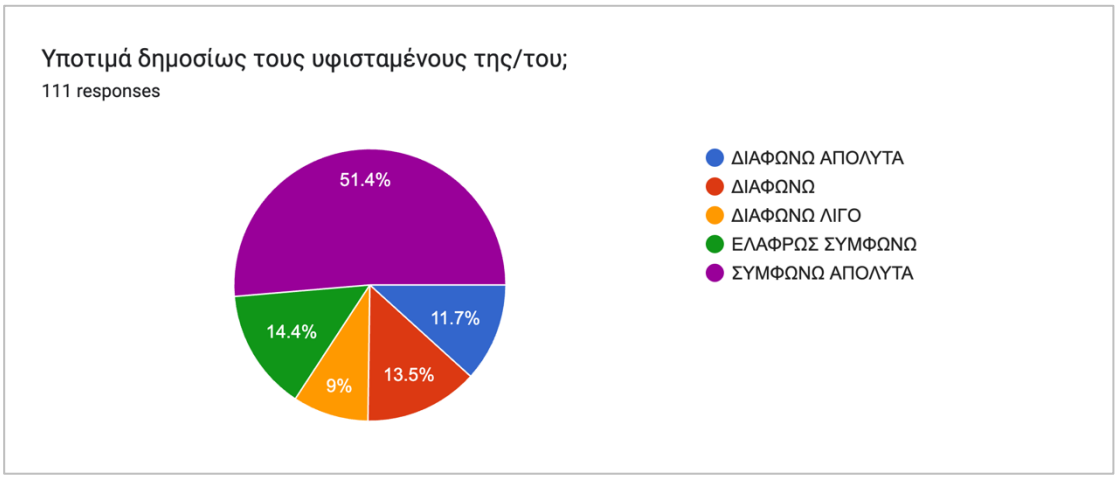
Άλλο ένα δείγμα κακοποιητικής ηγεσίας είναι σύμφωνα με τον Schmidt (2008) ο προϊστάμενος/η να θεωρεί τους υφισταμένους της/τους υπευθύνους για πράγματα που δεν εμπίπτουν στην περιγραφή των καθηκόντων τους ή της δικαιοδοσίας τους (Γράφημα 45).



Γράφημα 45

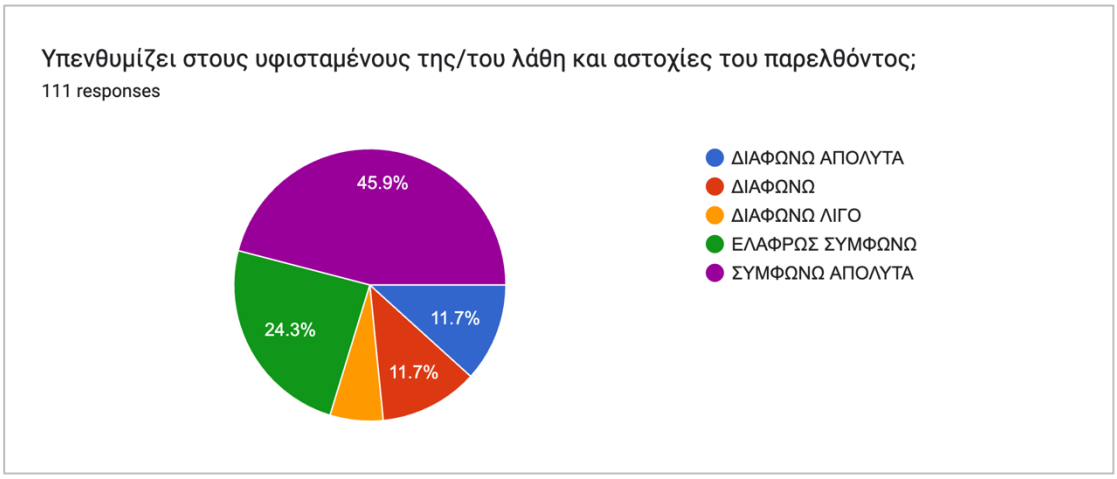
Και εδώ το 45,9% συμφωνεί απόλυτα, και μόνον το 10,8% διαφωνεί απόλυτα. Το 24,3% ελαφρώς συμφωνεί, το 13,5% διαφωνεί και το 5,4% διαφωνεί λίγο.

Στη δημόσια υποτίμηση των υφισταμένων, (Γράφημα 46), το 51,4% συμφωνεί απόλυτα, το 14,4% συμφωνεί ελαφρώς, το 13,5% διαφωνεί, το 11,7% διαφωνεί απόλυτα και το 9% διαφωνεί λίγο.



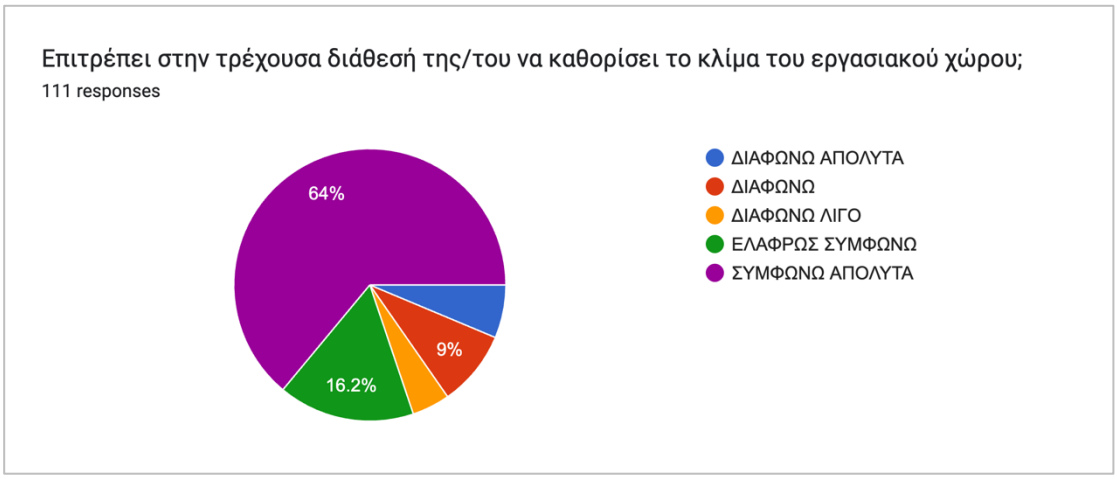
Γράφημα 46

Κακοποιητικό στοιχείο είναι και η υπενθύμιση στους υφισταμένους της/του λαθών και αστοχιών του παρελθόντος (Γράφημα 47). Βλέπουμε ξανά το 45,9% να συμφωνεί απόλυτα, και μόνον το 11,7% διαφωνεί απόλυτα. Το 24,3% ελαφρώς συμφωνεί, το 11,7% διαφωνεί και το 6,3% διαφωνεί λίγο.



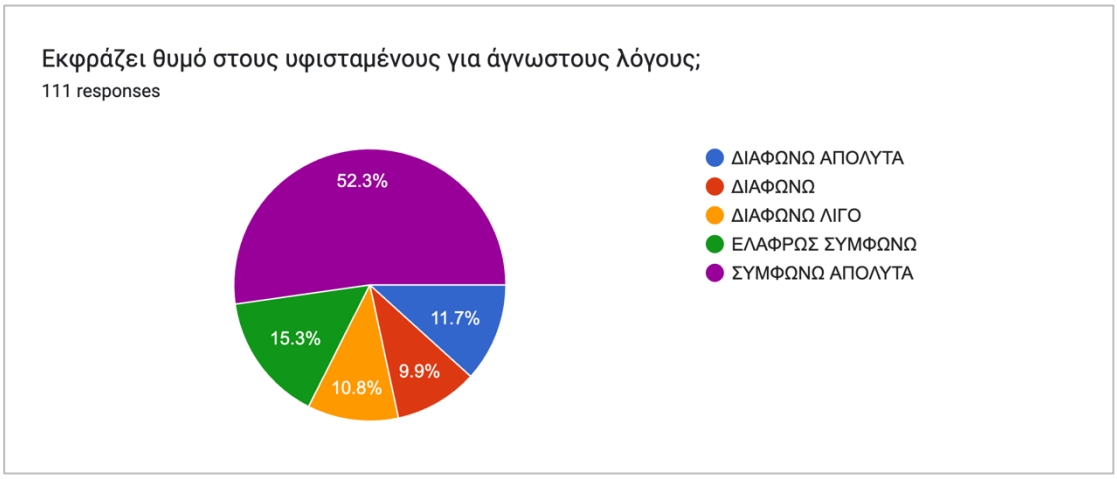
Γράφημα 47

Στην μη προβλεψιμότητα του τοξικού ηγέτη εμπίπτει η ερώτηση κατά πόσον επιτρέπει στην τρέχουσα διάθεσή της/του να καθορίσει το κλίμα του εργασιακού χώρου (Γράφημα 48). Εδώ και πάλι είναι μεγαλύτερο το ποσοστό που προφανώς αντιμετωπίζει τέτοια συμπεριφορά (64% συμφωνώ απόλυτα). Τα υπόλοιπα ποσοστά κυμαίνονται λίγο-πολύ στα ίδια (16,2% ελαφρώς συμφωνώ, 6,3% διαφωνώ απόλυτα, 9% διαφωνώ, 4,5% διαφωνώ λίγο).



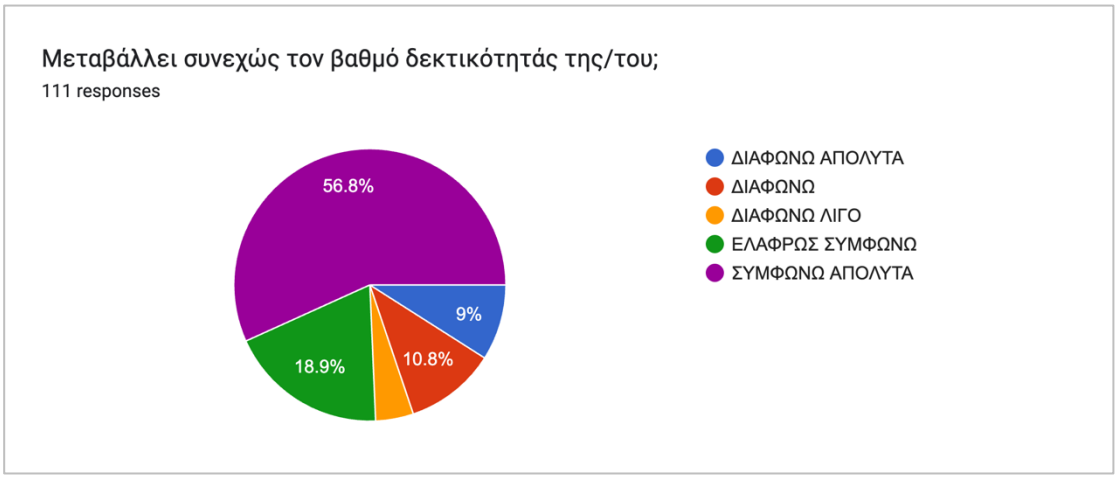
Γράφημα 48

Στην μη προβλεψιμότητα του τοξικού ηγέτη εμπίπτει και η ερώτηση κατά πόσον εκφράζει θυμό στους υφισταμένους για άγνωστους λόγους (Γράφημα 49). Το 52,3% συμφωνεί απόλυτα, το 15,3% συμφωνεί ελαφρώς, το 9,9% διαφωνεί, το 11,7% διαφωνεί απόλυτα και το 10,8% διαφωνεί λίγο.



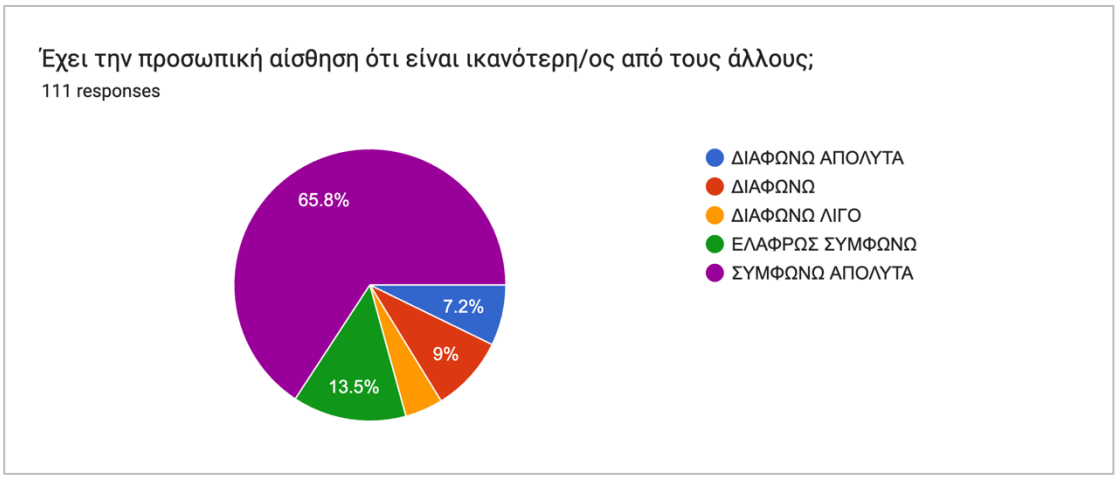
Γράφημα 49

Ομοίως, στην μη προβλεψιμότητα του τοξικού ηγέτη εμπίπτει και η ερώτηση κατά πόσον μεταβάλλει συνεχώς τον βαθμό δεκτικότητάς της/του (Γράφημα 50). Το 56,8% συμφωνεί απόλυτα, το 18,9% συμφωνεί ελαφρώς, το 10,8% διαφωνεί, το 9% διαφωνεί απόλυτα και το 4,5% διαφωνεί λίγο.



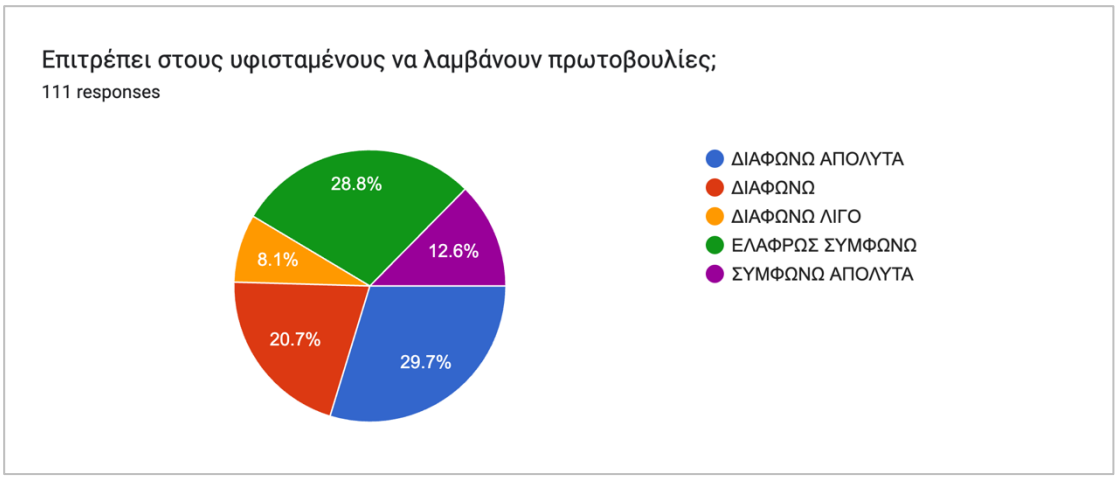
Γράφημα 50

Ναρκισσιστικό στοιχείο ανιχνεύει η ερώτηση κατά πόσον έχει την προσωπική αίσθηση ότι είναι ικανότερη/ος από τους άλλους (Γράφημα 51). Βλέπουμε πάλι να είναι μεγαλύτερο το ποσοστό που προφανώς αντιμετωπίζει τέτοια συμπεριφορά (65,8% συμφωνώ απόλυτα). Τα υπόλοιπα ποσοστά είναι 13,5% ελαφρώς συμφωνώ, 7,2% διαφωνώ απόλυτα, 9% διαφωνώ, 4,5% διαφωνώ λίγο.



Γράφημα 51

Κλείνουμε με μια ερώτηση που παρά την θετική διατύπωσή της: «Επιτρέπει στους υφισταμένους να λαμβάνουν πρωτοβουλίες;», οι απαντήσεις παρέμειναν αρνητικές (Γράφημα 52). Εδώ είναι μεγαλύτερο το ποσοστό που διαφωνεί απόλυτα (29,7%), το 20,7% διαφωνεί, το 8,1 διαφωνεί λίγο, το 12,6% μόνον συμφωνεί απόλυτα και ελαφρώς συμφωνεί το 28,8%.



Γράφημα 52

Κεφάλαιο 6ο

Συζήτηση

Η διπλωματική εργασία του Απόστολου Γκιντώνη (2023) με τίτλο «Εργασιακή παρενόχληση και τοξική ηγεσία», στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς, είναι η μοναδική, εξ όσων γνωρίζω, σχετική με το θέμα μας έρευνα, η οποία στηρίχθηκε, επίσης, στη συμπλήρωση ερωτηματολογίου, το οποίο συμπλήρωσαν 288 άτομα. Αφορά κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, με υποτομείς απασχόλησης: νομικό, χρηματοοικονομικό/τραπεζικό, υγεία, εκπαίδευση, τουρισμό/εστίαση, πωλήσεων/εξυπηρέτησης πελατών, πληροφορικής, επιχειρήσεων. Όπως έχει τονισθεί και παραπάνω, στη σ. 35, είναι πολύ σημαντικό ότι για πρώτη φορά στην ελληνική περίπτωση διαπιστώθηκε ερευνητικά, με βεβαιότητα, η συσχέτιση των δύο φαινομένων.

Χρησιμοποιώντας κυρίως το ερωτηματολόγιο του A. Schmidt (2008 & 2014), προκειμένου για την κλίμακα της τοξικής ηγεσίας, (σ. 30-31), στηρίχθηκε παράλληλα και στην κλίμακα NAQ-R (σ. 32-33), για τον προσδιορισμό της έκθεσης σε παρενόχληση στο χώρο εργασίας μεγάλου οργανισμού, ανατρέχοντας σε εκτεταμένη διεθνή βιβλιογραφία την οποία παραθέτει επακριβώς. Ο Γκιντώνης γράφει στη σ. 33: «Το NAQ-R δημιουργήθηκε, επομένως, με στόχο τη δημιουργία μιας αξιόπιστης, έγκυρης, περιεκτικής, αλλά σχετικά μικρής κλίμακας, προσαρμοσμένης για χρήση σε ποικίλα επαγγελματικά περιβάλλοντα και πολιτισμούς. Οι προτάσεις αναπτύχθηκαν και βελτιώθηκαν με βάση την αρχική κλίμακα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα πρώτα μια νέα έκδοση του NAQ 29 ερωτήσεων (βλ. Hoel, Cooper & Faragher, 2001; Hoel, Cooper & Faragher, 2004). Αργότερα, με βάση περαιτέρω αναλύσεις, προτάθηκε μια έκδοση 22 στοιχείων (βλ. Einarsen & Hoel, 2001; Nielsen et al., 2008). Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιούμε την κλίμακα των 22 στοιχείων, η οποία λαμβάνει υπόψη τις άμεσες και έμμεσες πτυχές του εκφοβισμού και περιέχει στοιχεία που μπορούν να ερμηνευθούν ως εργασιακός εκφοβισμός, εκφοβισμός που σχετίζεται με το άτομο και σωματικός εκφοβισμός. Όλα τα στοιχεία είναι γραμμένα με όρους συμπεριφοράς, χωρίς αναφορά στους όρους «εκφοβισμός» ή «παρενόχληση», σύμφωνα με τις συστάσεις των Arvey και Cavanaugh (1995) σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση. Αν και

βασίζεται στην αυτοαναφορά, μια τέτοια προσέγγιση θεωρείται ότι παρέχει μια πιο αντικειμενική εκτίμηση της έκθεσης σε συμπεριφορές εκφοβισμού από τις προσεγγίσεις αυτοεπισήμανσης, καθώς η ανάγκη των ερωτηθέντων για γνωστική και συναισθηματική επεξεργασία πληροφοριών θα μειωνόταν. Προσωπικό εκφοβισμό μετράνε οι ερωτήσεις 2,4,5,6,7,10,11,12,13,15,17,20, εκφοβισμό που σχετίζεται με την εργασία οι ερωτήσεις 1,3,14,16,18,19,21 και σωματικό - φυσικό εκφοβισμό οι ερωτήσεις 8,9,22. Για τις απαντήσεις χρησιμοποιήθηκε 5-βάθμια κλίμακα Likert με το 1 να αντιστοιχεί στο «Ποτέ» το 2 στο «Σπάνια» το 3 στο «Μια φορά το μήνα», το 4 στο «Μια φορά την εβδομάδα» και το 5 στο «Καθημερινά». Οι συμμετέχοντες, λοιπόν, καλούνταν να απαντήσουν στο πόσο συχνά βιώνουν τις αρνητικές αυτές συμπεριφορές στην εργασία τους. Ενδεικτικά μερικές από τις αρνητικές συμπεριφορές σχετίζονταν με την ανάθεση καθηκόντων κατώτερων του επιπέδου ικανοτήτων του εργαζόμενου, με τη διάδοση κουτσομπολιών εις βάρος του, με την εκφοβιστική συμπεριφορά αλλά και τον υπερβολικό έλεγχο και φόρτο στην εργασία του.».

Στα Συμπεράσματά του (σ. 50-51), περιγράφει πως ο Νομικός τομέας απασχόλησης παρουσίασε τους υψηλότερους μέσους όρους τοξικής συμπεριφοράς σε όλες τις υπό εξέταση διαστάσεις, ενώ οι τομείς Πληροφορικής/Τηλεπικοινωνιών, τους χαμηλότερους. Όπως τονίσθηκε και παραπάνω (σ.34-35), το σημαντικότερο συμπέρασμα της έρευνας του Γκιντώνη παραμένει αυτό (Γκιντώνης, 51): «… η έρευνα που πραγματοποιήθηκε μας δείχνει **την ισχυρή θετική συσχέτιση που έχει η τοξική ηγεσία, τόσο με την εργασιακή παρενόχληση, όσο και με τις υποδιαστάσεις της,** κάτι που σημαίνει ότι **όσο πιο υψηλές συμπεριφορές τοξικής ηγεσίας λαμβάνει ο εργαζόμενος, τόσο πιο αντιληπτή είναι και η εργασιακή παρενόχληση την οποία βιώνει**. Επιπλέον, όλες οι επιμέρους διαστάσεις της τοξικής ηγεσίας έχουν ισχυρή και θετική συσχέτιση με την εργασιακή παρενόχληση και τις υποδιαστάσεις της.»(οι επισημάνσεις δικές μου).

Το δικό μας ερωτηματολόγιο βασίστηκε αποκλειστικά στις εργασίες Schmidt (2008 2014),του οποίου μάλιστα εξασφαλίσθηκε επίσημη μετάφραση στα ελληνικά (βλ. Παράρτημα IV), και Γκιντώνη (2023). Οι δικές μας προσθήκες ήταν οι ερωτήσεις σχετικά με τις εκπαιδευτικές άδειες/άδειες επιδημίας, την παρεμπόδιση ή/και οικειοποίηση ανασκαφικών ή μελετητικών δικαιωμάτων, τη λογοκλοπή σε

επιστημονικές εργασίες (βλ. παραπάνω σ. 67-68), και την εξίσου ουσιαστική, κατά τη γνώμη μου, προσθήκη, δυο ερωτήσεων που σχετίζονται με τις ψυχοσωματικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης στα θύματα (βλ. παραπάνω σ. 79-80).

Τέλος, η πτυχιακή εργασία της Α. Π. Λιοντή, «Ηγεσία και Συναισθηματική Νοημοσύνη στη Διοίκηση Πολιτιστικών και Τουριστικών Μονάδων» (Πανεπιστήμιο Πατρών, 2020), στηρίχθηκε σε εκτενή βιβλιογραφία και όχι σε σχετική έρευνα, κατέληξε όμως κι αυτή στη σημασία της ύπαρξης συναισθηματικά νοημόνων ηγετών στη διοίκηση των τουριστικών και πολιτιτικών οργανισμών, ως περισσότερο επιτυχημένων και αποτελεσματικών μοντέλων ηγεσίας (οπ. παραπάνω σ. 86-87).

Κεφάλαιο 7ο

Συμπεράσματα

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν μια πρώτη διερεύνηση του φαινομένου της τοξικής ηγεσίας και της εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού που συνδέεται με αυτήν, σε χώρους πολιτισμού. Όπως είδαμε, το φαινόμενο της τοξικής ηγεσίας, συνδέεται άμεσα με την παρενόχληση στην εργασία, η οποία, με τη σειρά της, ευθύνεται αποδεδειγμένα για σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοση, την ευημερία, ακόμα και την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Υπάρχουν πλέον πολλές έρευνες, αλλά και η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, που αναγνωρίζουν το ζήτημα της εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού ως ιδιαιτέρως σοβαρό, με αύξηση και όχι μείωση κρουσμάτων και δυσμενείς συνέπειες στην παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα φορέων τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα.

Επίσης, οι εργαζόμενοι που εκτίθενται διαρκώς σε mobbing, αναπτύσσουν αρνητικά συναισθήματα για τον χώρο εργασίας τους, καθώς υφίστανται καταστάσεις που οδηγούν σε σημαντικά προβλήματα τόσο συμπεριφοράς, όσο και αποδοτικότητας, φτάνοντας σταδιακά σε ψυχική και σωματική εξουθένωση.

Ως πεδίο της παρούσας, πρωτόλειας έρευνας, επιλέχθηκε η ΑΥ, μια Υπηρεσία του Δημοσίου με μακρά και σημαντική ιστορία και δη ο κλάδος των αρχαιολόγων.

Τα αποτελέσματά της, επιβεβαιώνουν την ζοφερή εικόνα, που είχε αρχικά σχηματιστεί λόγω των διαρκώς αυξανόμενων καταγγελιών στο κλαδικό σωματείο (ΣΕΑ). Η πρώτη ομάδα ερωτήσεων (34) που αφορούσαν τους/τις ίδιους/ες και την αλληλεπίδραση με τη συμπεριφορά που βιώνουν (ή έχουν βιώσει) από τον/την πιο καταστροφικό/ή προϊστάμενο/η τους απέδειξαν ότι μεγάλο ποσοστό αρχαιολόγων βιώνει καθημερινά εργασιακή παρενόχληση. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνονται η υποτίμηση (ΓΡ. 7-8), ο εκφοβισμός μέσω περιθωριοποίησης, ή/και πειθαρχικών μέτρων (ΓΡ. 9-12), η παρεμπόδιση ή/και οικειοποίηση ανασκαφικών και μελετητικών δικαιωμάτων, η λογοκλοπή, που συνιστούν ανήθικη και παράτυπη συμπεριφορά και η στέρηση των εκπαιδευτικών αδειών που τα εξασφαλίζουν, όλα πολύ σημαντικά για την αρχαιολογική κοινότητα (ΓΡ.14-18). Επίσης, διαπιστώνονται

η αρνητική αξιολόγηση και η στέρηση προαγωγής, εξίσου σημαντικά για έναν δημόσιο λειτουργό (ΓΡ. 20-21). Υφίστανται, επιπλέον, η υπονόμευση και η αυθαιρεσία (ΓΡ. 22-24), η κακοποιητική, προσβλητική, εξευτελιστική συμπεριφορά (ΓΡ. 25-26, 28-30), ο αυταρχισμός και η επιθετικότητα (ΓΡ. 27, 33-36), η επιβολή απομόνωσης (ΓΡ. 31-32), και κυρίως, η διαπίστωση, καθημερινά, εκδήλωσης άγχους, αρνητικών συναισθημάτων και ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, όπως αϋπνία, πεπτικά προβλήματα, στρες, πονοκέφαλοι, αρτηριακή πίεση και καρδιαγγειακές ενοχλήσεις (ΓΡ. 37-38). Όλα τα παραπάνω, συγκεφαλαιώνονται σε έλλειψη κινήτρου και μειωμένη απόδοση στην εργασία, που αναπόφευκτα οδηγούν σε πρόθεση αποχώρησης από την Υπηρεσία (ΓΡ. 39-40).

Η τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου, περιλαμβάνει 12 ερωτήσεις, σχετικά με τον/την πιο καταστροφικό/ή προϊστάμενο/η και τον χαρακτήρα του/της και επιβεβαίωσε τους τύπους τοξικού ηγέτη που κατονόμασε ο Schmidt (2008). Ο μονίμως αυτοπροβαλλόμενος (ΓΡ. 41-44), ο κακοποιητικός (ΓΡ. 45-47), ο απρόβλεπτος (ΓΡ. 48-50), ο νάρκισσος (ΓΡ. 51) και ο αυταρχικός (ΓΡ. 52).

Η εικόνα παρουσιάζει πολύ ανάγλυφα έναν κλάδο σε απόγνωση. Έναν κλάδο από τους παλαιότερους, με πάθος, μεράκι, αυταπάρνηση και τεράστια προσφορά στο κοινό καλό, στο δημόσιο συμφέρον. Έναν κλάδο, τα μέλη του οποίου, λίγες δεκαετίες παλαιότερα, έκαναν τα πάντα να μην συνταξιοδοτηθούν παρόλο που έφταναν το μέγιστο όριο ηλικίας και που τώρα αναζητούν την πρόωρη σύνταξη, την αλλαγή Υπηρεσίας, ακόμα και την παραίτηση από το Δημόσιο!

Η επιβεβαίωση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, άρα και σοβαρών επιπτώσεων στην σωματική και ψυχική υγεία των αρχαιολόγων, αλλά κυρίως η στέρηση της χαράς από την πρωτογενή επαφή με τις αρχαιότητες, που ονομάτισε ο Χρ. Καρούζος (βλ. παραπάνω σ. 25) και ένας παλαιός Έφορος Βυζαντινών Αρχαιοτήτων, όταν σε ευρύτατη σύσκεψη Διευθυντών δήλωσε «κάνουμε μια ευτυχισμένη δουλειά», και η επικράτηση συναισθημάτων απογοήτευσης, παραίτησης και εγκατάλειψης, είναι ό,τι χειρότερο θα μπορούσε να συμβεί σε έναν κλάδο που ανέκαθεν επικρατούσε το ομαδικό πνεύμα, παρά τα όποια προβλήματα, και η αξιοκρατία.

Η διαπίστωση, επίσης, ότι την τοξική ηγεσία αποτελούν κατά πλειονότητα γυναίκες, είναι εξίσου λυπηρή, εφόσον η «θηλυκή» προσέγγιση στον τύπο της

ηγεσίας θεωρητικά τουλάχιστον σημαίνει έλλειψη επιθετικότητας και μεγαλύτερη αποδοχή. Πλέον το κύριο χαρακτηριστικό του επιτυχημένου ηγέτη είναι η ενσυναίσθηση, από κοινού με την ανάληψη ευθυνών, την ενθάρρυνση των υφισταμένων, το αίσθημα δικαίου, την διαλλακτικότητα, την ηθική συμπεριφορά (Ιορδάνογλου, Δ. και συνεργάτες, 2016).

Τα αίτια αποτελούν μια μεγάλη συζήτηση, καθώς το όλο ζήτημα είναι σίγουρα πολυπαραγοντικό και πιθανότατα απαιτεί μια εξίσου μεγάλη, νέα έρευνα που θα επικεντρώνει στην εκδήλωση του φαινομένου στον δημόσιο τομέα, όπως πολύ σωστά είδαμε να θίγει η Ελ. Κατραμάδου (2005) (παραπάνω σ. 36-38). Ωστόσο, η διαπίστωση της έκτασης του φαινομένου εντός μιας δημόσιας υπηρεσίας όπως η Αρχαιολογική, καθιστά άκρως αναγκαία την αντιμετώπιση του προβλήματος της τοξικής ηγεσίας και της εργασιακής παρενόχλησης. Ο ΣΕΑ έχει ξεκινήσει μια προσπάθεια ενημέρωσης των μελών του ακριβώς επειδή υπάρχει ήδη το απαραίτητο νομικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, κατ' επιβολήν εναρμόνισης με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες, οι υπάλληλοι όμως είτε δεν το γνωρίζουν, είτε διστάζουν να το χρησιμοποιήσουν. Προς την κατεύθυνση αυτή ο ΣΕΑ έχει επίσης ξεκινήσει μια προσπάθεια σύνταξης ενός Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας εντός της Υπηρεσίας, ο οποίος άλλωστε προβλέπεται ως κατευθυνση και διαδικασία και από τη νομοθεσία που προαναφέραμε. Παραμένει, ωστόσο, κοινός τόπος, τόσο στην πρόσφατη βιβλιογραφία, όσο και στην πραγματική ζωή, ότι το μοντέλο της επιτυχημένης και αποτελεσματικής ηγεσίας είναι εκείνο της ηπιότητας, της αποδοχής και της ενσυναίσθησης.

Θεωρώ σκόπιμο να κλείσουμε με ένα χωρίο από τον Μπουμπουχερόπουλο (2022, σ.12-13), σε συνάρτηση και με τα όσα προβλέπει το Σύνταγμα της Ελλάδας. «Το Κράτος, το οποίο επιτρέπει το "mobbing" στους χώρους εργασίας του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα ή το οποίο δεν λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την τιμωρία του, καθιστά την υπεράσπιση του ανθρωπιστικού συστήματος αξιών του αμφίβολη στα μάτια των πολιτών του, γεγονός που οδηγεί μακροπρόθεσμα στην υπονόμευσή του. Ακολουθώντας την συνταγματική επιταγή για προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας οφείλει η νομολογία να δώσει ένα ξεκάθαρο μήνυμα μηδενικής ανοχής στο φαινόμενο αυτό. Στο ίδιο πνεύμα, αν και με κάποια υπερβολή, παρατηρείται σχετικά ότι το αίσθημα της ατιμωρησίας των "βασανιστών" και της

αδυναμίας των “βασανιζομένων” ασκεί εν τέλει μια αρνητική επιρροή στο όλο δημοκρατικό σύστημα.».

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Βακόλα, Μ. (επιμ.)(2016). Τοξικοί Διευθυντές, HR Case Study Series, 4th Case Study, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Βουδούρη, Δ. (2017). Αρχαιότητες και νομοθεσία. Στο Ν. Παπαδημητρίου κ.α. (επιμ.), Το Παρελθόν στο Παρόν, Μνήμη, Ιστορία και Αρχαιότητα στη Σύγχρονη Ελλάδα (σ. 101-116). ΚΑΣΤΑΝΙΩΤΗΣ.

Γκαζή, Α. (1999). Η έκθεση των αρχαιοτήτων στην Ελλάδα (1829-1909). Ιδεολογικές αφετηρίες-Πρακτικές Προσεγγίσεις. Αρχαιολογία και Τέχνες, 73, 45-53.

Γκότσης, Στ. , Σακαλή Όλ., (2016), Να τελειώνουμε επιτέλους με την Αρχαιολογία! UNFOLLOW 60, Δεκέμβριος 2016, σ. 110-115.

Γκιντώνης, Απ. (2023). Εργασιακή παρενόχληση και τοξική ηγεσία (διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Ιορδάνογλου, Δ. & συνεργάτες (2016). Ηγέτες του Μέλλοντος. ΠΕΔΙΟ.

Καραμανώφ, Μ. (2005). Παρουσίαση στην Ημερίδα με θέμα «Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΝΕΟ ΣΧΕΔΙΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ». Πρακτικά Ημερίδας ΣΕΑ, Αθήνα 2005

Κατραμάδου, Ελ. (2005). Το «σύνδρομο» των δημοσίων υπηρεσιών: Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Οικονομικό Περιοδικό για το Δημόσιο Τομέα, Τεύχος 216, σ. 22-24.

Κόκκου, Αγγ.(2009). Η μέριμνα για τις αρχαιότητες στην Ελλάδα και τα πρώτα μουσεία. ΚΑΠΟΝ.

Λιοντή, Α.-Π. (2020). Ηγεσία και Συναισθηματική Νοημοσύνη στη Διοίκηση Πολιτιστικών και Τουριστικών Μονάδων (Πτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών

Μπουμπουχερόπουλος, Π.Σ. (2022). Mobbing. Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ.

Πάντος, Π.,(2008) Νομοθεσία Επιστημονικών Αδειών - Δημοσιεύσεων Υπαλλήλων Υπουργείου Πολιτισμού (Legal provisions concerning scientific publications and sabbatical leaves of archaeologists and other categories of public servants - scientists of the Ministry of Culture)(ΥΠΠΟ, 2008).

Παπαδημητρίου, Ν. (2017), Εισαγωγή. Στο Ν. Παπαδημητρίου κ.α. (επιμ.), Το Παρελθόν στο Παρόν, Μνήμη, Ιστορία και Αρχαιότητα στη Σύγχρονη Ελλάδα (σ. 85-100). ΚΑΣΤΑΝΙΩΤΗΣ.

Πετράκος, Β. (2013). Πρόχειρον Αρχαιολογικόν 1828-2012 (Μέρος Ι και ΙΙ). ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΤΗΣ ΕΝ ΑΘΗΝΑΙΣ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΑΡ. 283.

Πλάντζος, Δ. (2014). Οι αρχαιολογίες του κλασικού. Αναθεωρώντας τον εμπειρικό κανόνα. ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΙΚΟΣΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ.

Ρωμιοπούλου, Κ. (2018). Συμβίωση με τον Μινώταυρο. ΠΟΤΑΜΟΣ.

Σκουρής, Π., Τροβά, Ελ. (2003). Προστασία Αρχαιοτήτων και της Πολιτιστικής Κληρονομιάς-Ο Ν. 3028/2002. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ.

Χαμηλάκης, Γ. (2012). Το έθνος και τα ερείπιά του. Αρχαιότητα, αρχαιολογία και εθνικό φαντασιακό στην Ελλάδα. ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΙΚΟΣΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ.

Ξενόγλωσση

Hirigoyen, M. F. (2001), MALAISE DANS LE TRAVAIL (-Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας -ελληνική μετάφραση-2002- ΠΑΤΑΚΗΣ)

Lipman-Blumen, J. (2005). The Allure of Toxic Leaders: Why Followers Rarely Escape Their Clutches, Ivey Business Journal, 69(3), 1-8.

Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic Leadership: When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions, Leader to Leader, 36, 29-36.

Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences, International Journal of Organization Theory & Behavior, 13(2), 202 – 248.

Schmidt, A.A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale, University of Maryland, Master Thesis.

Schmidt, A. A. (2014). An examination of toxic leadership, job outcomes, and the impact of military deployment, University of Maryland, Doctoral Thesis.

Volmer, J. , Kocha, I.K., Göritz, A.S. (2016). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. Personality & Individual Differences 101 (2016), 413-418.

Whicker, Marcia Lynn. (1996). Toxic Leaders: When Organizations go Bad. Westport, Conn.: Quorum Books.

Πηγές

Στρατηγού Μακρυγιάννη, Απομνημονεύματα, εκδ. 1947, τομ. Β.

Νόμοι

https://lawyers-greece.gr/apozimiosi-gia-prosvoli-prosopikotitas/).

https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/58023/nomos-3896-2010

https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/246224/nomos-4443-2016

https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/860404/nomos-5021-2023

Ιστοσελίδες

Πασχαλίδης, Κ., 2013 https://www.blod.gr/lectures/i-idrysi-i-istoria-kai-oi-peripeteies-tou-ethnikou-arhaiologikou-mouseiou-130-hronia-leitourgias-se-mia-dialeksi/,

Πασχαλίδης, Κ., 2020, «Τα θαμμένα αγάλματα του πολέμου», LIFO 18. 5. 2020, https://www.lifo.gr/culture/arxaiologia/ta-thammena-agalmata-toy-polemoy-0)

https://www.tanea.gr/2007/11/22/lifearts/culture/krypste-ta-apo-toys-nazi/

Πολυχρονίδου, Α. (2023), Τοξική ηγεσία: Πώς μπορεί το coaching να την αντιμετωπίσει στο: https://positivity.gr/%CF%84%CE%BF%CE%BE%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B7%CE%B3%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CF%80%CF%8E%CF%82-%CE%BC%CF%80%CE%BF%CF%81%CE%B5%CE%AF-%CF%84%CE%BF-coaching-%CE%BD%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B1%CE%BD/

«Ζημίαι των αρχαιοτήτων εκ του πολέμου και των στρατών κατοχής» (1946) στο https://anemi.lib.uoc.gr/metadata/4/2/9/metadata-1333521439-162633-0737.tkl

https://www.sea.org.gr/

http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html

https://www.newmoney.gr/roh/palmos-oikonomias/epixeiriseis/gallia-katadiki-proin-stelechon-tis-france-telecom-gia-tis-aftoktonies-ergazomenon/

https://www.culture.gov.gr/el/ministry/SitePages/viewyphresia.aspx?iID=1304

Παραρτήματα

- Παράρτημα Ι, Ανακοίνωση ΣΕΑ 07. 03. 2024
- Παράρτημα ΙΙ, Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄101)
- Παράρτημα ΙΙΙ
    - ΔΙΔΑΔ Ιανουαρίου 2023 (ΦΕΚ Β΄ 343)
    - ΔΙΔΑΔ Απριλίου 2023 (ΦΕΚ Β΄ 2561)
- Παράρτημα IV, Ερωτηματολόγιο A.A.Schmidt (2008)-επίσημη μετάφραση
- Παράρτημα V, ερωτηματολόγιο παρούσας εργασίας

Σ Υ Λ Λ Ο Γ Ο Σ Ε Λ Λ Η Ν Ω Ν Α Ρ Χ Α Ι Ο Λ Ο Γ Ω Ν
Ερμού 136, 10553 Αθήνα. Τηλ-Fax.: 2103252214, E-mail:archaeol@otenet.gr, www.sea.org.gr

Αθήνα, 7/3/2024

Ο Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων καλεί όλα τα μέλη του Σάββατο, 9 Μαρτίου 2024, ώρα 12:00 μ. σε ενημερωτική διαδικτυακή εισήγηση με θέμα: **«Mobbing: εργασιακή παρενόχληση και οι επιπτώσεις της».**
Το θέμα θα αναπτύξουν οι:

dr Francesca Giuseppina Bascialla
Ψυχίατρος-Ψυχαναλύτρια Ομάδος
Επιστημονικός Συνεργάτης Α' Πανεπιστημιακής Ψυχιατρικής Κλινικής Α.Π.Θ.
Τακτικό Μέλος του Ινστιτούτου Ομαδικής Ανάλυσης Αθηνών
Hon. Secretary KAI Co-chair Group Analytic Society International

Ηλίας Χατζηιωαννίδης
Επίκουρος Καθηγητής Παιδιατρικής-Νεογνολογίας
Τμήμα Ιατρικής, Σχολή Επιστημών Υγείας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
Α΄ Νεογνολογική Κλινική & Εντατική Νοσηλεία Νεογνών
Ιπποκράτειο Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης

Πένη Χατζηβαλσαμά
Ψυχολόγος, Διδάκτωρ Α.Π.Θ., MSc
Γνωστικό-Συμπεριφορική Ψυχοθεραπεία

Μετά από συνεχείς αναφορές συναδέλφων τα τελευταία χρόνια για περιστατικά εργασιακής παρενόχλησης και τη διαπίστωση ότι η κακοποιητική συμπεριφορά εντός της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας οξύνεται συνεχώς, το ΔΣ του Συλλόγου αποφάσισε να αποταθεί σε ομάδα ειδικών που ερευνούν το φαινόμενο. Απώτερος στόχος είναι να διερευνηθεί η συχνότητα, η μορφή και η έκταση της εργασιακής παρενόχλησης στον κλάδο μας. Σε πρώτη φάση, αυτό το Σάββατο 9 Μαρτίου και ώρα 12.00 μ.μ., η ομάδα των ειδικών θα πραγματοποιήσει εισαγωγική ενημέρωση επάνω στο θέμα. Ακολουθεί ο σχετικός σύνδεσμος για την παρακολούθηση.

Meeting link:
https://syllogos-ellinon-archeologon.my.webex.com/syllogos-ellinon-archeologon.my/j.php?MTID=m10eaa454841a8993f91c38d88dc4f5b8

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

19 Ιουνίου 2021 | ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ | Αρ. Φύλλου **101**

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808

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

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 1: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 2: Σκοπός

Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 4: Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Άρθρο 5: Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Άρθρο 6: Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010

Άρθρο 7: Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010

Άρθρο 8: Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010

Άρθρο 9: Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 10: Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Άρθρο 11: Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Άρθρο 12: Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 13: Απαγόρευση αντιποίνων

Άρθρο 14: Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Άρθρο 15: Βάρος απόδειξης

Άρθρο 16: Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

Άρθρο 17: Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας

Άρθρο 18: Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

Άρθρο 19: Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

Άρθρο 20: Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019

Άρθρο 21: Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019

Άρθρο 22: Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Άρθρο 23: Μεταβατικές διατάξεις

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ής ΙΟΥΝΙΟΥ 2019 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

Άρθρο 24: Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 25: Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 26: Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 27: Άδεια πατρότητας (άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 28: Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 29: Άδεια φροντιστή (άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 30: Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Άρθρο 31: Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 32: Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα (Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’: ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
Άρθρο 33: Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 34: Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017
Άρθρο 35: Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής
Άρθρο 36: Ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008
Άρθρο 37: Άδεια φροντίδας τέκνου
Άρθρο 38: Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου
Άρθρο 39: Άδεια γάμου
Άρθρο 40: Άδεια προγεννητικών εξετάσεων
Άρθρο 41: Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία
Άρθρο 42: Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους
Άρθρο 43: Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών
Άρθρο 44: Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών
Άρθρο 45: Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’: ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α’ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β’
Άρθρο 46: Εργασιακά δικαιώματα (άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 47: Απαγόρευση διακρίσεων (άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 48: Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης (άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 49: Έννομη προστασία (άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 50: Κυρώσεις
Άρθρο 51: Ενημέρωση εργαζομένων (άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)
Άρθρο 52: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 53: Μεταβατικές διατάξεις
Άρθρο 54: Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ IV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Άρθρο 55: Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας
Άρθρο 56: Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999
Άρθρο 57: Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990
Άρθρο 58: Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3, 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000
Άρθρο 59: Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990
Άρθρο 60: Αργία
Άρθρο 61: Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής
Άρθρο 62: Άδεια άνευ αποδοχών
Άρθρο 63: Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ. α’, ι’, ιε’ και ιστ’, προσθήκη περ. ιζ’ έως και κβ’ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η’ έως και ια’στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966
Άρθρο 64: Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών
Άρθρο 65: Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας
Άρθρο 66: Προστασία από τις απολύσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 67: Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010
Άρθρο 68: Ψηφιακές πλατφόρμες
Άρθρο 69: Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών
Άρθρο 70: Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων
Άρθρο 71: Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών
Άρθρο 72: Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ»
Άρθρο 73: Σκοπός και λειτουργία
Άρθρο 74: Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας
Άρθρο 75: Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα
Άρθρο 76: Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ
Άρθρο 77: Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων
Άρθρο 78: Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α’ και β’του άρθρου 80 του ν. 4144/2013
Άρθρο 79: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 80: Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’
Άρθρο 81: Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Άρθρο 82: Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982
Άρθρο 83: Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων - Αντικατάσταση του άρθρου 2 του ν. 1264/1982
Άρθρο 84: Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982
Άρθρο 85: Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982
Άρθρο 86: Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982

Άρθρο 87: Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982
Άρθρο 88: Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982
Άρθρο 89: Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982
Άρθρο 90: Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση του άρθρου 17 του ν. 1264/1982
Άρθρο 91: Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
Άρθρο 92: Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982
Άρθρο 93: Προστασία δικαιώματος στην εργασία
Άρθρο 94: Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994
Άρθρο 95: Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982
Άρθρο 96: Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990
Άρθρο 97: Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990
Άρθρο 98: Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990
Άρθρο 99: Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16Β του ν. 1876/1990
Άρθρο 100: Μεταβατικές Διατάξεις Κεφαλαίου Δ’
Άρθρο 101: Καταργούμενες Διατάξεις Κεφαλαίου Δ’
ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»
Άρθρο 102: Σύσταση
Άρθρο 103: Αρμοδιότητες
Άρθρο 104: Λειτουργική ανεξαρτησία
Άρθρο 105: Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές
Άρθρο 106: Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
Άρθρο 107: Όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 108: Συμβούλιο Διοίκησης
Άρθρο 109: Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 110: Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 111: Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης
Άρθρο 112: Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων
Άρθρο 113: Διοικητής
Άρθρο 114: Αρμοδιότητες Διοικητή
Άρθρο 115: Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή
Άρθρο 116: Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή
Άρθρο 117: Οργανικές θέσεις
Άρθρο 118: Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον αμοιβή
Άρθρο 119: Προϋπολογισμός
Άρθρο 120: Οικονομική Διαχείριση
Άρθρο 121: Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας
Άρθρο 122: Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011
Άρθρο 123: Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011
Άρθρο 124: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 125: Μεταβατικές διατάξεις
ΜΕΡΟΣ VI: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 126: Κύρωση Διεθνούς Σύμβασης
ΜΕΡΟΣ VII: ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 127: Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία
Άρθρο 128: Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Επιθεώρηση Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)
ΜΕΡΟΣ VIII: ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
Άρθρο 129: Μέτρα για εποχικά εργαζομένους στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο
Άρθρο 130: Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4726/2020
Άρθρο 131: Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ - Τροποποίηση του άρθρου 40 του ν. 4778/2021
Άρθρο 132: Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδείας και παρατάσεις λόγω της πανδημίας - Τροποποίηση του άρθρου 69 του ν. 4756/2020
Άρθρο 133: Παράταση θητείας διοικητικών οργάνων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 72 του ν. 4756/2020
Άρθρο 134: Συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης μικρής διάρκειας - Τροποποίηση του άρθρου 30 του ν. 4144/2013
Άρθρο 135: Ποσό επιστροφής για προγράμματα Ο.Α.Ε.Δ. - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 2434/1996
Άρθρο 136: Προϋπόθεση φοίτησης για επίδομα παιδιού, επίδομα στέγασης και ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα - Τροποποίηση του άρθρου 214 του ν. 4512/2018, του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 και του άρθρου 235 του ν. 4389/2017
Άρθρο 137: Παροχές και διευκολύνσεις σε αναδόχους γονείς - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 4538/2018
Άρθρο 138: Ρυθμίσεις αρμοδιότητας διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών κεντρικής υπηρεσίας και λοιπών φορέων αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 και του άρθρου 61 του ν. 4387/2016
ΜΕΡΟΣ IX ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΙΣΟΔΥΝΑΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
Άρθρο 139: Ορισμοί

Άρθρο 140: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα
Άρθρο 141: Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εξωτερικό προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα
Άρθρο 142: Συντελεστής αναλογιστικού ισοδύναμου
Άρθρο 143: Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 144: Μεταβατικές διατάξεις
Άρθρο 145: Καταργούμενες διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Χ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’: ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
Άρθρο 146: Αναπροσαρμογή συντελεστών φόρου και εισφοράς πλοίων πρώτης κατηγορίας του ν. 27/1975, καθώς και εισφοράς του ν. 29/1975
Άρθρο 147: Υπολογισμός φόρου ιδιωτικών πλοίων αναψυχής - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 27/1975
Άρθρο 148: Αποσαφήνιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας καταβολής επιχορήγησης για το μεταφορικό κόστος εκδοτικών επιχειρήσεων - Τροποποίηση του άρθρου 90 του ν. 4764/2020
Άρθρο 149: Κατάργηση αποδεικτικού φορολογικής ενημερότητας σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης- Τροποποίηση του άρθρου 80 του ν. 4446/2016
Άρθρο 150: Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων - Προσθήκη άρθρου 109Α στον ν. 2960/2001
Άρθρο 151: Επέκταση της απαλλαγής μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων- Τροποποίηση της παρ. 10 του άρθρου δεύτερου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ
Άρθρο 152: Σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή αιτία σε εκτέλεση προσυμφώνων, χωρίς την προσκόμιση πιστοποιητικών - Προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950
Άρθρο 153: Επέκταση της απαλλαγής των αγροτεμαχίων των φυσικών προσώπων από τον συμπληρωματικό ΕΝ.Φ.Ι. Α. και χορήγηση μείωσης στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων και για το έτος 2021 - Τροποποίηση των άρθρων 5 και 7 του ν. 4223/2013
Άρθρο 154: Απαλλαγή ακινήτων που κείνται εντός ορισμένων οικισμών των Περιφερειακών Ενοτήτων Φλώρινας, Κοζάνης και Γρεβενών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας από τον ΕΝ.Φ.Ι.Α. λόγω διακινδύνευσης της ζωής και της υγείας των κατοίκων τους - Προσθήκη παρ. 7 Α στο άρθρο 3 του ν. 4223/2013
Άρθρο 155: Παράταση του χρόνου έναρξης ισχύος της φορολόγησης ανά δελτίο παιχνιδιού στα τυχερά παίγνια - Τροποποίηση του άρθρου 79 του ν. 4764/2020
Άρθρο 156: Ρύθμιση για την ενίσχυση επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»
Άρθρο 157: Παράταση χορήγησης αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και Πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 125 του ν. 4446/2016
Άρθρο 158: Παράταση αναστολής μέτρων διοικητικής και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 126 του ν. 4446/2016
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
Άρθρο 159: Παράταση συμβάσεων μίσθωσης έργου στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»
Άρθρο 160: Εσωτερική μετακίνηση υπαλλήλων του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»
Άρθρο 161: Ρυθμίσεις για τη διεκπεραίωση εκκρεμών υποθέσεων και την παράδοση και παραλαβή αρχείων των καταργούμενων έμμισθων και άμισθων υποθηκοφυλακείων - Τροποποίηση του άρθρου 38 του ν. 4512/2018
Άρθρο 162: Ένταξη άμισθων Υποθηκοφυλάκων στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»
Άρθρο 163: Υποβολή δηλώσεων εγγραπτέων δικαιωμάτων και επιβολή προστίμων - Αντικατάσταση της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995
Άρθρο 164: Παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης σε ιδιώτες από την Αρχή Πιστοποίησης του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.) και λειτουργία αυτής - Τροποποίηση της παρ. 1 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020
Άρθρο 165: Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Ι
ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 1
Κύρωση διεθνούς σύμβασης

Κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην αγγλική και η μετάφραση στην ελληνική γλώσσα έχουν ως εξής:

«Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας
Σύμβαση 190
Σύμβαση για την εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,
που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη
στην 108η Σύνοδο της Γενεύης, 21 Ιουνίου 2019

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και συνήλθε κατά την 108η Σύνοδό της (Εκατονταετηρίδα) στις 10 Ιουνίου 2019, και

Αφού υπενθύμισε ότι η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας βεβαιώνει ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες, και

Αφού επιβεβαίωσε τη σημασία των θεμελιωδών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, και

Αφού υπενθύμισε άλλες συναφείς διεθνείς πράξεις, όπως η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση Πάσης Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, η Σύμβαση για την Εξάλειψη Πάσης Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, η Διεθνής Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Διακινούμενων Εργαζόμενων και Μελών των Οικογενειών τους, και η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, και

Αφού αναγνώρισε το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία, και

Αφού αναγνώρισε τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης, και

Αφού υπενθύμισε ότι τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον, και

Αφού αναγνώρισε ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα και

Αφού αναγνώρισε ότι η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, και

Αφού έλαβε υπόψη ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια, και ότι κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν, στο πλαίσιο άλλων μέτρων, στην αναγνώριση, αντίδραση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας, και

Αφού αποφάσισε την έγκριση ορισμένων προτάσεων όσον αφορά τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, που αποτελεί το πέμπτο θέμα της ημερησίας διάταξης της συνόδου, και

Αφού έκρινε ότι οι προτάσεις αυτές θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης,

Εγκρίνει σήμερα την εικοστή πρώτη Ιουνίου του δύο χιλιάδες δεκαεννέα την ακόλουθη Σύμβαση, η οποία θα αναφέρεται ως «Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση», 2019:

I. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

1. Για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης:

(α) ο όρος “βία και παρενόχληση” στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,

(β) ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

2. Με την επιφύλαξη των υποπαρ. (α) και (β) της παρ. 1 αυτού του Άρθρου, οι ορισμοί στις εθνικές νομοθεσίες και κανονισμούς ενδέχεται να προβλέπουν μία έννοια ή ξεχωριστές έννοιες.

II. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 2

1. Η Σύμβαση αυτή προστατεύει εργαζόμενους και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

2. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.

Άρθρο 3

Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,

(β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,

(γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,

(δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,

(ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και,

(στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

III. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Άρθρο 4

1. Κάθε Μέλος που κυρώνει την παρούσα Σύμβαση σέβεται, προωθεί και πραγματώνει το δικαίωμα του καθενός για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση.

2. Κάθε Μέλος θα υιοθετήσει, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις περιστάσεις και σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μια συνεκτική, ολοκληρωμένη, και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Μια τέτοια προσέγγιση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη βία και παρενόχληση με συμμετοχή τρίτων, κατά περίπτωση, και περιλαμβάνει:

(α) δια νόμου απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης,

(β) διασφάλιση ότι ανάλογες πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση,

(γ) υιοθέτηση ολοκληρωμένης στρατηγικής με σκοπό την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης,

(δ) καθιέρωση ή ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης,

(ε) διασφάλιση πρόσβασης σε ένδικα μέσα και στήριξης για τα θύματα,

(στ) πρόβλεψη κυρώσεων,

(ζ) ανάπτυξη εργαλείων, καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ευαισθητοποίηση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση και

(η) διασφάλιση αποτελεσματικών μέσων ελέγχου και διερεύνησης για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, μεταξύ άλλων μέσω των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων αρμοδίων αρχών.

3. Κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή της πρόσβασης που αναφέρεται στην παρ. 2 αυτού του Άρθρου, κάθε Μέλος θα αναγνωρίζει τους διαφορετικούς και συμπληρωματικούς ρόλους και καθήκοντα κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεών τους, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική φύση και έκταση των αντίστοιχων ευθυνών τους.

Άρθρο 5

Με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σέβεται, προωθεί και πραγματώνει τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, δηλαδή, τη συνδικαλιστική ελευθερία και την πραγματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, την πραγματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και το επάγγελμα, καθώς και θα προωθεί την αξιοπρεπή εργασία.

Άρθρο 6

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, μεταξύ άλλων για εργαζόμενες γυναίκες, καθώς και για εργαζόμενους και άλλα άτομα που ανήκουν σε μία ή περισσότερες ευάλωτες ομάδες ή ομάδες σε επισφαλείς καταστάσεις, τα οποία επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.

IV. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

Άρθρο 7

Με επιφύλαξη του άρθρου 1 και σύμφωνα με αυτό, κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς για να ορίσει και να απαγορεύσει τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 8

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης:

(α) της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση εργαζομένων στην άτυπη οικονομία,

(β) εντοπισμού, μέσω διαβούλευσης με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλα μέσα, των τομέων ή επαγγελμάτων και εργασιακών ρυθμίσεων, όπου εργαζόμενοι και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα είναι περισσότερο εκτεθειμένα στη βία και την παρενόχληση και

(γ) της λήψης μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τέτοιων ατόμων.

Άρθρο 9

Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου που έχουν, για να προλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της

έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και ειδικότερα, στο μέτρο όπου αυτό είναι λογικά εφικτό, να:

(α) υιοθετούν και να εφαρμόζουν, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,

(β) λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία,

(γ) προσδιορίζουν και αξιολογούν τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και,

(δ) παρέχουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, για τους προσδιορισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, μεταξύ άλλων και για τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του άρθρου.

V. ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΙ ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

Άρθρο 10

Κάθε Μέλος θα λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να:

(α) παρακολουθεί και επιβάλει εθνικούς νόμους και κανονισμούς σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας,

(β) διασφαλίζει εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα και ασφαλείς, δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς και διαδικασίες αναφοράς και επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως:

(i) διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης, καθώς και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, ανάλογα με την περίπτωση, σε επίπεδο χώρου εργασίας,

(ii) εξωτερικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών του χώρου εργασίας,

(iii) δικαστήρια,

(iv) προστασία από θυματοποίηση ή αντίποινα κατά των καταγγελλόντων, θυμάτων, μαρτύρων και πληροφοριοδοτών δημοσίου συμφέροντος και

(v) νομικά, κοινωνικά, ιατρικά και διοικητικά μέτρα στήριξης για τους καταγγέλλοντες και τα θύματα,

(γ) προστατεύει την ιδιωτικότητα και την εμπιστευτικότητα των εμπλεκομένων, στον βαθμό που είναι εφικτό και σκόπιμο, και να διασφαλίζει ότι δεν γίνεται κατάχρηση των απαιτήσεων για ιδιωτικότητα και εμπιστευτικότητα,

(δ) προβλέπει κυρώσεις, αν υπάρχουν, σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας,

(ε) προβλέπει ότι τα θύματα της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας θα έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς αναφοράς και επίλυσης διαφορών με συνεκτίμηση θεμάτων φύλου, στήριξη, υπηρεσίες και ένδικα μέσα,

(στ) αναγνωρίζει τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας και, στον βαθμό που είναι λογικά εφικτό, να μετριάζει τις επιπτώσεις της στον κόσμο της εργασίας,

(ζ) διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αποχωρούν από μια εργασιακή κατάσταση για την οποία έχουν εύλογη δικαιολογία να πιστεύουν ότι παρουσιάζει επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια, λόγω βίας και παρενόχλησης, χωρίς να υποστούν αντίποινα ή άλλες αδικαιολόγητες συνέπειες, και το καθήκον να ενημερώνουν τη διεύθυνση και,

(η) διασφαλίζει ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι άλλες σχετικές αρχές, ανάλογα με την περίπτωση, έχουν εξουσιοδοτηθεί να χειρίζονται το θέμα της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, μεταξύ άλλων εκδίδοντας εντολές που απαιτούν τη λήψη μέτρων με άμεση εκτελεστική ισχύ και εντολές για παύση εργασιών σε περιπτώσεις επικείμενου κινδύνου για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια, με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος προσφυγής σε δικαστική ή διοικητική αρχή που μπορεί να προβλέπεται από τον νόμο.

VI. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Άρθρο 11

Κάθε Μέλος, σε διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, θα προσπαθήσει να εξασφαλίσει ότι:

(α) η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζονται με σχετικές εθνικές πολιτικές, όπως αυτές που αφορούν στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, την ισότητα και τη μη διάκριση και την μετανάστευση,

(β) οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και οι σχετικές αρχές έχουν λάβει καθοδήγηση, πόρους, κατάρτιση και άλλα εργαλεία σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης και

(γ) αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένων των εκστρατειών ευαισθητοποίησης.

VII. ΤΡΟΠΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 12

Οι διατάξεις αυτής της Σύμβασης θα εφαρμόζονται μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών, καθώς και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων που είναι σύμφωνα με την εθνική πρακτική, μεταξύ άλλων επεκτείνοντας ή προσαρμόζοντας τα υφιστάμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία για να καλύπτουν τη βία και την παρενόχληση και αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.

VIII. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 13

Οι επίσημες κυρώσεις της παρούσας Σύμβασης θα κοινοποιηθούν στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 14

1. Η παρούσα Σύμβαση θα δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας οι κυρώσεις των οποίων έχουν καταχωρηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2. Η Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία κατά την οποία οι κυρώσεις δύο Μελών θα καταχωρηθούν στον Γενικό Διευθυντή.

3. Στη συνέχεια, η παρούσα Σύμβαση θα τίθεται σε ισχύ για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες από την ημερομηνία καταχώρησης της κύρωσής της.

Άρθρο 15

1. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση θα μπορεί να την καταγγείλει με τη λήξη περιόδου δέκα ετών μετά την ημερομηνία αρχικής ισχύος της σύμβασης, με πράξη που κοινοποιείται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας με σκοπό να καταχωρηθεί. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα έτος μετά από την ημερομηνία καταχώρησης.

2. Κάθε Μέλος που έχει κυρώσει την παρούσα Σύμβαση, και το οποίο, μέσα σε ένα χρόνο μετά τη λήξη της προαναφερομένης περιόδου των δέκα ετών, δεν ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται από το παρόν άρθρο, θα δεσμεύεται για μια νέα περίοδο δέκα ετών και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει την παρούσα Σύμβαση εντός του πρώτου έτους κάθε νέας δεκαετούς περιόδου σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

Άρθρο 16

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί σ’ όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώρηση όλων των κυρώσεων και καταγγελιών που κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώρηση της δεύτερης από τις κυρώσεις που κοινοποιήθηκε, ο Γενικός Διευθυντής θα επισημάνει στα Μέλη της Οργάνωσης την ημερομηνία κατά την οποία η παρούσα σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ.

Άρθρο 17

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών με σκοπό την καταχώρηση, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις πληροφορίες όλων των κυρώσεων και πράξεων καταγγελίας, που έχουν καταχωρηθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων άρθρων.

Άρθρο 18

Κάθε φορά που κρίνεται απαραίτητο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, θα παρουσιάζει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας σύμβασης, και θα εξετάζει το ενδεχόμενο εγγραφής του θέματος της συνολικής ή μερικής αναθεώρησης της σύμβασης στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης.

Άρθρο 19

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη εγκρίνει μια νέα Σύμβαση που θα αναθεωρεί την παρούσα Σύμβαση, εκτός εάν η νέα Σύμβαση προβλέπει κάτι διαφορετικό, τότε:

(α) η κύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής Σύμβασης επιφέρει αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία της παρούσας Σύμβασης, παρά τις διατάξεις του άρθρου 22, εάν και εφόσον η νέα αναθεωρητική Σύμβαση έχει τεθεί σε ισχύ,

(β) μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της αναθεωρητικής Σύμβασης, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να κυρώσουν την παρούσα Σύμβαση.

2. Η παρούσα Σύμβαση σε κάθε περίπτωση θα παραμείνει σε ισχύ με αυτή τη μορφή και αυτό το περιεχόμενο για τα Μέλη εκείνα που την έχουν κυρώσει, αλλά δεν έχουν κυρώσει την αναθεωρητική Σύμβαση.

Άρθρο 20

Η αγγλική και γαλλική απόδοση του κειμένου της παρούσας Σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικές.».

“Convention 190
CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility

to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person’s psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers’ and workers’ organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;

(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;

(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;

(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;

(e) in employer-provided accommodation; and

(f) when commuting to and from work.

III. Core principles

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

(a) prohibiting in law violence and harassment;

(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;

(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;

(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;

(e) ensuring access to remedies and support for victims;

(f) providing for sanctions;

(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and

(h) ensuring effective means of inspection and

investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

(a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;

(b) identifying, in consultation with the employers’ and workers’ organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and

(c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender- based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

(b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and

(d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

(i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;

(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;

(iii) courts or tribunals;

(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and

(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant

authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director- General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1.The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2.When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.”

ΜΕΡΟΣ ΙΙ
ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 2
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Άρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής

1. Στο παρόν Μέρος εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

2. Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

Άρθρο 4
Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ’ επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α’ 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α’ 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 5
Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

1. Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Άρθρο 6
Ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και ασφάλειας - Τροποποίηση του άρθρου 47 του ν. 3850/2010

Στην περ. β’ της παρ. 1 του άρθρου 47 του ν. 3850/2010 (Α’ 84) προστίθενται οι κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:

α) στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση,

β) στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και

γ) στα μέτρα που λαμβάνονται κατ’ εφαρμογή της παραγράφου 2 του άρθρου 45.».

Άρθρο 7
Ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων - Τροποποίηση του άρθρου 42 του ν. 3850/2010

Στην παρ. 6 του άρθρου 42 του ν. 3850/2010 (Α’ 84) τροποποιείται η περ. ε’ με την προσθήκη ορισμού παραμέτρων, που λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης για την κατάρτιση προγράμματος προληπτικής δράσης, προστίθεται περ. θ’ σχετικά με την αξιολόγηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων κατά της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων,

β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,

γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,

ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους,

στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,

ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48,

η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων και

θ) να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.».

Άρθρο 8
Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010

1. Στην παρ. 2 του άρθρου 17 του ν. 3850/2010 (Α’ 84), οι περ. γ’ και ε’ τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,

β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού,

γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,

ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.».

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 3850/2010 τροποποιούνται η περ. δ’ με την προσθήκη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η περ. ε’ με την προσθήκη παροχής θεραπείας σε περίπτωση περιστατικού βίας και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν:

α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,

β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,

γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών,

δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,

ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία, ιδίως σε περίπτωση ατυχήματος, περιστατικού βίας ή αιφνίδιας νόσου και εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.».

Άρθρο 9
Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ’ ελάχιστον:

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία,

ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Άρθρο 10
Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ’ ελάχιστον:

α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων,

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Άρθρο 11
Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων και, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει απόψεις. Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.

Άρθρο 12
Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 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, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης

μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α’ 207) και ν. 4443/2016 (Α’ 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10.

2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18.

4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α’ της παρ. 2 του άρθρου 19.

5. Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Άρθρο 13
Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α’ 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

Άρθρο 14
Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν 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 (Α’ 207). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 15
Βάρος απόδειξης

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α’ 207).

Άρθρο 16
Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

1. Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στο Σ.Ε.Π.Ε..

β) Η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α’ 10), της διεξαγωγής και της έκβασης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Συνήγορο του Πολίτη.

γ) Η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας που σχετίζεται με τη βία και παρενόχληση και η παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε αυτές, σε συνεργασία με τα συναρμόδια τμήματα του Σ.Ε.Π.Ε..

δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003.

ε) Η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και την παρενόχληση και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης.

στ) Η τήρηση μητρώου των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2. Στις ήδη υπάρχουσες θέσεις προσωπικού του άρθρου 56 του π.δ. 134/2017 (Α’ 168) συστήνονται και προστίθενται έξι (6) θέσεις ως ακολούθως: δύο (2) θέσεις ΠΕ Νομικών, μία (1) θέση ΠΕ Πληροφορικής, μία (1) θέση ΠΕ Στατιστικολόγων, δύο (2) θέσεις ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού.

Του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία προϊσταται υπάλληλος ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού.

Άρθρο 17
Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12 και 13 επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από τα πρόσωπα του άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων των άρθρων 5 έως και 11, ανεξαρτήτως της υποβολής αίτησης. Για την εκτέλεση του παραπάνω έργου η Επιθεώρηση Εργασίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και εξουσίες του άρθρου 2 του ν. 3996/2011 (Α’ 70), προκειμένου να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτήν και προκειμένου να ερευνά, να ανακαλύπτει, να εντοπίζει και να διώκει τους παραβάτες των ως άνω διατάξεων.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος, η Επιθεώρηση Εργασίας επιπροσθέτως: α) παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους εκ του Μέρους αυτού, β) μεριμνά, ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και γ) τηρεί μητρώο των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία δικαστικής απόφασης.

3. Κατά την εκτέλεση του έργου του, η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει, συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία με:

α) το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

γ) τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003 (Α’ 10),

δ) κάθε άλλη δημόσια αρχή που μπορεί να της παράσχει συνδρομή, στο μέτρο της αρμοδιότητάς της.

Άρθρο 18
Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Οι διαφορές από τα άρθρα 4, 12 και 13, οι οποίες υποβάλλονται από τα πρόσωπα του άρθρου 3, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

2. Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011 υποβάλλεται κατ’ επιλογή του θιγόμενου προσώπου είτε στον προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον προϊστάμενο του αρμόδιου τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

3. Το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία κατά την παρ. 2, υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην εργασία για την υποβολή της καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με την κοινοποίηση ή διαβίβαση των σχετικών εγγράφων.

Υποχρεούται, επίσης, να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003 (Α’ 10), διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς.

4. Στην περίπτωση των αιτήσεων αυτών, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς κατά το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011 προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

5. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκομένων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στον βαθμό που είναι εφικτό. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εχεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς.

Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και

η ιχνηλασιμότητα, και μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη.

Κατά τα λοιπά και με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 23, εφαρμόζεται το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011.

6. Εφόσον διαπιστωθεί παράβαση των άρθρων 4 έως και 13, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 19.

Άρθρο 19
Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας

1. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 5 έως και 11 από τον εργοδότη επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του ν. 3850/2010 (Α’ 84) για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Στην περίπτωση αυτήν, εάν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο, παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων και εφαρμόζει εφεξής την κείμενη εργατική νομοθεσία, εξαιτίας της παράβασης της οποίας του επεβλήθη το πρόστιμο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

Η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης σε οποιαδήποτε περίπτωση.

2. Σε περίπτωση παραβίασης των άρθρων 4, 12, 13 και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 ως εξής:

α) Εφόσον ο εργοδότης παραβιάζει την απαγόρευση του άρθρου 4, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13 συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη.

β) Εφόσον το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση και της παρ. 2 του άρθρου 12 και του άρθρου 13 σωρευτικά συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο και παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε.

3. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,

δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή.

4. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ή των διοικητικών μέτρων μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή της παρ. 5 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170). Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών.

Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παρ. 2 του παρόντος μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Άρθρο 20
Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων - Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 (Α’ 50) τροποποιούνται το εισαγωγικό εδάφιο και η περ. α’ ως προς τη μετονομασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων σε Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και την προσθήκη πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (Ε.Σ.Ι.Φ.), το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α’ και β’ βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.».

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α’ ως προς τη συγκρότηση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκαπέντε (15) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α) τον αρμόδιο για τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων Υπουργό, ως πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του,

β) τον Γενικό Γραμματέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, με τον αναπληρωτή του,

γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εσωτερικών, με τον αναπληρωτή του,

δ) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, με τον αναπληρωτή του,

ε) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνηγόρου του Πολίτη, με τον αναπληρωτή του,

στ) δύο (2) μέλη διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. με ειδίκευση στις σπουδές φύλου, με τους αναπληρωτές τους,

ζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Κ.Ε.Θ.Ι., με τον αναπληρωτή του,

η) τους Προέδρους των Επιτροπών Ισότητας της Κ.Ε.Δ.Ε. και της ΕΝ.ΠΕ., με τους αναπληρωτές τους,

θ) τρία (3) πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και εμπειρίας σε αντικείμενο σχετικό με την ισότητα των φύλων και την έμφυλη βία, με τους αναπληρωτές τους,

ι) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις, με τους αναπληρωτές τους.

Το ΕΣΙΦ συνέρχεται τακτικά δύο (2) φορές τον χρόνο και έκτακτα, όποτε κρίνεται απαραίτητο και η θητεία του είναι διετής.

Τα μέλη του ΕΣΙΦ δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτό κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.».

3. Η παρ. 4 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των κεντρικών, περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών και φορέων, εκπρόσωποι των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων, καθώς και ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, ειδικοί επιστήμονες, πρόσωπα από την Ελλάδα ή χώρες του εξωτερικού, με εγνωσμένο κύρος και εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικά θέματα φύλου (έμφυλη βία, ένταξη της διάστασης του φύλου/gender mainstreaming, κ.λπ.).».

Άρθρο 21
Σήμα Ισότητας - Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019

Στο άρθρο 21 του ν. 4604/2019 (Α’ 50) τροποποιούνται ο τίτλος και η παρ. 1 ως προς την προσθήκη της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αντικαθίσταται η παρ. 2, τροποποιείται η παρ. 3 ως προς τη μετονομασία της Γ.Γ.Ι.Φ. σε Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθώς και ως προς την προσθήκη της πρόληψης της βίας στην εργασία και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 21

Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».

2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της

απασχόλησης, την υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.

3. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το «Σήμα Ισότητας» από τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. αποστέλλουν υποχρεωτικά, μία φορά κατ’ έτος, σε αυτήν απολογιστική έκθεση δράσεων σχετικών με την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. δημοσιοποιεί κάθε έτος τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και αναρτά τον κατάλογο στον ιστότοπό της.».

Άρθρο 22
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδίδονται υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18, συμπεριλαμβανομένων παρεκκλίσεων από το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατηγοριοποιούνται περαιτέρω οι παραβάσεις του άρθρου 19, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 23
Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση που λαμβάνεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11.

2. Διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170) με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που είναι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύσαν νομικό πλαίσιο.

3. Για τη διασφάλιση της άμεσης λειτουργίας του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας πλήρωσης της θέσης ευθύνης και κάλυψης των θέσεων του άρθρου 16, επιτρέπονται η τοποθέτηση σε θέση προϊσταμένου του τμήματος υπαλλήλου, ο οποίος υπηρετεί σε υπηρεσίες υπαγόμενες στον Γενικό Επιθεωρητή του Σ.Ε.Π.Ε. και η κάλυψη των θέσεων με προσωπικό που ήδη υπηρετεί στο Σ.Ε.Π.Ε..

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ής ΙΟΥΝΙΟΥ 2019, ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158

Άρθρο 24
Σκοπός
(Άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (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 και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» (L 188).

2. Το παρόν Κεφάλαιο ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στη μεταχείριση στον χώρο εργασίας, μέσα από τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.

3. Με το παρόν Κεφάλαιο θεσπίζονται δικαιώματα για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντιστή, την άδεια ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και φροντιστές.

Άρθρο 25
Πεδίο εφαρμογής
(Άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α’ 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Εφαρμόζεται επίσης στους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται από την Πολεμική Αεροπορία και απασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας.

2. Με διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, προσαρμόζεται η εθνική νομοθεσία προς την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158, ως προς τους εργαζόμενους με σχέση ναυτικής εργασίας σε εμπορικά πλοία.

Άρθρο 26
Ορισμοί
(Άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «Άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τον πατέρα, η οποία λαμβάνεται, με την ευκαιρία της γέννησης, για την επιμέλεια του τέκνου.

β) «Άδεια φροντιστή»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν 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, όπως ορίζεται στο άρθρο 29.

γ) «Γονική άδεια»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η επιμέλεια του τέκνου.

δ) «Συγγενής»: ο/η σύζυγος, ο/η σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, τα τέκνα φυσικά ή θετά, οι γονείς, τα αδέλφια και οι συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

ε) «Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

στ) «Φροντιστής»: 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.

Άρθρο 27
Άδεια πατρότητας
(Άρθρα 4 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.

2. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

3. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Άρθρο 28
Γονική άδεια
(Άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

3. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ’ εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων

ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.

4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

5. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2.

6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ’ ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

7. Η γονική άδεια αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

8. Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους.

9. Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο Ο.Α.Ε.Δ. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α’ 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

10. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

Άρθρο 29
Άδεια φροντιστή
(Άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Κάθε 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.

Άρθρο 30
Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (Άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, που ορίζεται στο άρθρο 26 βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

Άρθρο 31
Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.

2. Για 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, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

3. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα οριζόμενα στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο.

Άρθρο 32
Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα (Άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη, ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α’ 10) και το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α’ 207), ορίζεται αρμόδιος φορέας και για τα περί διακρίσεων ζητήματα που ρυθμίζονται με το παρόν Κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Άρθρο 33
Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143) με σύμβαση έμμισθης εντολής, δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α’ 41) και ε) εφαρμόζονται επίσης στους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται από την Πολεμική Αεροπορία και απασχολούνται στην Αμερικανική Ναυτική Ευκολία Σούδας.

Άρθρο 34
Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017

Η παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α’ 137) αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, που ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α’ 286), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.».

Άρθρο 35
Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α’ 17), δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράπο-

ντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

Άρθρο 36
Ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008

1. Στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α’ 58) το ένατο εδάφιο αντικαθίσταται ως εξής:

«Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη, που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.».

2. Η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας χορηγείται στο προσωπικό των περ. β) και γ) του άρθρου 33 υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 και καταβάλλεται από τον φορέα στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί και επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία της, με ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Άρθρο 37
Άδεια φροντίδας τέκνου

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.

Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

2. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

3. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

4. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ’ αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

Άρθρο 38
Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου

1. Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Διημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.

2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 39
Άδεια γάμου

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργασίμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργασίμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή

δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

Άρθρο 40
Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Άρθρο 41
Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Άρθρο 42
Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

2. Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

Άρθρο 43
Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ’ έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 44
Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ’ έτος.

2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 45
Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α’ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β’

Άρθρο 46
Εργασιακά δικαιώματα
(Άρθρα 10 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας ή και ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, διατηρούνται μέχρι το τέλος της άδειας ή απουσίας από την εργασία ή της ευέλικτης ρύθμισης. Με τη λήξη της

άδειας ή της ευέλικτης ρύθμισης, τα δικαιώματα του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται, όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

2. Κατά τη λήξη κάθε άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης του παρόντος Μέρους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, με τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, από την οποία θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια.

3. Το παρόν Μέρος καθορίζει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους που ισχύουν από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων και, που σε κάθε περίπτωση, δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.

4. Οι ρυθμίσεις του παρόντος Μέρους δεν καταργούν και δεν επηρεάζουν τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων, που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού.

Άρθρο 47
Απαγόρευση διακρίσεων
(Άρθρα 11 και 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται από το παρόν Μέρος.

2. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, από τον εργοδότη, καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος.

Άρθρο 48
Προστασία από την απόλυση
και βάρος απόδειξης
(Άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησε δικαίωμα που προβλέπεται στο παρόν Μέρος.

2. Σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο παρόν Μέρος, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη συνιστά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1.

3. Αν εργαζόμενος, που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση, ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει, ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση της παρούσας δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

4. Η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α’ 153), τροποποιείται με την προσθήκη της προστασίας για τον εργαζόμενο γονέα και διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, καθώς και η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδαφίου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33.».

Άρθρο 49
Έννομη προστασία
(Άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί, ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση του παρόντος Μέρους, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 32. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν έγγραφης συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος Μέρους, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Άρθρο 50
Κυρώσεις

1. Στον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του παρόντος Μέρους επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

2. Η παραβίασή της, κατά το παρόν Μέρος, αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων γεννά αξίωση προς αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

3. Για κάθε παραβίαση του Κεφαλαίου Α’ στον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

4. Η μη χορήγηση από τον εργοδότη της αιτούμενης από τον εργαζόμενο βεβαίωσης των στοιχείων της εργασιακής σχέσης ή των διαστημάτων των αδειών του παρόντος Μέρους, που του χορηγήθηκαν συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 51
Ενημέρωση εργαζομένων
(Άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του πληροφοριακό υλικό σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος. Οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν, με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων.

Άρθρο 52
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Εσωτερικών, δύνανται να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 28, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 28.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, δύναται να καθορίζονται οι σοβαροί ιατρικοί λόγοι, από τους οποίους προκύπτει η ανάγκη για σημαντική φροντίδα ή υποστήριξη του συγγενούς, το είδος της ιατρικής γνωμάτευσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 29.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να καθορίζονται οι προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας του άρθρου 30 και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 30.

Άρθρο 53
Μεταβατικές διατάξεις

Για κάθε εργαζόμενο γονέα, στον οποίο έχει χορηγηθεί γονική άδεια, σύμφωνα με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012 (Α’ 89) και η οποία δεν έχει λήξει κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλει το επίδομα της παρ. 3 του άρθρου 28.

Άρθρο 54
Καταργούμενες διατάξεις

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:
α. τα άρθρα 7 έως και 9 του ν. 1483/1984 (Α’ 153),
β. η περ. Β’του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α’ 111),
γ. το άρθρο 22 του ν. 3488/2006 (Α’ 191),
δ. η παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α’ 207),
ε. τα άρθρα 48 έως 54 του ν. 4075/2012 (Α’ 89),
στ. το άρθρο 38 του ν. 4342/2015 (Α’ 143),
ζ. το άρθρο 9 του π.δ. 176/1997 (Α’ 150),
η. η παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011 (Α’ 170),
θ. το άρθρο 31 του ν. 4735/2020 (Α’ 197).

ΜΕΡΟΣ IV
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 55
Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις. Όταν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε οκτώ (8) ώρες, ενώ όταν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.

2. Στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α’ 101), ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία τεσσάρων (4) ημερών εβδομαδιαίως.

Άρθρο 56
Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999

1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α’ 94) τροποποιείται ως προς τον χρόνο ημερήσιας εργασίας και διαλειμμάτων και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4
(Άρθρο 4 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ)
Διαλείμματα

1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ’ ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων

[ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Α’ 79)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων [άρθρα 2 (παράγραφος 4) και 10 του π.δ. 17/1996] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1) του π.δ. 17/1996), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.».

3. Εργαζόμενοι, που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας, δικαιούνται αναπαύσεως, ενδιαμέσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ώρες.

Άρθρο 57
Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990

Στην παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α’ 101) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 11 διαμορφώνεται ως εξής:

«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο, που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ’ ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.».

Άρθρο 58
Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000

Στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α’ 286) τροποποιούνται η παρ. 3 ως προς τον αριθμό των ωρών υπερωριών και η παρ. 5 ως προς τον χαρακτηρισμό της κατ’ εξαίρεση υπερωρίας ως παράνομης και ως προς το ποσοστό προσαύξησης του ωρομισθίου, προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 4
Υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας

1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση, διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%).

6. Με αποφάσεις του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως της παρ. 3, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).».

Άρθρο 59
Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990

1. Στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α’ 101) προστίθενται δύο εδάφια ως εξής: «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε

περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας.»

2. Στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990 προστίθεται παρ. 12 ως εξής:

«12. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης της παρ. 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (Α’ 286).».

Άρθρο 60
Αργία

1. Καθορίζονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, οι οποίες αργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, οι ακόλουθες:

α) Η 1η Ιανουαρίου.

β) Η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου).

γ) Η 25η Μαρτίου.

δ) Η Δευτέρα του Πάσχα.

ε) Η 1η Μαΐου.

στ) Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου).

ζ) Η 28η Οκτωβρίου.

η) Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

θ) Η 26η Δεκεμβρίου.

2. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδονται μετά από γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορούν να ορίζονται και άλλες εορτές, μέχρι πέντε (5) κατ’ έτος, ως ημέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας ανά την Επικράτεια. Εφόσον πρόκειται για τοπικές αργίες, η αρμοδιότητα ανήκει στους περιφερειάρχες. Με την ίδια διαδικασία, δύναται να καταργούνται ή να αλλάζουν οι προβλεπόμενες αργίες.

Άρθρο 61
Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (Α’ 229) το τρίτο εδάφιο τροποποιείται ως προς την υποχρέωση σε παροχή άδειας από τον εργοδότη στον μισθωτό μέχρι το τέλος εκάστου ημερολογιακού έτους ακόμη κι αν δεν ζητηθεί, προστίθεται τέταρτο εδάφιο, σχετικά με την εξάντληση της δικαιούμενης ετήσιας άδειας εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της αδείας κανονίζεται μεταξύ εργοδότου και μισθωτού, του πρώτου υποχρεουμένου να χορηγήσει την αιτηθείσαν άδειαν το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ’ έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων αδείας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτουμένη αίτησις σκοπεί μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της αδείας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ’ αποδοχών δικαιώματος αυτού. Η δικαιούμενη, κατ’ έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.».

Άρθρο 62
Άδεια άνευ αποδοχών

1. Εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης δύναται, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει άδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος, η οποία δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π/Σ) «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφό της γνωστοποιείται στον e-Ε.Φ.Κ.Α..

2. Μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών αναβιώνουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών εκ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Άρθρο 63
Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας - Τροποποίηση των περ. α’, ι’, ιε’ και ιστ’, προσθήκη περ. ιζ’ έως και κβ’ στην παρ. 1 και προσθήκη περ. η’ έως και ια’ στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 7 του β.δ. 748/1966 (Α’ 179) τροποποιούνται οι περ. α’ και ι’, αντικαθίστανται οι περ. ιε’ και ιστ’, προστίθενται περ. ιζ’ έως και κδ’ και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Αι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ’ ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίας και εργασίας εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ’ αυτών συνδεομένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως, καθώς και ταχυδρομικών υπηρεσιών (υπηρεσίες courier).

β) Επισκευής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοίχων τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργείων συγκολλήσεως ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πρατηρίων διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων δι’ αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαράζ), εξαιρέσει των εργασιών πλυσίματος και γρασαρίσματος.

γ) Παραγωγής μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενεργείας.

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεοράσεως και λήψεως κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκεδάσεως, δημοσίων παιγνίων και των μετ’ αυτών συνδεομένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων, καθώς και δραστηριοτήτων παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιουμένων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στιλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πωλήσεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πωλήσεως. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.».

2. Στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966, οι περ. β’ και δ’ τροποποιούνται, προστίθενται περ. η’ έως και ια’ και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να επιτραπεί η λειτουργία των παρακάτω επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει ως και η απασχόλησης του προσωπικού τούτων κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας:

α) Παραλαβής και διανομής ξένου τύπου.

β) Τμημάτων αλλαγής ξένων νομισμάτων των τραπεζών προς εξυπηρέτησιν περιηγητών, καθώς και ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών.

γ) Των λειτουργουσών εποχιακώς κατ’ έτος ή χρησιμοποιουσών ύλες, υποκειμένες σε ταχεία φθορά.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, μη δυνάμενης να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών εξ ης παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως ή υπηρεσίας.

Στις περιπτώσεις αυτές, εάν είναι αδύνατον να ζητηθεί η άδεια πριν την έναρξη της εργασίας επιβάλλεται η αναγγελία της εργασίας εις την Αστυνομικήν Αρχήν, ευθύς μετά την έναρξιν της εργασίας.

στ) Σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων ή διακοσμήσεως προθηκών.

ζ) Στις περιπτώσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 7, καθόσον αφορά στο απαραίτητο προσωπικό των Γραφείων εν γένει των εν αυταίς αναφερομένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών ή εργασιών.

Στις περ. α’ και γ’, η άδεια δύναται να αφορά σε όλο το προσωπικό.

Στην περ. ε’, δύναται να επιτραπεί η εργασία και κατά τις αναπληρωματικές ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία θα εξασφαλίζεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα.

η) Σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει.

θ) Σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων 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 αυτών.

ι) Σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών.

ια) Σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.».

Άρθρο 64
Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

1. Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

2. Ο ν. 2112/1920 (Α’ 67), ο ν. 3198/1955 (Α’ 98) και κάθε άλλη διάταξη, που διέπει την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων, εφαρμόζονται και επί των εργατοτεχνιτών.

3. Για την εφαρμογή του παρόντος, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Άρθρο 65
Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

1. Με την κοινοποίηση της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με προειδοποίηση, ο εργοδότης δύναται να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής της εργασίας του, μερικώς ή πλήρως. Στην περίπτωση αυτήν, οι αποδοχές του εργαζόμενου καταβάλλονται πλήρως μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης και ο εργοδότης δεν καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας.

2. Εάν 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.

Άρθρο 66
Προστασία από τις απολύσεις

1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:

α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή

β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή

γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση:

γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016 (Α’ 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α’ 153), όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, σύμφωνα με το άρθρο 48, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 31,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α’ 229),

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (Α’ 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998,

γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α’ 77),

γη) των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α’ 225),

γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983 (Α’ 110),

γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α’ 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α’ 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α’ 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982,

γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α’ 101),

γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β’ της παρ. 1 και την περ. β’ της παρ. 2 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α’ 66).

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

3. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 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 νόμο 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.

4. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά την παρ. 1 δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 3.

5. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α’ 98) και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη.

Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας.

6. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ’ ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 67
Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010

Το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α’ 66) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ’ εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί.

β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3Β του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το π.δ. 156/1994 (Α’ 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.

γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.

δ) Οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.

ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο η/υ (intranet) της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. 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 ψηφιακώς 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 τηλεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Άρθρο 68
Ψηφιακές πλατφόρμες

«Ψηφιακές πλατφόρμες» καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους.

Άρθρο 69
Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.

2. Η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και 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. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται, ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και υποκατάστατοι του παρόχου υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων υγείας και γενικότερα να συμμορφώνονται προς τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών, υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών, που συνδέονται συμβατικώς με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα.

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, ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο.

γ) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.

δ) Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας.

Άρθρο 70
Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων

1. Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, δικαιούνται να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους.

2. Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, έχουν δικαίωμα απεργίας, το οποίο ασκούν οι οργανώσεις της παρ. 1. Τα άρθρα 19 έως 22 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) εφαρμόζονται αναλογικώς.

3. Οι οργανώσεις της παρ. 1 δικαιούνται να διαπραγματεύονται συλλογικώς και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1876/1990 (Α’ 27).

Άρθρο 71
Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν έναντι των παρόχων υπηρεσιών, που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, τις ίδιες υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας που θα είχαν έναντι αυτών, αν συνδέονταν μαζί τους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, της σχετικής νομοθεσίας εφαρμοζομένης αναλογικώς.

2. Το άρθρο 56 του ν. 4611/2019 (Α’ 75) εφαρμόζεται αναλογικά και στους παρόχους υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου για τη διανομή ή μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων. Λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της σχέσης μεταξύ παρόχου υπηρεσιών και συνεργατικής ψηφιακής πλατφόρμας, επιτρέπεται να συμφωνείται, αντί για την παροχή προστατευτικού κράνους, να αποδίδεται η αξία του με προσαύξηση συγκεκριμένου ποσού επί συγκεκριμένου αριθμού διανομών ή μεταφορών. Με αντίστοιχο τρόπο αποδίδεται και η προσαύξηση του δεκαπέντε τοις εκατό (15%) επί του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού σε περίπτωση χρήσης ιδίου μέσου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθορίζεται κάθε λεπτομέρεια εφαρμογής της παρούσας, ιδίως, τα ποσά και η συχνότητα των προσαυξήσεων των δύο προηγούμενων εδαφίων.

Άρθρο 72
Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους

Πριν από την έναρξη της παροχής των υπηρεσιών, οι ψηφιακές πλατφόρμες οφείλουν να παραδίδουν στους παρόχους των υπηρεσιών, που συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, σε ψηφιακή ή έγγραφη μορφή, καθώς και μέσω διαδικτύου, αντίγραφο της μεταξύ τους σύμβασης, η οποία περιέχει, ιδίως, αναφορά στα χαρακτηριστικά των υπηρεσιών που πρόκειται να παράσχουν, τα δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης και τις υποχρεώσεις της πλατφόρμας για την υγιεινή και ασφάλεια των παρόχων που προβλέπονται στη νομοθεσία. Η σύμβαση περιλαμβάνει, επιπλέον, τα μέτρα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των παρόχων υπηρεσιών, που λαμβάνει η ψηφιακή πλατφόρμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ»

Άρθρο 73
Σκοπός και λειτουργία

1. Το 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). Το Πληροφοριακό Σύστημα είναι προσβάσιμο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (ΕΨΠ-gov.gr).

2. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ υποβάλλονται, σε ψηφιακή μορφή, τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και ιδίως τα παρακάτω:

α) η σύμβαση εργασίας και η αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου,

β) κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και η σχετική δήλωση μεταβολών στοιχείων της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου με το έντυπο «Δήλωση Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» και ιδίως τα στοιχεία που σχετίζονται με μεταβολή αποδοχών, μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, μετατροπή μερικής-εκ περιτροπής σε πλήρη απασχόληση, αλλαγή ειδικότητας, μεταβολή προσώπου του εργοδότη, ωράριο εργασίας

στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας,

γ) η κτήση ή η απώλεια μιας από τις ιδιότητες της περ. α του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτώνος που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α’ 145), δ) η αναγγελία της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση ή λήξη συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία) που γίνεται με την υποβολή του εντύπου «Έντυπο λύσης της Σχέσης Εργασίας»,

ε) ο ετήσιος πίνακας προσωπικού του άρθρου 16 του ν. 2874/2000 (Α’ 286),

στ) το μητρώο παραβατικότητας,

ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων - ΠΕΡΣΕΑΣ».

3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ τηρούνται μητρώα και καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως τα παρακάτω:

α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.),

β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.).

4. Είναι δυνατόν μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ να καταρτίζονται και να τροποποιούνται συμβάσεις εργασίας. Η κατάρτιση σύμβασης εργασίας μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ υποκαθιστά τον έγγραφο τύπο.

5. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ καταχωρίζεται υποχρεωτικά η αναγωγή των αμοιβών, μισθών ή ημερομισθίων σε αμοιβή ανά ώρα εργασίας.

Άρθρο 74
Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

1. Επιχειρήσεις - εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

2. Η μέτρηση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας. Με τη χρήση της, καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ κάθε μεταβολή που αφορά στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως ιδίως, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια.

3. Τα στοιχεία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας διασταυρώνονται με τα στοιχεία που αναγράφονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) που υποβάλλεται από την επιχείρηση. Είναι δυνατή η αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωση της Α.Π.Δ. από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ βάσει των στοιχείων που εισάγονται με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

4. Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου των επιχειρήσεων. Εάν, κατά τον επιτόπιο έλεγχο σε επιχείρηση, διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα εργαζόμενου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα. Σε περίπτωση που σε τρεις ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών.

Άρθρο 75
Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εκπρόθεσμα

1. Κάθε εργοδότης που δεν έχει υποβάλει εμπρόθεσμα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ έντυπο για το οποίο έχει υποχρέωση υποβολής, δύναται να το υποβάλλει εκπροθέσμως.

2. Κάθε εργοδότης δύναται, με τροποποιητική υποβολή, ηλεκτρονικώς, να προβεί σε διόρθωση στοιχείων εντύπου που έχει ήδη υποβάλει.

Άρθρο 76
Ενιαίοι κωδικοί και μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας e-ΕΦΚΑ-ΟΑΕΔ

Για την απλούστευση των διαδικασιών, μετά τη θέση σε λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, αντιστοιχίζονται, ενοποιούνται, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται οι κωδικοί και τα μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας, e-Ε.Φ.Κ.Α. και Ο.Α.Ε.Δ. και οι κωδικοί ειδικοτήτων και επαγγελμάτων μεταξύ ΕΡΓΑΝΗ, Α.Α.Δ.Ε., e-ΕΦΚΑ και Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 77
Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων

Το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ διαλειτουργεί με το Πληροφοριακό Σύστημα Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας που τηρείται στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.), τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), την Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας (ΑΠ.Κ.Ο.), την Επιτελική Δομή της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) και κάθε άλλον φορέα που είναι αρμόδιος για την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματικών προγραμμάτων και λειτουργεί ως κόμβος διασταυρώσεων.

Άρθρο 78
Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α’ και β’ του άρθρου 80 του ν. 4144/2013

Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α’ 88) τροποποιούνται η περ. α’ ως προς την προσθήκη δεύτερου εδαφίου σχετικά με την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη για παράλειψη καταχώρησης μεταβολών σε ωράριο ή χρόνο εργασίας εργαζομένων, η περ. β’ ως προς την προσθήκη πρώτου εδαφίου σχετικά με τις μεταβολές σε ωράριο και χρόνο εργασίας των απασχολούμενων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και πριν την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

β. Ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, καθώς και Υπεραστικά και Αστικά ΚΤΕΛ που απασχολούν οδηγούς λεωφορείων και έχουν Κανονισμό Εργασίας, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποχρεούνται να καταχωρούν κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας. Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ 15 ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011.».

Άρθρο 79
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται το ελάχιστο ποσό της παρ. 4 του άρθρου 67, ιδίως με βάση τη συχνότητα και διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού από τον εργοδότη, την απευθείας κάλυψη εξόδων από τον εργοδότη ή όχι και κάθε σχετική λεπτομέρεια.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης δύναται να ρυθμίζεται κάθε τεχνικό ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και τη διαλειτουργικότητά του με άλλα πληροφοριακά συστήματα.

3. Με όμοια απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε τεχνικό ζήτημα και αναγκαία λεπτομέρεια σχετικά με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, τεχνικά ζητήματα σχετικά με την πιστοποίηση των χρηστών, καθώς και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να ρυθμίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 5 του άρθρου 73.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται:

α) τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τα οποία θα καταχωρίζονται ψηφιακά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, πέρα από τα αναφερόμενα στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 73,

β) οι επιχειρήσεις, προσδιοριζόμενες κατά κλάδο, αριθμό προσωπικού, γεωγραφική περιφέρεια ή οποιοδήποτε άλλο κριτήριο, οι οποίες υποχρεούνται να καταχωρίζουν ψηφιακά στοιχεία στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, καθώς και ο χρόνος έναρξης της υποχρέωσης αυτής,

γ) οι κλάδοι, το μέγεθος και το είδος των επιχειρήσεων στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας και οι οποίες εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ρύθμισης, οι όροι, οι προϋποθέσεις, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της,

δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρήσεων που γίνονται με χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας,

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,

στ) τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α’ του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτώνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α’ 145),

ζ) η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 78.

6. Με κοινή απόφαση του Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης δύναται να καθορίζονται τα ειδικότερα τεχνικά και λεπτομερειακά μέτρα που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες, ιδίως της σχετικής με τον χαρακτηρισμό της σχέσης τους με τους παρόχους υπηρεσιών.

Άρθρο 80
Μεταβατικές διατάξεις
Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’

1. Οι επιχειρήσεις που συντάσσουν τις οικονομικές τους καταστάσεις με βάση τα διεθνή ή τα ελληνικά λογιστικά πρότυπα προσαρμόζουν, αντιστοίχως, τις προβλέψεις αποζημίωσης προσωπικού και λοιπές υποχρεώσεις (IAS 37 και 19) και τις προβλέψεις αποζημίωσης προσωπικού λόγω εξόδου (λογαριασμός 44.00) στο άρθρο 63 μέχρι τη λήξη της επόμενης από την τρέχουσα κατά τη δημοσίευση του παρόντος χρήσεως.

2. Το άρθρο 64 ισχύει από την 1η.1.2022.

3. Το άρθρο 66 εφαρμόζεται για καταγγελίες που γίνονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Οι διοικητικές κυρώσεις της παρ. 4 του άρθρου 74 επιβάλλονται δύο (2) μήνες μετά την έκδοση της απόφασης της περ. γ’ της παρ. 5 του άρθρου 79, σύμφωνα

με την οποία η αντίστοιχη επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

5. Η ισχύς του άρθρου 78 εκκινεί από την έκδοση της απόφασης της περ. ζ’ της παρ. 5 του άρθρου 79.

Άρθρο 81
Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίων Α’, Β’ και Γ’

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταργείται κάθε διάταξη περί χειρόγραφης εκπρόθεσμης υποβολής εντύπου ή λοιπών στοιχείων που ο εργοδότης έχει υποχρέωση να υποβάλλει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Ο.Α.Ε.Δ..

2. Για τις επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 79, καταργείται το ειδικό βιβλίο υπερωριών του άρθρου 9 του από 27.6-4.7.1932 π.δ. (Α’ 212) και του άρθρου 13 του ν. 3846/2010 (Α’ 66).

3. Η παρ. 4 του άρθρου 8 του ν.δ. 515/1970 (Α’ 95) καταργείται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 82
Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982

Η περ. γγ’ της περ. α’ της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται, ώστε η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. αντί του αρμόδιου δικαστηρίου, καθώς και ως προς τις αναλογικώς εφαρμοζόμενες διατάξεις και η παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) τα σωματεία,

ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου,

γγ) οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ν.π.δ.δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι, με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων του άρθρου 2 και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της, που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.

Για τις ενώσεις προσώπων, εκτός από το τρίτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 20 παρ. 1, εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία της παρ. 1α του άρθρου 3 παρ. 1α και των παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του άρθρου 7.

Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων. Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.».

Άρθρο 83
Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων - Αντικατάσταση του άρθρου 2 του ν. 1264/1982

Το άρθρο 2 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) της περ. β’ της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (Α’ 27).

2. Το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ή σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού.

3. Για την εγγραφή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. απαιτείται να υποβληθούν ψηφιακά το Καταστατικό και τα στοιχεία του άρθρου 81 του Αστικού Κώδικα.

Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Αστικού Κώδικα επέρχονται με την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.

4. Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή τα ακόλουθα στοιχεία για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, τα οποία η ίδια οφείλει να καταθέτει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.:

α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα,

β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της,

γ) ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές, η σειρά εκλογής των εκλεγμένων και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της,

δ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτήν οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρα-

τούνται υποχρεωτικά ή άλλες, καθώς και λοιπά έσοδα, και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών, ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα.

5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς.

6. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν εγγραφεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή δεν καταθέσει σε αυτό τα στοιχεία της παρ. 4 ή δεν τα τηρεί επικαιροποιημένα, τότε, για όσο χρόνο διαρκεί η παράλειψή της και μέχρι αυτή να αποκατασταθεί, τελούν σε αναστολή ειδικώς τα παρακάτω δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, τα οποία, είτε για να ασκηθούν είτε για να ελεγχθεί η άσκησή τους, προϋποθέτουν την αποκατάσταση της συγκεκριμένης παράλειψης και συγκεκριμένα:

α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α’, β’ και γ’ της παρ. 4, αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 14, με εξαίρεση τις περ. β’ και γ’ της παρ. 5, και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 17. Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες: (αα) από τις αρχαιρεσίες και (αβ) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και εφόσον δεν έχει υποβληθεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφαίνεται και η σειρά εκλογής των εκλεγμένων είτε η απόφαση συγκρότησης.

β) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία της περ. δ’ της παρ. 4, αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν οντότητας από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.».

Άρθρο 84
Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982

Η παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 3
Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν ψηφιακά τα ακόλουθα βιβλία:

α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα, προκειμένου για μέλη-φυσικά πρόσωπα, το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο ΑΜΚΑ και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για μέλη-νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, ο ΑΦΜ, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, εφόσον δε τα μέλη είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.

β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.

γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.

δ) Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.

ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.

2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από τη χρησιμοποίησή τους.

3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται η μορφή που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η ημερομηνία έναρξης εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.».

Άρθρο 85
Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982

Στην παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) διαγράφεται το δεύτερο εδάφιο και το άρθρο 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 5
Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

α) Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.

β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης.

γ) Τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών ως και διαφόρων εκδηλώσεων και εορτών.

2. Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης.

3. Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα.

4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.

5. Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του, είναι ακατάσχετη.».

Άρθρο 86
Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιούνται και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 8
Γενική Συνέλευση μελών

1. Η Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Αστικού Κώδικα και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της.

2. Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία, και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση κατά τη Γενική Συνέλευση απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται νέα Γενική Συνέλευση εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών, κατά την οποία απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη Γενική Συνέλευση, συγκαλείται εντός δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών τρίτη, κατά την οποία αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.

Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως ψήφος τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών.

Απαγορεύεται η φυσική ή εξ αποστάσεως συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση.

3. α) Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ δια βοής.

β) Η ψηφοφορία για την εκλογή διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας είναι μυστική.

γ) Κάθε μέλος δικαιούται να συμμετέχει στη Γενική Συνέλευση εξ αποστάσεως, καθώς 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 η λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.

δ) Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντων.

ε) Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Γενικής Συνέλευσης αρκεί η φυσική ή εξ αποστάσεως παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, είναι δε φυσικώς και εξ αποστάσεως παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, απαιτείται πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων.

στ) Απόφαση Γενικής Συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί, αν στη Συνέλευση παραβρέθηκαν φυσικώς ή εξ αποστάσεως πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα.

ζ) Σε περίπτωση που, με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών της, συγκληθεί Γενική Συνέλευση για να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση ισχύουν, χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Αστικού Κώδικα, όσα καθορίζονται παραπάνω στις παρ. 1 και 2, καθώς και στην παρούσα. Η Συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περιουσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση.

4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της συνέλευσης, στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση.

Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται, για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, από το 1/50 τουλάχιστον των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών, και για τις λοιπές, αποκλειστικώς από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικώς τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης.

Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο εντός δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της.».

Άρθρο 87
Ψηφοφορία - Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982

Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται ως εξής:

«Άρθρο 13
Ψηφοφορία

1. Η ψηφοφορία γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση και στις δύο περιπτώσεις της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορίας με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων. Σχετικό λογισμικό διατίθεται χωρίς αντάλλαγμα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.

2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε..».

Άρθρο 88
Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 5, 6, 7, 8, 9 και 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιούνται και το άρθρο 14 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 14
Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης

1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,

β) να επιβάλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,

γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,

δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα,

ε) να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες.

4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 92 του Αστικού Κώδικα,

β) των μελών της προσωρινής, σύμφωνα με το άρθρο 79 του Αστικού Κώδικα, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο, σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα ή

γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής της παρ. 10.

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

α) εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) μέλη, προστατεύονται πέντε (5) μέλη της διοίκησης,

β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1.000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης,

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1.000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της διοίκησης.

7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπληρωτής Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής.

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων 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 που αναφέρεται στις περ. α’, β’ και γ’ της παρ. 6. Στην περίπτωση αυτήν, ο αριθμός των μελών της διοίκησης της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που προστατεύεται προκύπτει από τη διαίρεση του μέγιστου αριθμού κατά το προηγούμενο εδάφιο, διά του ποσοστού των μελών της οργάνωσης που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης επί του συνόλου των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικοί αριθμοί, στρογγυλεύονται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.

8. Προστατεύονται επίσης τα πρώτα είκοσι ένα (21) ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης, εφόσον στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι από ογδόντα (80) εργαζόμενοι. Η προστασία αυτή ισχύει για έναν χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά εντός έξι (6) μηνών από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

9. Με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 1256/1982 (Α’ 65), δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7, 8, εάν αυτή δεν είναι απολύτως αναγκαία για τη λειτουργία της επιχείρησης ή δεν επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας.

10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, επιτρέπεται υπό τους όρους της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α’ 153). Για τον δικαστικό έλεγχο των απολύσεων αυτών εφαρμόζονται η διαδικασία και οι προθεσμίες της παρ. 4 του άρθρου 22. Η αγωγή επιδίδεται τουλάχιστον τρεις (3) ημέρες πριν από τη δικάσιμο που έχει προσδιορισθεί για τη συζήτησή της. Πρόσθετες παρεμβάσεις μπορούν να ασκούνται και προφορικά, ενώπιον του ακροατηρίου, πριν από την έναρξη της συζήτησης της αγωγής.

11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή, στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων των ομίλων επιχειρήσεων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.».

Άρθρο 89
Δημοκρατία στους τόπους εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 16 του ν. 1264/1982

Οι παρ. 2, 4, 6, 7 και 8 του άρθρου 16 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιούνται, η παρ. 9 καταργείται και το άρθρο 16 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 16
Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας.

2. Κάθε σωματείο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με τα εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστότοπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστότοπου αποφασίζεται αποκλειστικώς από το σωματείο, με σεβασμό στις κείμενες διατάξεις. Στον ιστότοπο έχουν ελεύθερη, ανεμπόδιστη και μυστική πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, τόσο από επαγγελματικούς όσο και από προσωπικούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Αν ο εργοδότης δεν τους παρέχει τη δυνατότητα των προηγούμενων εδαφίων, τα σωματεία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του κάθε σωματείου.

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζόμενους. Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους. Οι παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 (Α’ 63) εφαρμόζονται αναλόγως.

5. Ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη, για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της, εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης, όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 6.

7. Όταν αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διενεργούν επιθεώρηση ή έλεγχο, απαγορεύεται η παρουσία τρίτων προσώπων, πλην των εργαζομένων εκείνη την χρονική στιγμή στην επιχείρηση και των εκπροσώπων του εργοδότη. Επίσης, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής.

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαίνεται, αν προκύψει διαφωνία ως προς την εφαρμογή των παρ. 2, 3, 5 και 7, με αιτιολογημένη απόφασή του εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σε αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170).».

Άρθρο 90
Συνδικαλιστικές άδειες - Τροποποίηση του άρθρου 17 του ν. 1264/1982

Η περ. θ’ της παρ. 2, οι παρ. 3 και 5 του άρθρου 17 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιούνται και το άρθρο 17 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 17
Συνδικαλιστικές άδειες

1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:

α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν περισσότερα από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,

δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες τον μήνα,

ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, δεκαπέντε (15) ημέρες τον μήνα,

στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, εννέα (9) ημέρες τον μήνα,

ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, πέντε (5) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω,

η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τρεις (3) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από πεντακόσια (500),

θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων στα οποία συμμετέχουν,

ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

3. Οι αναφερόμενες στην παρ. 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες τον χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη, όσα αναφέρονται στις περ. β’ και γ’ της παρ. 2, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περ. δ’, ε’, στ’, ζ’ και η της παρ. 2 χρόνου για τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές συνδικαλιστικά στελέχη της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που αναφέρονται στις περιπτώσεις α’, β’, γ’ και δ’ της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων, που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε’, στ’, ζ, η’, θ’ και ι’ της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3, είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτήν οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για τον χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

5. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με οποιονδήποτε 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. Σε επείγουσες περιπτώσεις η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικώς αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο.

Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο περιορίζεται στην ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.

6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και τα νομαρχιακά τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ..».

Άρθρο 91
Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται, προστίθεται νέο εδάφιο και η παρ. 1 του άρθρου 19 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.

Η απεργία στην περίπτωση β’ κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των ολιγόωρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης είκοσι τέσσερις (24) τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.».

Άρθρο 92
Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

Η παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής

ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας της παρ. 2 του άρθρου 20 και του άρθρου 21.

Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες ανήκουν σε έναν από τους ακόλουθους κλάδους:

α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα.

β) Διύλισης και διανομής ύδατος.

γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου.

δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου.

ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα.

στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων.

ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων.

η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.

θ) Τραπέζης της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσιών ή τμημάτων υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143) δημόσιου τομέα.».

Άρθρο 93
Προστασία δικαιώματος στην εργασία

1. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε.

2. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης της παρ. 1, η απεργία μπορεί να διακοπεί με απόφαση που λαμβάνεται κατά τη διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 1264/1982 (Α’ 79). Στην περίπτωση αυτή, για την κήρυξη νέας απεργίας απαιτείται η τήρηση όλων των διατυπώσεων του άρθρου 20 του ν. 1264/1982 και της προθεσμίας της παρ. 1 του άρθρου 19 ή της παρ. 2 του άρθρου 20 του ν. 1264/1982, κατά περίπτωση.

3. Υπαίτια παραβίαση της υποχρέωσης της παρ. 1 γενά αστική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου.

Άρθρο 94
Δημόσιος διάλογος - Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994

Το άρθρο 3 του ν. 2224/1994 (Α’ 112) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 3
Δημόσιος Διάλογος

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ν.π.δ.δ., καθώς και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 19, υποχρεούνται να καταθέσουν ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας) αίτηση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η αίτηση αυτή, μαζί με κατάλληλη πρόσκληση σε συνάντηση ανάδειξης μεσολαβητή στον τόπο, ημέρα και ώρα που ορίζει ο Ο.ΜΕ.Δ., επιδίδεται στον εργοδότη με δικαστικό επιμελητή, με ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, το αργότερο συγχρόνως με τις επιδόσεις που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 19 και την παρ. 2 του άρθρου 20.

Στους λοιπούς φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Σε όλους τους φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

2. Εάν δεν εμφανισθούν αμφότερα τα μέρη στον τόπο και χρόνο που ορίζει η πρόσκληση, ο Ο.ΜΕ.Δ. κηρύσσει άκαρπο τον δημόσιο διάλογο. Αν τα μέρη εμφανιστούν, επιλέγουν με συμφωνία τους μεσολαβητή από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ.. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου δικαιούται να ζητήσει από τον Ο.ΜΕ.Δ. την άμεση ανάδειξη μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (Α’ 27).

3. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή. Ο μεσολαβητής διευθύνει τον δημόσιο διάλογο, προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά τον συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται στις παρ. 4 και 5 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ’ ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

4. Όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) και απαγορεύεται η άσκηση αγωγής ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία.

5. Αν, μετά από την έναρξη του δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με την παρ. 3, αποχωρήσει από τον δημόσιο διάλογο η μία από τις πλευρές ή η προσέγγιση των από-

ψεων δεν επιτευχθεί εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών, η μεσολάβηση θεωρείται ότι έληξε και ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατό να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από τον μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

6. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειάς του και της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή.».

Άρθρο 95
Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση του άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982

1. Το άρθρο 21 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 21
Προσωπικό Ασφαλείας
και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων (Προσωπικό Ασφαλείας).

2. Στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) 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, που εκδίδεται κατόπιν συμφωνίας των μερών ή έγγραφης εισήγησης οιουδήποτε κοινωνικού εταίρου ή φορέα έχει έννομο συμφέρον, ο οποίος τεκμηριώνει μικρότερη ανάγκη λειτουργίας, δύναται να περιορισθεί το ποσοστό των στοιχειωδών αναγκών της παρ. 2.

3. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία γνωστοποιεί εγγράφως στον εργοδότη, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή πριν από την έναρξη της απεργίας, τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως Προσωπικό Ασφαλείας και, αν απαιτείται, ως Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. Με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το διατιθέμενο προσωπικό των παρ. 1 και 2 παρέχει τις υπηρεσίες του υπό τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.

4. Το προσωπικό των παρ. 1 και 2 καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και του εργοδότη. Πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ως μέλη τους εργαζόμενους που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό μελών που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της. Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

5. Η συμφωνία της παρ. 4 αναφέρει τουλάχιστον:

α) τα συμβαλλόμενα μέρη,

β) την εκμετάλλευση ή επιχείρηση ή τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις στις οποίες θα εφαρμόζεται,

γ) τις υπηρεσίες και τμήματα της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που θα λειτουργούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, αναλόγως με τη διάρκειά της και τις επιπτώσεις στο δημόσιο συμφέρον και την οικονομία συγκεκριμένης ή ευρύτερης περιοχής ή όλης της χώρας,

δ) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που απαιτείται για τη στελέχωση των υπηρεσιών και τμημάτων της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή των εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων με προσωπικό των παρ. 1 και 2, όπου απαιτείται,

ε) διαδικαστικά θέματα ορισμού των εργαζομένων των παρ. 1 και 2 και

στ) τη διάρκεια αυτής, η οποία μπορεί να είναι ορισμένη, αλλά τουλάχιστον ενός (1) έτους, ή αόριστη.

6. Στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού της παρ. 2, με την ίδια συμφωνία είναι δυνατό να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, πάντοτε εντός του πλαισίου που καθορίζει η παρ. 2 και ιδίως το τελευταίο εδάφιο αυτής.

7. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Έως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους, ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο μέρος σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παρ. 1 και 2. Η κλήση επιδίδεται προς το άλλο μέρος με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

8. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως την 25η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και

Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία είναι έγκυρη, ακόμη κι αν ο διάλογος ξεκινήσει σε ημερομηνία διαφορετική της προβλεπόμενης στην παρ. 7, εφόσον καταρτιστεί με απευθείας διαπραγματεύσεις μέχρι την 25η Νοεμβρίου και κατατεθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί και, σε περίπτωση μη καταγγελίας ή τροποποίησής της, ισχύει και για τα επόμενα ημερολογιακά έτη.

9. Αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εντός της προθεσμίας που ορίζεται στην παρ. 8, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα σε διαιτησία του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α’ 27). Διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από τον ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση μη συμφωνίας με κλήρωση σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990.

10. Δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το Προσωπικό Ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο παρόν, ή χωρίς να τεθεί πραγματικώς στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία.

11. Τα ζητήματα των παρ. 1, 2, 3 και 4 μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως του δημόσιου ή μη χαρακτήρα τους και του χαρακτηρισμού τους ή μη ως κοινής ωφέλειας.».

2. Στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982 προστίθεται παρ. 6 και το άρθρο 22 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 22
Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών - απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.

2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ).

3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

4. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα πολιτικής Δικονομίας. Σε επείγουσες περιπτώσεις οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμη και συντέμνουν τις προθεσμίες επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεσή τους ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων που εκκρεμούν.

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες.

5. Με τη διαδικασία της παραγράφου 4 και τηρουμένων των ίδιων ως άνω προθεσμιών εκδικάζονται οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.

6. Εάν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4, δεν επιτρέπεται, μετά την έκδοση της απόφασης, η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη και με ίδια ημερομηνία έναρξης από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.».

Άρθρο 96
Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων - Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990

Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (Α’ 27) τροποποιούνται, η παρ. 5 καταργείται και το άρθρο 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 6
Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4.

Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ. Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου ν.π.δ.δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου,

ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

Η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, μπορούν να αμφισβητηθούν με την κατάθεση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου, η οποία εκδικάζεται σύμφωνα με τα άρθρα 591 επ. ΚΠολΔ και τις ειδικότερες προβλέψεις του παρόντος. Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει κατά περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών.

Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Η δικάσιμος ορίζεται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η αγωγή, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση.

Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δέκα (10) ημερών από την έκδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος για τη συζήτηση της έφεσης ορίζεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την άσκησή της. Η έφεση, μαζί με κλήση για τη συζήτησή της, επιδίδεται στον εναγόμενο το αργότερο επτά (7) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συζήτηση. Η απόφαση εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη συζήτηση. Σε κάθε περίπτωση η αγωγή μπορεί να κατατεθεί και εντός δέκα (10) ημερών από τη θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς να αναστέλλει την ισχύ της, με τις ίδιες ως ανωτέρω δικονομικές προθεσμίες.

Στοιχεία των δικαστικών αποφάσεων, που εκδίδονται συμφώνως προς το παρόν άρθρο, καταχωρούνται στις μερίδες του ενάγοντος, του εναγομένου και του τυχόν προσεπικαλουμένου στο ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

3.α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α’ της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.».

Άρθρο 97
Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990

Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 (Α’ 27) τροποποιούνται, προστίθεται παρ. 4 και το άρθρο 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 8
Δέσμευση

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξή-

σεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικώς και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

3. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

4. Οι όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της και εφαρμόζονται τα οριζόμενα στις παρ. 3 έως 6 του άρθρου 5. 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 και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύι όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις.».

Άρθρο 98
Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του ν. 1876/1990

Το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 (Α’ 27) αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 13
Συμφιλίωση

1. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών.

2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι:

α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, ή

β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων.

3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή για διαφωνία ή διαφορά μεταξύ αυτών με αφορμή την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συλλογικό ενδιαφέρον. Σε μια τέτοια περίπτωση, ακολουθείται η διαδικασία του παρόντος άρθρου.

4. Η διαδικασία της συμφιλίωσης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από κοινού από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή χωριστά με κοινοποίηση της αίτησης στο άλλο μέρος.

5. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με συμφωνία των μερών.

Αν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, ο συμφιλιωτής ατομικής διαφοράς ορίζεται με κλήρωση από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ., σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 15. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να απορρίψει ένα κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωτής συμφιλιωτής.

6. Ο συμφιλιωτής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό του, οπότε συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της συμφιλίωσης.

7. Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να πετύχει την προσέγγιση των απόψεων το συντομότερο δυνατό με κάθε πρόσφορο μέσο για τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης.

8. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ’ επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, ή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Αν θεωρείται αναγκαίο, μπορεί να παρίσταται διερμηνέας για τη μετάφραση σε αλλοδαπό μέρος ή διερμηνέας νοηματικής γλώσσας για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου. Η διαδικασία λαμβάνει χώρα σε χρόνο και τόπο που ορίζει ο συμφιλιωτής. Επιτρέπεται και η εξ αποστάσεως, με ηλεκτρονικά μέσα, συμμετοχή των ανωτέρω προσώπων.

9. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται Πρακτικό Συμφιλίωσης, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών, αφού προηγουμένως έχουν καταχωρηθεί συνοπτικά οι προτάσεις και αντιπροτάσεις των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα συμφιλιωτή.

10. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5.

11. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη, που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Στην περίπτωση διαβούλευσης με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 (Α’ 33) και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του άρθρου 11 του παρόντος, το Πόρισμα Συμφιλίωσης κοινοποιείται και στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας από τον συμφιλιωτή, μέσω της γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ..».

Άρθρο 99
Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων - Προσθήκη στο άρθρο 16Β του ν. 1876/1990

Στο άρθρο 16Β του ν. 1876/1990 (Α’ 27) προστίθεται παρ. 3 και το άρθρο 16Β διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 16Β
Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16.

3. Η άσκηση της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.».

Άρθρο 100
Μεταβατικές διατάξεις Κεφαλαίου Δ’

1. 1. Η ισχύς του άρθρου 2 του ν. 1264/1982 (Α’ 79), όπως διαμορφώνεται με το άρθρο 83, εκκινεί από 1.1.2022.

2. Η υποχρέωση χρήσης ηλεκτρονικού συστήματος για τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξ αποστάσεως τόσο στις Γενικές Συνελεύσεις όσο και στις αρχαιρεσίες άρχεται από την 1η.1.2022.

3. Οι διατάξεις των άρθρων 90 έως 96 εφαρμόζονται για απεργίες που κηρύσσονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που θα κατατεθούν από 1ης.1.2022 οφείλουν να έχουν κωδικοποιημένες τις διατάξεις τους.

5. Οι συμφιλιωτικές διαδικασίες που έχουν εκκινήσει προ της έναρξης ισχύος του παρόντος ενώπιον Επιθεωρητή Εργασίας, ολοκληρώνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

Άρθρο 101
Καταργούμενες διατάξεις Κεφαλαίου Δ’

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται:
α. το άρθρο 15 του ν. 1264/1982 (Α’ 79).
β. το άρθρο 3Α του ν. 3996/2011 (Α’ 170).

ΜΕΡΟΣ V
ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρο 102
Σύσταση

1. Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές και υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής.

3. Η έδρα της Επιθεώρησης Εργασίας είναι στην Αθήνα. Ειδικές Αποκεντρωμένες και Περιφερειακές Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας δύνανται να λειτουργούν και εκτός της έδρας αυτής.

4. Για την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας εκδίδεται σχετική διαπιστωτική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά την έκδοση του Οργανισμού του άρθρου 121.

5. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας καταργούνται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή, η Επιθεώρηση Εργασίας καθίσταται καθολικός διάδοχός του και υποκαθίσταται αυτοδίκαια και χωρίς καμία άλλη διατύπωση σε όλα τα δικαιώματα, απαιτήσεις, υποχρεώσεις, έννομες σχέσεις και εκκρεμείς δίκες του Σ.Ε.Π.Ε.. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεχίζει όλες τις εκκρεμείς δίκες, χωρίς να επέρχεται βίαιη διακοπή τους και χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε άλλη ενέργεια για τη συνέχισή τους.

6. Γενικές και ειδικές διατάξεις που ισχύουν για το Σ.Ε.Π.Ε., τις υπηρεσίες και το προσωπικό του, καθώς και το προσωπικό που υποστηρίζει το έργο του, ισχύουν και για την Επιθεώρηση Εργασίας. Από την έναρξη λειτουργίας της, όπου στις κείμενες διατάξεις αναφέρεται το Σ.Ε.Π.Ε., νοείται η Επιθεώρηση Εργασίας και όπου αναφέρεται ο Γενικός Επιθεωρητής, νοείται ο Διοικητής ή το Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά λόγο αρμοδιότητας. Σε περίπτωση αμφιβολίας, νοείται ο Διοικητής.

Όλες οι πράξεις του Γενικού Επιθεωρητή, με τις οποίες μεταβιβάσθηκαν αρμοδιότητες ή ανατέθηκαν καθήκοντα ή παρασχέθηκε η εξουσιοδότηση υπογραφής σε όργανα του Σ.Ε.Π.Ε. και ισχύουν, κατά την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν ως αντίστοιχες πράξεις του Διοικητή για τα αντίστοιχα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι την ανάκληση ή την τροποποίησή τους, εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά στο παρόν.

Άρθρο 103
Αρμοδιότητες

1. Από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που προβλέπονται στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011 (Α’ 170), και σε κάθε άλλη διάταξη της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των κανονιστικών πράξεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και τις αρμοδιότητες που της ανατίθενται με τον παρόντα νόμο.

2. Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

Συγκεκριμένα ελέγχει την τήρηση και εφαρμογή:

α) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ιδίως σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων, ενδεικτικά ανηλίκων, νέων, γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

β) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,

δ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών,

ε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης, καθώς και της καταπολέμησης διακρίσεων με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας,

στ) της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

ζ) των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων περί ισορροπίας επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου,

η) της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, παρέχοντας συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση,

θ) της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως του καπνίσματος, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

3. Για την εκτέλεση του έργου της, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει ιδίως τις εξής αρμοδιότητες:

α) Επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση και έλεγχο σε όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα και γενικότερα σε κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή εκμετάλλευσης ή χώρο όπου πιθανολογείται ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις, όπως της παρ. 5 του άρθρου 2 και της παρ. 4 του άρθρου 69 του ν. 3850/2010 (Α’ 84).

β) Ερευνά, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές, όσους παραβιάζουν τις διατάξεις που αναφέρονται στην παρ. 2.

γ) Καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ’ ύλην αρμόδιες

υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

δ) Ερευνά οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας τους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, και έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχείο που τηρούνται από την επιχείρηση, λαμβάνει αντίγραφα και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας, λαμβάνει φωτογραφίες ή μαγνητοσκοπεί και προβαίνει σε μετρήσεις επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που προκαλούνται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Στον εργοδότη ή οποιονδήποτε τρίτο που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της υποπαρ. 1Α του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.

ε) Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που συνδέονται με αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.

στ) Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.

ζ) Αναπτύσσει δράσεις στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης έργων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η λειτουργία της, να υποστηρίζεται αποτελεσματικότερα το έργο της και να διευκολύνονται εργοδότες και εργαζόμενοι στις συναλλαγές τους μαζί της.

η) Παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη σε εργαζόμενους και εργοδότες, κατόπιν αιτήματός τους, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών εργασίας.

θ) Υποστηρίζει τους εργοδότες και εργαζομένους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς αυτούς, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

ι) Συντάσσει και αποστέλλει στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας την ετήσια έκθεση, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από την υπ’ αρ. 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

ια) Προβαίνει, στο πλαίσιο του έργου της, στη συστηματική συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή μεθοδολογία και νομοθεσία και κατά τα πρότυπα και τα πορίσματα της EUROSTAT.

ιβ) Συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία και πληροφορίες με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, επιστημονικούς φορείς στον τομέα της εργασίας, καθώς και συναφείς υπηρεσίες του εξωτερικού.

ιγ) Ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. α’ της παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α’ 10), με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για θέματα ίσης μεταχείρισης, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων των ρυθμίσεων της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Για τον σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο.

ιδ) Προβαίνει σε κάθε άλλη συναφή ενέργεια και πράξη για την εκτέλεση του έργου της.

ιε) Τηρεί πλήρες μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης της απασχόλησης παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνέπεια δικαστικής απόφασης, και εκδίδει μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερόμενου που έχει ειδικό έννομο συμφέρον σχετικά πιστοποιητικά.

ιστ) Διενεργεί τακτικές και έκτακτες επιθεωρήσεις κατά τομείς δραστηριότητας και κατά παντός εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις που τον διέπουν, προκειμένου να ελεγχθεί η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, με βάση κυρίως ανάλυση κινδύνου.

Άρθρο 104
Λειτουργική ανεξαρτησία

Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές ή άλλον δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό. Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας.

Άρθρο 105
Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές αρχές

1. Τα 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.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεργάζεται με τις διοικητικές αρχές που ασκούν αρμοδιότητες σε συγκεκριμένους τομείς της εθνικής οικονομίας και παρέχει τη

συνδρομή της, εφόσον της ζητηθεί, στις εν λόγω αρχές, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 106
Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορεί να υποβάλει στρατηγικές προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες στην Επιθεώρηση Εργασίας σχετικά με τον στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας και σε εξαιρετικές περιστάσεις. Οι στρατηγικές οδηγίες και οι προτάσεις δεν μπορούν να επεκταθούν σε οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας ή σε θέματα του προσωπικού αυτής.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει περιοδικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με συγκεντρωτικά στοιχεία που απαιτούνται για το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας και την άσκηση των αρμοδιοτήτων του.

4. Η Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του Διοικητή της, εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές διατάξεις για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της.

Άρθρο 107
Όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας

Τα όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης.

Άρθρο 108
Συμβούλιο Διοίκησης

1. Το Συμβούλιο Διοίκησης είναι πενταμελές, αποτελούμενο από τον Πρόεδρο και τέσσερα (4) τακτικά μέλη. Στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης συμμετέχει ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς δικαίωμα ψήφου.

2. Η θητεία των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, δύο (2) από τα πέντε (5) μέλη κληρώνονται αμέσως μετά από τη λήψη της απόφασης επιλογής τους και διορίζονται για θητεία τριών (3) ετών, άλλα δύο (2) για θητεία τεσσάρων (4) ετών και ένα (1) μέλος για θητεία πέντε (5) ετών, αντίστοιχα. Αν ανανεωθεί η θητεία μέλους που σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο διορίστηκε για περιορισμένη θητεία, η ανανέωση χωρεί για πλήρη θητεία πέντε (5) ετών.

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, έχει την υποχρέωση να υπηρετεί με συνέπεια τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας και να ασκεί τις αρμοδιότητες που του ανατίθενται από τον παρόντα νόμο και από την εκάστοτε κείμενη νομοθεσία, με γνώμονα την επίτευξη των στόχων και την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία και δράση της Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, έχουν υποχρέωση να τηρούν τις αρχές της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας.

5. Οι αποδοχές του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης καθορίζονται σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 22 του ν. 4354/2015 (Α’ 176).

5. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρόσωπα εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ή και του Συμβουλίου Διοίκησης. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:

α) πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. νομικής ή οικονομικής κατεύθυνσης ή διοίκησης επιχειρήσεων ή θετικών επιστημών ή δημόσιας διοίκησης ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής, αντίστοιχων ειδικοτήτων. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου Ιδρύματος της αλλοδαπής ή η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης γνωστικά αντικείμενα,

β) επαγγελματική εμπειρία σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης αντικείμενα τουλάχιστον δέκα (10) ετών,

γ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας και ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

6. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (Α’ 26), είτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων είτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλεισθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

γ) να μη συνδέονται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας με την Επιθεώρηση Εργασίας.

7. Για την αντικατάσταση του Προέδρου ή άλλου μέλους κατά τη διάρκεια της θητείας του Συμβουλίου, οι υποψήφιοι δεν μπορεί να είναι σύζυγοι ή συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή κατι-

όντες σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου ή του Διοικητή.

8. Δεν μπορεί να διορισθεί Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει βουλευτής, μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

9. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης δεν είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης και δεν αναστέλλεται η άσκηση οποιουδήποτε δημοσίου λειτουργήματος, καθώς και η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιοδήποτε έμμισθο ή άμισθο λειτούργημα ή οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα που δεν συμβιβάζεται με την ιδιότητα ή τα καθήκοντα μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδίως δεν επιτρέπεται να παρέχουν υπηρεσίες ή να έχουν οποιαδήποτε έννομη σχέση με εταιρεία ή επιχείρηση, εκ της οποίας μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης όλων των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Άρθρο 109
Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης

1. Ως προς τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γενικές κατευθυντήριες οδηγίες για τον στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την ετήσια έκθεση απολογισμού και προγραμματισμού των δραστηριοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Ως προς τα ζητήματα προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη κατά τον σχεδιασμό της πολιτικής προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και παρακολουθεί την εφαρμογή αυτής,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων προαγωγών, βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

δ) παρέχει γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερου συστήματος μισθολογικού καθεστώτος και επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ε) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας,

στ) εισηγείται προς τα αρμόδια κυβερνητικά όργανα την τροποποίηση του καθοριζόμενου ορίου οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ζ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κλάδων, ειδικοτήτων και κατηγοριών,

η) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη μεταφορά κενών οργανικών θέσεων από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, καθώς και για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των προσόντων διορισμού σε κλάδους και σε ειδικότητες,

θ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των οργανικών θέσεων προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

3. Ως προς τα οργανωτικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας,

β) παρέχει γνώμη για την κατάρτιση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την τροποποίηση αυτού, σε περιπτώσεις σημαντικών οργανωτικών αλλαγών, όπως είναι η σύσταση, η συγχώνευση, η μετατροπή επιπέδου, η κατάργηση και η αναστολή λειτουργίας υπηρεσιών, επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων ή Διευθύνσεων των Κεντρικών, Ειδικών Αποκεντρωμένων και Περιφερειακών Υπηρεσιών, καθώς και των Περιφερειακών Υπηρεσιών που αποτελούν Αυτοτελείς Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, ανεξαρτήτως επιπέδου, καθώς και ο καθορισμός των κλάδων από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των προαναφερθεισών υπηρεσιών και παρακολουθεί την υλοποίηση των ανωτέρω οργανωτικών αλλαγών,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την πολιτική της Επιθεώρησης Εργασίας σε θέματα διοικητικών διαδικασιών.

4. Ως προς τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους για τη θέση του Διοικητή και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους στόχους του Διοικητή σε σχέση με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και παρακολουθεί την απόδοση του Διοικητή.

5. Ως προς τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γνώμη στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας επί του σχεδίου προϋπολογισμού της, πριν την υποβολή του στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους,

β) παρακολουθεί την πορεία εκτέλεσης του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, δια της υποβολής σε αυτό εκθέσεων από τον Διοικητή,

γ) ελέγχει και αποφαίνεται για τη σκοπιμότητα δαπανών, για έργα παροχής υπηρεσιών ή για προμήθειες ειδών καθαρής αξίας άνω των διακοσίων χιλιάδων (200.000) ευρώ,

δ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ένταξη έργων στο Π.Δ.Ε. και στο Ενιαίο Πρόγραμμα Προμηθειών.

6. Το Συμβούλιο Διοίκησης δεν δύναται να ζητά και να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν σε συγκεκριμένες υποθέσεις ή περιπτώσεις ελεγχομένων επιχειρήσεων.

Άρθρο 110
Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης

1. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α’ 184), καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, τα προσόντα επιλογής, καθώς και ο τρόπος απόδειξης αυτών, τα κριτήρια κατάταξης και ο τρόπος βαθμολόγησης αυτών, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται από ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής, η οποία απαρτίζεται από: α) τον Πρόεδρο του Α.Σ.Ε.Π., ως Πρόεδρο, β) τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, γ) τον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δ) τον Πρόεδρο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και ε) ένα μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων, με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος αποτελείται από διπλάσιο αριθμό υποψηφίων από τον αριθμό των θέσεων και υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τον διπλάσιο αριθμό των θέσεων, περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. 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 προταθέντες υποψηφίους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει εναλλακτικούς υποψηφίους από τον κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων της παρ. 3. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης διορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 111
Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης

1. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, περιλαμβανομένου του Προέδρου, παύεται από το αξίωμά του με αιτιολογημένη πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κωλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις (3) συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις (3) συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Σπουδαίο λόγο συνιστά η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων, για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή η κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό όφελος,

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν,

στ) αν έχει αποκλεισθεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής.

2. Ο Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης που έχει παυθεί από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

3. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, που προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης, λόγω θανάτου,

παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος Πρόεδρος ή μέλος, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης, για το υπόλοιπο της θητείας. Μέχρι τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους, η λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης δεν διακόπτεται. Για το διάστημα μέχρι το διορισμό νέου Προέδρου ορίζεται αναπληρωτής αυτού από τα υπολειπόμενα μέλη με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης.

5. Η διαδικασία για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης ολοκληρώνεται πριν από την εκπνοή της θητείας του Προέδρου ή του μέλους, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108.

6. Σε περίπτωση μη ολοκλήρωσης της διαδικασίας για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους κατά τα ανωτέρω, η θητεία του απερχόμενου Προέδρου ή μελών παρατείνεται αυτοδικαίως μέχρι τον διορισμό νέων.

Άρθρο 112
Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων

1. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει τουλάχιστον μία (1) φορά τον μήνα τακτικώς και εκτάκτως, όποτε απαιτείται, μετά από πρόσκληση του Προέδρου του, στην οποία ορίζονται ο τόπος και ο χρόνος της συνεδρίασης. Στην πρόσκληση περιλαμβάνονται τα θέματα της ημερήσιας διάταξης. Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου Διοίκησης υποχρεούται να συγκαλέσει συνεδρίαση εκτάκτως, αν το ζητήσουν δύο (2) μέλη.

2. Κατά την πρώτη του συνεδρίαση, καθώς και σε κάθε περίπτωση αλλαγής μέλους του, το Συμβούλιο Διοίκησης συγκροτείται σε σώμα, εκλέγει τον Πρόεδρό του και ορίζει το μέλος που αναπληρώνει τον Πρόεδρο κατά την απουσία του. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες του Προέδρου, σχετικά με τη σύγκληση των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης, τη διεξαγωγή αυτών και τη λήψη αποφάσεων καθορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για τις συνεδριάσεις της παρούσας απαιτείται πλήρης απαρτία. Οι σχετικές αποφάσεις αναρτώνται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α’ 184).

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει νόμιμα, εφόσον παρίστανται τέσσερα (4) τουλάχιστον μέλη του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών και, σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου ή του αναπληρωτή του. Ο Πρόεδρος μπορεί να καλεί να παραστούν κατά τη συζήτηση ειδικών θεμάτων και μέλη του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ή τρίτοι, εκπρόσωποι του Δημοσίου ή αλλοδαπών αρχών, δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματικών οργανώσεων, καθώς και εμπειρογνώμονες. Χρέη γραμματέα ασκεί μέλος του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, που ορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης, με τον αναπληρωτή του.

4. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης τηρούνται από τον γραμματέα και υπογράφονται από όλα τα συμμετέχοντα μέλη.

5. Κάθε άλλο ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης ρυθμίζεται από τον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 113
Διοικητής

1. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συνιστάται θέση Διοικητή, ο οποίος τελεί σε καθεστώς πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

Η θητεία του Διοικητή ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης, με πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) του συνόλου των μελών του.

2. Ο Διοικητής είναι πρόσωπο εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας και ειδικά στους τομείς του εργατικού ή ασφαλιστικού δικαίου ή της οικονομίας της εργασίας. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:

α) πτυχίο Α.Ε.Ι. ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της αλλοδαπής. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου της αλλοδαπής, που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας γνωστικά αντικείμενα,

β) σημαντική επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον δέκα (10) ετών σε συναφή προς τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αντικείμενα,

γ) σημαντική διοικητική εμπειρία, σε θέσεις ευθύνης, σε διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, κατάρτιση στρατηγικών σχεδίων, διαχείριση έργων και δραστηριοτήτων, στοχοθεσία, συντονισμό ομάδων και παρακολούθηση επίτευξης στόχων,

δ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας, ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

3. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26), ούτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων, ούτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλεισθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος.

4. Ο Διοικητής δεν μπορεί να είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή

κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου.

5. Δεν μπορεί να διορισθεί Διοικητής πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει μέλος της Βουλής ή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

6. Κατά τη διάρκεια της θητείας του Διοικητή αναστέλλεται η άσκηση έμμισθου ή άμισθου δημόσιου λειτουργήματος, η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, καθώς και οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Ο Διοικητής οφείλει, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του, να παύσει οποιαδήποτε έννομη σχέση με επιχείρηση ή εταιρεία ή νομική οντότητα, από την οποία μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και κατά τη διάρκεια της θητείας του έχει υποχρέωση γνωστοποίησης των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Σε περίπτωση που ο Διοικητής είναι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή όργανο ή λειτουργός φορέων του Δημοσίου, με τη λήξη της θητείας του επανέρχεται στην οργανική θέση που κατείχε πριν από τον διορισμό του. Στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου, ο χρόνος της θητείας του Διοικητή λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για κάθε έννομη συνέπεια.

7. Ο Διοικητής με την ανάληψη των καθηκόντων του υπογράφει συμβόλαιο απόδοσης με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο καθορίζει τις υποχρεώσεις του και τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν κατά τη διάρκεια της θητείας του, όπως επίσης και σε ετήσια βάση. Στο συμβόλαιο μπορεί να προβλέπεται ετήσια ειδική ανταμοιβή (bonus) του Διοικητή σε περίπτωση υπέρβασης ή επίτευξης, κατά περίπτωση, των ετήσιων στόχων που τίθενται στο συμβόλαιο απόδοσής του.

Άρθρο 114
Αρμοδιότητες Διοικητή

1. Όλες οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας που προβλέπονται στον παρόντα νόμο ή σε άλλες διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας ασκούνται από τον Διοικητή της, πλην αυτών που ρητώς ορίζεται ότι ασκούνται από το Συμβούλιο Διοίκησης.

2. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Εισηγείται στο Συμβούλιο Διοίκησης για όλα τα θέματα αρμοδιότητάς του.

β) Διαμορφώνει και επικαιροποιεί τον μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, καταρτίζει και αναθεωρεί, εφόσον απαιτείται, το ετήσιο επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας και καθορίζει τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους και τα κριτήρια αξιολόγησης των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και των προϊσταμένων αυτών και του προσωπικού τους.

γ) Εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές ρυθμίσεις σε ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές του, καθώς και την έκδοση κανονιστικών πράξεων για τις οποίες ο Υπουργός εξακολουθεί να έχει αρμοδιότητα.

δ) Εισηγείται για την υποβολή πρότασης για την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων συναφών με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Υποβάλλει απαντήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας, για ερωτήσεις, επερωτήσεις και επίκαιρες ερωτήσεις, αναφορές, καθώς και αιτήσεις κατάθεσης εγγράφων βουλευτών, προς την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την υποβοήθηση της άσκησης των κοινοβουλευτικών αρμοδιοτήτων.

στ) Λαμβάνει μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας και την καταπολέμηση της διαφθοράς στις υπηρεσίες που υπάγονται στην Επιθεώρηση Εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της κίνησης της διαδικασίας πειθαρχικής δίωξης και ενώπιον των αρμόδιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

ζ) Αποφασίζει για τη συμμετοχή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ομάδες Εργασίας ή Επιτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διεθνών οργανισμών με αντικείμενο που άπτεται αμιγώς των αρμοδιοτήτων της και ορίζει τα πρόσωπα που συμμετέχουν σε αυτές εκ μέρους της.

3. Ως προς το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Επιλέγει και τοποθετεί τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων κάθε επιπέδου της Επιθεώρησης Εργασίας και αποφασίζει για την πρόωρη λήξη της θητείας τους και την απαλλαγή ή μετακίνησή τους.

β) Οργανώνει και υλοποιεί προγράμματα εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και εξειδίκευσης του προσωπικού που υπάγεται στις οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Αποφασίζει για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας και για την υποβολή στους αρμόδιους φορείς και στο Α.Σ.Ε.Π. των αντίστοιχων αιτημάτων για τις σχετικές προκηρύξεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

δ) Καθορίζει ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Εισηγείται ειδικότερο σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Καθορίζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας.

ζ) Καθορίζει τον τρόπο, τη διαδικασία και τα όργανα ελέγχου της επίτευξης των στόχων, τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας, τον τρόπο, τη διαδικασία, τα όργανα αξιολόγησης αυτών και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια εφαρμογής του συνόλου της διαδικασίας.

4. Ως προς τα οργανωτικά θέματα της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα και οι δραστηριότητες των επιμέρους οργανικών μονάδων και υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας συμβαδίζουν με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και τους τεθέντες στόχους και επίσης ελέγχει και εποπτεύει όλες τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

β) Μεταφέρει ανθρώπινους, οικονομικούς και λειτουργικούς πόρους, καθώς και υλικοτεχνικό εξοπλισμό μεταξύ των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Προτείνει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Υπουργό Εσωτερικών, την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων.

δ) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνει ή συγχωνεύει Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης και καθορίζει τα ειδικότερα θέματα λειτουργίας τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

ε) Με αποφάσεις του συστήνει, συγκροτεί και ορίζει τον Πρόεδρο, τα μέλη, τον εισηγητή και τον γραμματέα των συλλογικών οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως συμβουλίων, επιτροπών, ομάδων εργασίας ή έργου και υπηρεσιακών και πειθαρχικών συμβουλίων.

Όπου για τη νόμιμη συγκρότηση συλλογικού οργάνου της Επιθεώρησης Εργασίας προβλέπεται η συμμετοχή Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης αυτής, ως προέδρου, συντονιστή ή μέλους και δεν υφίσταται ή ελλείπει αυτός, με απόφαση του Διοικητή ορίζεται στη θέση του, και μέχρι την πλήρωση της θέσης αυτού στη Γενική Διεύθυνση, ένας προϊστάμενος Διεύθυνσης ή υπηρεσίας επιπέδου Διεύθυνσης της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Υποδεικνύει εκπροσώπους της Επιθεώρησης Εργασίας σε συλλογικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή άλλων Υπουργείων και φορέων.

ζ) Εκδίδει αποφάσεις σύστασης, συγκρότησης και ορισμού μελών επιτροπών, μεταξύ άλλων για θέματα προμηθειών και ομάδων εργασίας αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας.

η) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως:

ηα) Καθορίζει την εσωτερική διάρθρωση των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και συστήνει ή καταργεί ή συγχωνεύει οργανικές μονάδες αυτής, κάθε επιπέδου ή αναστέλλει τη λειτουργία τους ή μετατρέπει το επίπεδο αυτών, καθώς και τους κλάδους από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι αυτών.

Σε όποιες από τις περιπτώσεις του προηγούμενου εδαφίου κρίνεται αναγκαίο, με τις ίδιες ή όμοιες αποφάσεις, καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος μεταφοράς, παρακολούθησης και διεκπεραίωσης των υποθέσεων, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα.

ηβ) Καθορίζει την κατά τόπο και καθ’ ύλη αρμοδιότητα των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, την περαιτέρω εξειδίκευση των αρμοδιοτήτων τους, την έδρα και τον τίτλο αυτών, καθώς και την ημερομηνία έναρξης ή παύσης λειτουργίας τους.

ηγ) Εκδίδει και τροποποιεί τον Οργανισμό και τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας και περιγράφει τις θέσεις εργασίας των Υπηρεσιών αυτής, μέσω της κατάρτισης περιγραμμάτων εργασίας.

ηδ) Καθορίζει τις ημέρες και ώρες εισόδου του κοινού στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς να απαιτείται η προβλεπόμενη από τις κείμενες διατάξεις εξουσιοδότηση του Υπουργού Εσωτερικών, και κατά παρέκκλιση νομοθετικών διατάξεων που ορίζουν την χωρίς κανένα χρονικό ή άλλο περιορισμό είσοδο μελών συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων στα δημόσια καταστήματα, κάθε εργάσιμη ημέρα και ώρα, καθώς και το ωράριο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

ηε) Καθορίζει τις οργανικές θέσεις προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

ηστ) Μεταφέρει κενές οργανικές θέσεις προσωπικού από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

θ) Αποφασίζει για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

5. Ο Διοικητής ασκεί και κάθε άλλη υφιστάμενη, κατά την έναρξη ισχύος της Επιθεώρησης Εργασίας, αρμοδιότητα του Γενικού Επιθεωρητή Εργασίας.

6. α) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται να μεταβιβάζει στους Προϊσταμένους όλων των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας, τις αναγκαίες αρμοδιότητες ή να εξουσιοδοτεί αυτούς να υπογράφουν «Με εντολή Διοικητή» πράξεις ή έγγραφα, προκειμένου αυτοί να ανταποκριθούν στους στόχους που τους τίθενται.

β) Ο Διοικητής δύναται με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, να μεταβιβάζει αρμοδιότητες, να αναθέτει καθήκοντα ή να εξουσιοδοτεί όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η κατά το προηγούμενο εδάφιο μεταβίβαση αρμοδιότητας, ανάθεση καθήκοντος ή εξουσιοδότηση υπογραφής μπορεί να αφορά σε περισσότερα του ενός όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

Επιτρέπεται η περαιτέρω εξουσιοδότηση υπογραφής από τα όργανα στα οποία μεταβιβάζεται η αρμοδιότητα ή τα οποία εξουσιοδοτούνται από τον Διοικητή, σε ιεραρχικά υφιστάμενα όργανα αυτών, στις περιπτώσεις που αυτό προβλέπεται από τις αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση του πρώτου εδαφίου της παρούσας υποπαραγράφου.

Στην περίπτωση που η ως άνω περαιτέρω εξουσιοδότηση παρέχεται από όργανο στο οποίο:

βα) είχε μεταβιβασθεί η αρμοδιότητα, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει με εντολή του οργάνου που του παρείχε την εξουσιοδότηση ή

ββ) είχε παρασχεθεί η εξουσιοδότηση υπογραφής, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει «Με Εντολή Διοικητή».

γ) Οι αποφάσεις που προβλέπονται στις υποπαρ. α’ και β’ δύνανται να τροποποιούνται εν όλω ή εν μέρει από το ίδιο θεσμικό όργανο, ανεξαρτήτως αλλαγής του προσώπου που τις εξέδωσε. Επίσης, ο Διοικητής μπορεί να τροποποιεί εν όλω ή εν μέρει τις αποφάσεις για μεταβίβαση αρμοδιοτήτων, ανάθεση καθηκόντων ή εξουσιοδότηση υπογραφής που είχαν εκδοθεί από τον Γενικό Επιθεωρητή και εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 115
Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή

1. Η επιλογή του Διοικητή γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του ν. 4727/2020 (Α’ 184), καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, τα προσόντα επιλογής, καθώς και ο τρόπος απόδειξης αυτών, τα κριτήρια κατάταξης και ο τρόπος βαθμολόγησης αυτών, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των Υποψηφίων γίνεται από την ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής της παρ. 2 του άρθρου 110.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των τεσσάρων (4) επικρατέστερων υποψηφίων, με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα στην προκήρυξη και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος υποβάλλεται στο Συμβούλιο Διοίκησης. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τέσσερις (4), περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Το Συμβούλιο Διοίκησης κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους με σειρά προτεραιότητας και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. 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. Ο Διοικητής διορίζεται με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 116
Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή

1. Όταν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο παύσης του Διοικητή πριν από τη λήξη της θητείας του, το Συμβούλιο Διοίκησης υποχρεούται να κινήσει τη διαδικασία, προτείνοντας αιτιολογημένα την πρόωρη παύση του στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά την πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, εκδίδει πράξη για την πρόωρη παύση, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται οποτεδήποτε να ζητήσει τη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης για το εάν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο πρόωρης παύσης του Διοικητή. Ο Διοικητής παύεται πρόωρα για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κωλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως ιδίως η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό ή οικονομικό όφελος,

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν,

στ) αν αποκλεισθεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος Βουλευτής,

θ) σε περίπτωση προφανούς απόκλισης από την επίτευξη των τεθέντων στο συμβόλαιο απόδοσής του ποιοτικών και ποσοτικών στόχων, μετά από τη συμπλήρωση δύο (2) ετών από την τοποθέτησή του.

2. Ο Διοικητής που έχει παυθεί από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

3. Ο Διοικητής, όταν προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης, τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Διοικητή, λόγω θανάτου, παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος

Διοικητής, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 115, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης.

5. Σε περίπτωση καθυστέρησης επιλογής του Διοικητή μετά από τη λήξη της θητείας του ή σε περίπτωση πρόωρης λήξης της θητείας αυτού ή σε περίπτωση προσωρινής αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων του, με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη της θητείας του μέχρι τον διορισμό του διαδόχου του ή για όσο διάστημα ο Διοικητής τελεί σε προσωρινή αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του. Σε περίπτωση που ο ορισθείς ως αναπληρωτής αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του ή για οποιονδήποτε λόγο παύσει να εκτελεί αυτά, με όμοια απόφαση ορίζεται ως αναπληρωτής ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι τον διορισμό του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή την ανάληψη των καθηκόντων του υφισταμένου. Τα ενδιάμεσα αυτά διαστήματα δεν επιτρέπεται κατά κανόνα να υπερβαίνουν τους δύο (2) μήνες.

Άρθρο 117
Οργανικές θέσεις

1. Το προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου, Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έμμισθης εντολής, που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση κατά την προηγούμενη ημερομηνία της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Το προσωπικό με τις ως άνω σχέσεις εργασίας που μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος έχει μετακινηθεί από τις υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αντιστρόφως, καταλαμβάνει οργανικές θέσεις από τις υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις στις υπηρεσίες στις οποίες έχει μετακινηθεί.

2. Οι αποσπάσεις προσωπικού από και προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διατηρούνται σε ισχύ και μετά την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι τη λήξη τους.

3. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας το προσωπικό κατατάσσεται στα ίδια μισθολογικά κλιμάκια, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διατηρεί το σύνολο των αποδοχών του και εξακολουθεί να διέπεται από το ίδιο συνταξιοδοτικό και ασφαλιστικό καθεστώς κύριας, επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας, που είχε ως προσωπικό του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.

4. Το σύνολο των οργανικών θέσεων του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των προσωποπαγών, μεταφέρεται αυτοδικαίως στην Επιθεώρηση Εργασίας και αποτελεί τις οργανικές θέσεις αυτής.

5. Για την υποβοήθηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συνιστώνται τρεις (3) θέσεις μετακλητών υπαλλήλων. Στο Γραφείο του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας συνιστάται θέση Διευθυντή, η οποία καλύπτεται από έναν εκ των ανωτέρω. Ο Διευθυντής του Γραφείου του Διοικητή ασκεί, κατ’ αντιστοιχία, τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 45 του ν. 4622/2019 (Α’ 133) και εφαρμόζεται η παρ. 5 του ίδιου άρθρου. Κατά τα λοιπά ισχύει ο ν. 4622/2019. Για τις αποδοχές των ανωτέρω έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α’ 176) που αφορούν τους μετακλητούς υπαλλήλους που υπηρετούν στα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης και των Υφυπουργών.

6. Η Επιθεώρηση Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων.

7. 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 τόσο τα τυπικά προσόντα που καθορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 50/2001 (Α’ 39) και στον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, όσο και τα κριτήρια που τίθενται από την Επιθεώρηση Εργασίας, με βάση τις εκάστοτε επιχειρησιακές της ανάγκες. Ο υπάλληλος, μετά από τον διορισμό του, τοποθετείται σε θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία διορισμού, μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία διορισμού προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να διορισθεί ο υπάλληλος.

Κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται, επίσης, να γίνει και με μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων Υπουργείου ή άλλων δημόσιων υπηρεσιών κάθε μορφής ή ν.π.δ.δ., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

8. Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, την απόλυση, τη λήξη εμμίσθου εντολής, καθώς και την καταγγελία σύμβασης εργασίας ή έργου εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α’ 26), οι διατάξεις για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και άλλες ειδικές διατάξεις, στον βαθμό που δεν αντίκεινται στον παρόντα νόμο.

9. Οι ατομικές πράξεις του παρόντος άρθρου εκδίδονται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας.

Άρθρο 118
Μισθολογικό καθεστώς
και επιπλέον ανταμοιβή

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Εσωτερικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, δύναται να ορίζεται, εντός των ορίων του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και του εκάστοτε Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (ΜΠΔΣ), ειδικό σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο της αξιολόγησής του, λαμβάνοντας υπόψη

τη βαρύτητα της θέσης και τον βαθμό ευθύνης του και εφόσον ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας υπερβαίνει το 100%.

Άρθρο 119
Προϋπολογισμός

1. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας είναι διατάκτης των πιστώσεων του προϋπολογισμού δαπανών της, σύμφωνα με τον ν. 4270/2014 (Α’ 143).

3. Για την κατάρτιση και εκτέλεση του προϋπολογισμού δαπανών της Επιθεώρησης Εργασίας και των προβλέψεων ΜΠΔΣ, καθώς και για όλα τα θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης και δημοσίου λογιστικού, ισχύουν οι διατάξεις του ν. 4270/2014, με την επιφύλαξη της παρ. 5.

4. Ο προϋπολογισμός της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλεται στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους μέσω της κύριας κεντρικής οικονομικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 54 του ν. 4270/2014.

5. Για τη μεταφορά πιστώσεων μεταξύ μειζόνων κατηγοριών δαπανών του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας εφαρμόζεται η παρ. 3 του άρθρου 71 του ν. 4270/2014.

Άρθρο 120
Οικονομική διαχείριση

1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να πραγματοποιεί δαπάνες που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ), σύμφωνα με το υποκεφάλαιο 3 του κεφαλαίου Β’ του μέρους Δ’ του ν. 4270/2014 (Α’ 143).

2. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.), ο προϊστάμενος της οποίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των προϊσταμένων οικονομικών υπηρεσιών Υπουργείων κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 24, 26 και 69Γ του ν. 4270/2014.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας διαχειρίζεται και ελέγχει τις οικονομικές υποθέσεις και λειτουργίες όλων των Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτήν και των φορέων που εποπτεύονται από αυτή, σχεδιάζει, συντονίζει και εποπτεύει όλα τα θέματα που άπτονται της οικονομικής λειτουργίας της, στο πλαίσιο του ν. 4270/2014, πλην των περιπτώσεων που ορίζεται διαφορετικά στο παρόν άρθρο.

4. Ακίνητα του Δημοσίου μπορεί να παραχωρούνται κατά χρήση στην Επιθεώρηση Εργασίας από την Εταιρία Ακινήτων Δημοσίου ή άλλους φορείς του Δημοσίου ή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, για την αντιμετώπιση των στεγαστικών αναγκών των υπηρεσιών της.

Ο Διοικητής παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών, για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για τη σύναψη συμβάσεων μίσθωσης ακινήτων προς στέγαση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, το Ελληνικό Δημόσιο εκπροσωπείται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

Άρθρο 121
Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η οργάνωση και διάρθρωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους και των οργανικών θέσεων του προσωπικού αυτής, τα προσόντα διορισμού στους κλάδους και στις ειδικότητες, οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και η κατανομή των οργανικών θέσεων του μονίμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα ρυθμίζονται από τον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος εκδίδεται εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

2. Η λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμίζεται από Εσωτερικό Κανονισμό, με τον οποίο καθορίζονται ειδικότερα θέματα λειτουργίας και άσκησης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Με τον Εσωτερικό Κανονισμό εξειδικεύονται επίσης τα πρότυπα, οι διαδικασίες και οι μεθοδολογίες σχεδιασμού και διεξαγωγής ελέγχων, η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών και σύνταξης των πορισμάτων επιθεώρησης και ελέγχου, η διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών και αναφορών και οι μέθοδοι αξιολόγησής τους, καθώς και οι αρχές, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των Επιθεωρητών που σχετίζονται με το ελεγκτικό έργο.

3. Ο Οργανισμός εκδίδεται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης, τηρουμένης της περ. ιβ) του άρθρου 20 του ν. 4270/2014 (Α’ 143). Ο Εσωτερικός Κανονισμός εκδίδονται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης.

Άρθρο 122
Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 3Β του ν. 3996/2011

Οι υποπαρ. 3, 4, 6 και 7 της παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής:

«Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών

1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι, που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συν-

δικαλιστικές οργανώσεις, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος.

4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ’ επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές.

Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις. Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου.

Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφαινόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.

Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα.

Για την αίτηση εκδόσεως διαταγής πληρωμής της παρούσας δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη όχληση με δικαστικό επιμελητή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α του ΚΠολΔ».

Άρθρο 123
Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων - Τροποποίηση του άρθρου 24 του ν. 3996/2011

Στην παρ. 3 του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο, οι υποπερ. γγ’ και ιγιγ’ καταργούνται, προστίθενται υποπερ. ιδιδ’και ιειε’ και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση της περ. Α’ της παρ. 1 ή και της παρ. 3 του άρθρου 26, μόλις αυτές διαπιστωθούν, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που

διενήργησε τον έλεγχο και χωρίς πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη:

α. στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 και

β. στις εξής περιπτώσεις:

αα. μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ. μη επίδειξη βιβλίου αδειών, γγ. (καταργείται), δδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων, εε. μη ανάρτηση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις, στστ. μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, ζζ. μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, ηη. μη χρήση ή/και μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες, θθ. μη επίδειξη της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου, ιι. μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, ιαια. μη επίδειξη πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων, ιβιβ. μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων, ιγιγ. (καταργείται), ιδιδ. μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου, ιειε. μη καταχώρηση στο Πληροφοριακό Σύστημα (ΠΣ) ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτήν.».

Άρθρο 124
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών, που λαμβάνεται μετά από πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, καθορίζονται οι κάθε είδους αποδοχές του Διοικητή, τακτικές ή πρόσθετες, για όλο το διάστημα της θητείας του.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που λαμβάνεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία εκδίδεται μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, καθορίζονται αναλυτικά οι ετήσιοι στόχοι ελέγχων που θα πραγματοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται τα ζητήματα που αφορούν τη μεταφορά του προσωπικού κατά το άρθρο 117, τη συνέχιση εκτελούμενων έργων, δράσεων, προγραμμάτων, συγχρηματοδοτούμενων ή μη, τη μεταφορά των φυσικών και ηλεκτρονικών αρχείων, την υποστήριξη της Επιθεώρησης Εργασίας από προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατά το άρθρο 125 και κάθε άλλο ζήτημα που συνέχεται με τη διαδοχή μεταξύ του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας. Με όμοια απόφαση μετά από πρόταση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να προβλέπεται παράταση του χρόνου υποστήριξης της Επιθεώρησης Εργασίας από το ανωτέρω προσωπικό σύμφωνα με τη στοχοθεσία και τις ανάγκες αυτής.

Άρθρο 125
Μεταβατικές διατάξεις

1. Μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).

2. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος συμμετέχουν στη διενέργεια ελέγχων και διατίθενται για την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής του Σ.Ε.Π.Ε., εξακολουθούν να υποστηρίζουν τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της με τους ίδιους όρους, υποχρεώσεις και δικαιώματα.

3. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, μετατάξεις και αποσπάσεις για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων κατά το άρθρο 117 γίνεται κατά προτεραιότητα με μετατάξεις και αποσπάσεις υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος έχουν την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας.

4. Μέχρι τη συγκρότηση του Υπηρεσιακού και Πειθαρχικού Συμβουλίου της Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία συγκροτούνται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη λειτουργίας της, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας εξακολουθεί να υπάγεται στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο στο οποίο υπαγόταν κατά τη δημοσίευση του παρόντος.

5. Μέχρι το τέλος του έτους εντός του οποίου θα γίνει η έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι δαπάνες λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας βαρύνουν τον Προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ε.Φ. 1033-208-0000000.

ΜΕΡΟΣ VI
ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 126
Κύρωση διεθνούς σύμβασης

Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας «Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία» που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 31η Μαΐου 2006, το πρωτότυπο κείμενο της οποίας στην ελληνική και αγγλική γλώσσα έχει ως εξής:

«Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στην Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στις 31 Μαΐου 2006, στην 95η Σύνοδό της,

Αναγνωρίζοντας την έκταση σε παγκόσμιο επίπεδο των τραυματισμών, ασθενειών και θανάτων που οφείλονται στην εργασία και την ανάγκη περαιτέρω δράσης για τη μείωσή τους,

Υπενθυμίζοντας ότι η προστασία των εργαζομένων από τις επαγγελματικές ή άλλες ασθένειες και τα ατυχήματα που ενσκήπτουν στην εργασία, εμπίπτει στους στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως ορίζονται στο καταστατικό της,

Αναγνωρίζοντας ότι οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι κατά την εργασία ζημιώνουν την παραγωγικότητα και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη,

Σημειώνοντας την παράγραφο III στ) της Διακήρυξης της Φιλαδέλφειας, που προβλέπει ότι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει την ιερή υποχρέωση να προωθήσει την υλοποίηση μεταξύ των διαφόρων κρατών του κόσμου, προγραμμάτων κατάλληλων για την επίτευξη επαρκούς προστασίας της ζωής και της υγείας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα,

Έχοντας κατά νου το πνεύμα της Διακήρυξης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και τα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία, και τη συνέχειά της,

Λαμβάνοντας υπόψη τη Σύμβαση (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, τη Σύσταση (αρ. 164) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981, καθώς και τους λοιπούς συναφείς κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

Υπενθυμίζοντας ότι η προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία αποτελεί σημείο της Ατζέντας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για μια αξιοπρεπή εργασία για όλους,

Υπενθυμίζοντας τα συμπεράσματα για τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τους κανόνες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, που υιοθετήθηκαν ως παγκόσμια στρατηγική από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας στην 91η Σύνοδό της (2003), ιδίως ως προς την μέριμνα για απόδοση προτεραιότητας στην ασφάλεια και την υγεία σε εθνικό επίπεδο,

Υπογραμμίζοντας τη σπουδαιότητα της συνεχούς προώθησης μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης στα ζητήματα ασφάλειας και υγείας,

Έχοντας αποφασίσει να υιοθετήσει διάφορες προτάσεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, θέμα που αποτελεί το τέταρτο σημείο στην ημερήσια διάταξη της συνόδου,

Έχοντας αποφασίσει ότι αυτές οι προτάσεις θα λάβουν τη μορφή Διεθνούς Σύμβασης υιοθετεί, σήμερα, την 15η Ιουνίου 2006, την κατωτέρω Σύμβαση η οποία θα ονομαστεί Σύμβαση για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, 2006.

I. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

Για τους σκοπούς της παρούσας Σύμβασης:

α) ο όρος «εθνική πολιτική» αναφέρεται στην εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας, όπως καθορίζεται σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 4 της Σύμβασης (αρ. 155) για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, 1981.

β) ο όρος «εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό σύστημα» δηλώνει την υποδομή που αποτελεί το βασικό πλαίσιο για την υλοποίηση της εθνικής πολιτικής και των εθνικών προγραμμάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

γ) ο όρος «εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία» ή «εθνικό πρόγραμμα» αναφέρεται σε κάθε εθνικό πρόγραμμα που περιλαμβάνει σκοπούς προς επίτευξη σύμφωνα με προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα, προτεραιότητες και μέσα δράσης που θεσπίζονται με σκοπό να βελτιωθούν η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία καθώς και τα μέσα αξιολόγησης της προόδου.

δ) Ο όρος «εθνική κουλτούρα πρόληψης για την ασφάλεια και την υγεία» δηλώνει την κουλτούρα του σεβασμού σε όλα τα επίπεδα του δικαιώματος σ’ ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, της δραστηριοποίησης της Κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων για την εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος - μέσω ενός συστήματος καθορισμένων δικαιωμάτων, ευθυνών και υποχρεώσεων - και της πρόταξης της αρχής της πρόληψης ως πρώτης προτεραιότητας.

II. ΣΤΟΧΟΙ

Άρθρο 2

1. Κάθε μέλος που επικυρώνει την παρούσα Σύμβαση οφείλει να προωθεί τη συνεχή βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, προκειμένου να προλαμβάνονται οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι που οφείλονται στην εργασία, με την ανάπτυξη, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, μιας εθνικής πολιτικής, ενός εθνικού συστήματος και ενός εθνικού προγράμματος.

2. Κάθε μέλος πρέπει να λαμβάνει ενεργά μέτρα προς την κατεύθυνση της προοδευτικής επίτευξης ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω ενός εθνικού συστήματος και εθνικών προγραμμάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές που εξαγγέλλονται στα κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αναφορικά με το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

3. Κάθε μέλος πρέπει, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, να μελετά κατά περιόδους ποια μέτρα θα μπορούσαν να ληφθούν για την επικύρωση των σχετικών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

III. ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
Άρθρο 3

1. Κάθε μέλος οφείλει να προωθεί ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, εκπονώντας μια εθνική πολιτική προς αυτή την κατεύθυνση.

2. Κάθε μέλος πρέπει να προωθεί και να προάγει σε όλα τα επίπεδα το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα περιβάλλον εργασίας ασφαλές και υγιές.

3. Κατά τη διαμόρφωση της εθνικής πολιτικής του, το κάθε μέλος πρέπει να προωθεί, υπό το φως των εθνικών συνθηκών και της εθνικής πρακτικής και κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, βασικές αρχές, όπως τις ακόλουθες:

Προσδιορισμός των επαγγελματικών κινδύνων, καταπολέμηση των εργασιακών κινδύνων στην πηγή τους και ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα υγείας και ασφάλειας που να περιλαμβάνει ενημέρωση, διαβουλεύσεις και κατάρτιση.

IV. ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
Άρθρο 4

1. Κάθε μέλος οφείλει να θεσπίσει, να διατηρεί, να αναπτύσσει προοδευτικά και να επανεξετάζει περιοδικά ένα εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων.

2. Το εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

α) τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, ανάλογα με την περίπτωση, καθώς και κάθε άλλο κείμενο σχετικό με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) μια αρχή ή έναν οργανισμό, ή αρχές ή οργανισμούς, υπεύθυνους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, που προσδιορίζονται σύμφωνα με τη εθνική νομοθεσία και πρακτική,

γ) μηχανισμούς που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων επιθεώρησης,

δ) μέτρα για την προώθηση, σε επίπεδο επιχείρησης, της συνεργασίας μεταξύ της διεύθυνσης, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, ως ένα απαραίτητο στοιχείο για την πρόληψη στον χώρο εργασίας,

3. Το εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας θα πρέπει να περιλαμβάνει ανάλογα με την περίπτωση:

α) ένα εθνικό τριμερές συμβουλευτικό όργανο ή εθνικά συμβουλευτικά τριμερή όργανα αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

β) υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικές υπηρεσίες για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

γ) πρόνοια για κατάρτιση σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

δ) υπηρεσίες υγείας στην εργασία σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική,

ε) έρευνα σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

στ) έναν μηχανισμό συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς σε χώρο εργασίας, λαμβανομένων υπόψιν των σχετικών κανόνων της Δ.Ο.Ε.,

ζ) διατάξεις που αποβλέπουν στη συνεργασία με τα συστήματα ασφάλισης και κοινωνικής ασφάλειας τα οποία καλύπτουν τις επαγγελματικές ασθένειες και τους τραυματισμούς στον χώρο εργασίας.

η) μηχανισμούς υποστήριξης για την προοδευτική βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις και την άτυπη οικονομία.

V. ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
Άρθρο 5

1. Κάθε Μέλος οφείλει να διαμορφώνει, να εφαρμόζει, να ελέγχει, να αξιολογεί και να αναθεωρεί περιοδικά ένα εθνικό πρόγραμμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις πιο αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

2. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει:

α) να προωθεί την ανάπτυξη μιας εθνικής κουλτούρας πρόληψης σε θέματα ασφάλειας και υγείας,

β) να συμβάλλει στην προστασία των εργαζομένων, εξαλείφοντας ή μειώνοντας στο ελάχιστο, κατά το μέτρο που αυτό είναι εύλογο και εφικτό, τους κινδύνους που συνδέονται με την εργασία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, με σκοπό την πρόληψη τραυματισμών στον χώρο εργασίας, και των επαγγελματικών ασθενειών και των θανάτων που οφείλονται στην εργασία, και να συμβάλλει επίσης στη προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στον εργασιακό χώρο,

γ) να διαμορφώνεται και να επανεξετάζεται επί τη βάσει μίας ανάλυσης της εθνικής κατάστασης σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης και της ανάλυσης του εθνικού συστήματος ασφάλειας και υγείας στην εργασία,

δ) να περιλαμβάνει στόχους και δείκτες προόδου και

ε) να υποστηρίζεται, εάν είναι δυνατόν, από άλλα συμπληρωματικά εθνικά προγράμματα και σχέδια που θα επικουρούν την προοδευτική επίτευξη του στόχου για έναν ασφαλέστερο και υγιέστερο εργασιακό χώρο.

3. Το εθνικό πρόγραμμα πρέπει να δημοσιοποιείται ευρέως και, κατά το μέτρο του δυνατού, να υποστηρίζεται και να προωθείται από τις ύπατες εθνικές αρχές.

VI. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
Άρθρο 6

Η παρούσα σύμβαση δεν αναθεωρεί καμία διεθνή σύμβαση ή σύσταση εργασίας.

Άρθρο 7

Οι επίσημες επικυρώσεις της παρούσας σύμβασης θα κοινοποιούνται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 8

1. Η παρούσα σύμβαση δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας των οποίων την επικύρωση έχει καταχωρίσει ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2. Η σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την καταχώριση από τον Γενικό Διευθυντή των επικυρώσεων δύο Μελών.

3. Κατόπιν αυτού, η σύμβαση αυτή θα αρχίσει να ισχύει, για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία καταχώρισης της επικύρωσής της.

Άρθρο 9

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει τη σύμβαση αυτή θα μπορεί να την καταγγείλει μετά την λήξη περιόδου δέκα ετών από την ημερομηνία της αρχικής έναρξης ισχύος της, με πράξη που θα κοινοποιείται για καταχώριση στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου. Η καταγγελία θα ισχύσει ένα χρόνο μετά την ημερομηνία κατά την οποία έγινε η καταχώρισή της.

Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει την παρούσα σύμβαση και δεν έχει ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπεται σε αυτό το άρθρο, μέσα σε ένα χρόνο από τη λήξη της δεκαετίας που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, θα δεσμεύεται για μια νέα δεκαετία και, στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγείλει αυτή τη σύμβαση, στο τέλος κάθε δεκαετίας και με τους όρους που προβλέπει αυτό το άρθρο.

Άρθρο 10

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα γνωστοποιεί σε όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών που θα του κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης που θα του έχει κοινοποιηθεί, ο Γενικός Διευθυντής θα εφιστά την προσοχή των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία έναρξης της ισχύος αυτής της σύμβασης.

Άρθρο 11

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, για καταχώριση, πλήρεις πληροφορίες για όλες τις επικυρώσεις και καταγγελίες που θα έχει καταχωρίσει, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών.

Άρθρο 12

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας κάθε φορά που θα το κρίνει αναγκαίο, θα υποβάλει στη Γενική Συνδιάσκεψη έκθεση για την εφαρμογή αυτής της σύμβασης και θα εξετάζει αν πρέπει να εγγραφεί στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης θέμα ολικής ή μερικής αναθεώρησής της.

Άρθρο 13

1. Σε περίπτωση κατά την οποία η Συνδιάσκεψη ψηφίσει νέα σύμβαση που θα αναθεωρεί ολικά ή μερικά τη σύμβαση αυτή και εφόσον η νέα σύμβαση δεν ορίζει διαφορετικά:

α) Η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής σύμβασης θα επιφέρει, αυτοδίκαια, και ανεξάρτητα από τις διατάξεις του παραπάνω άρθρου 9, την άμεση καταγγελία της παρούσας σύμβασης, με την επιφύλαξη ότι θα έχει τεθεί σε ισχύ η νέα αναθεωρητική σύμβαση.

β) Από την ημέρα που θα αρχίσει να ισχύει η νέα αναθεωρητική σύμβαση, παύει η δυνατότητα για τα Μέλη να επικυρώσουν αυτή τη σύμβαση.

2. Η σύμβαση αυτή θα παραμείνει σε κάθε περίπτωση σε ισχύ, με τη σημερινή μορφή και το περιεχόμενό της για τα Μέλη εκείνα που την έχουν επικυρώσει και δεν θα επικυρώσουν την αναθεωρητική σύμβαση.

Άρθρο 14

Το γαλλικό και αγγλικό κείμενο αυτής της σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικά.».

CONVENTION 187
CONVENTION CONCERNING THE PROMOTIONAL FRAMEWORK FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS NINETY-FIFTH SESSION, GENEVA, 31 MAY 2006

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and

Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and

Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and

Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and

Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and

Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and

Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and

Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and

Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

I. DEFINITIONS

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term national policy refers to the national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);

(b) the term national system for occupational safety and health or national system refers to the infrastructure which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term national programme on occupational safety and health or national programme refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;

(d) the term a national preventative safety and health culture refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

II. OBJECTIVE

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.

2. Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

3. Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

III. NATIONAL POLICY

Article 3

1. Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.

2. Each Member shall promote and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.

3. In formulating its national policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national system for occupational safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and

(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.

3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:

(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(b) information and advisory services on occupational safety and health;

(c) the provision of occupational safety and health training;

(d) occupational health services in accordance with national law and practice;

(e) research on occupational safety and health;

(f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;

(g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

(h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

V. NATIONAL PROGRAMME

Article 5

1. Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national programme shall:

(a) promote the development of a national preventative safety and health culture;

(b) contribute to the protection of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;

(c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system for occupational safety and health;

(d) include objectives, targets and indicators of progress; and

(e) be supported, where possible, by other complementary national programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.

3. The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

VI. FINAL PROVISIONS

Article 6

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 12

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.”

ΜΕΡΟΣ VII
ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 187 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 127
Εθνικό Πρόγραμμα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία

1. Για την παρακολούθηση της υλοποίησης των σκοπών προώθησης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων εκπονείται ετήσιο Εθνικό Πρόγραμμα για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ως Προσάρτημα της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, η οποία εγκρίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά από γνώμη του Συμβουλίου για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.

2. Η Εθνική Στρατηγική και το Εθνικό Πρόγραμμα βασίζονται στις αρχές της εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων, της καταπολέμησής τους στην πηγή και στην ανάπτυξη κουλτούρας πρόληψης και περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων ενημέρωση, μελέτες, διαβουλεύσεις και κατάρτιση σε κεντρικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, καθώς και μέτρα στήριξης μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων για τους σκοπούς του παρόντος.

3. Το Εθνικό Πρόγραμμα εντοπίζει τις συγκεκριμένες δράσεις, τους υπόχρεους στα διάφορα επίπεδα διακυβέρνησης, τις συνέργειες και τις συντονιστικές ενέργειες για την υλοποίησή τους, παρακολουθείται με βάση στόχους και δείκτες προόδου και επανεξετάζεται ετησίως στη βάση της ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Άρθρο 128
Συνεργασία Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών

Υποθέσεων και Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ. ΙΝ.Υ.Α.Ε.)

1. Για την εκτέλεση μελετών, ερευνών πεδίου, προγραμμάτων κατάρτισης σε επιχειρήσεις, παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στους εργοδότες ή άλλων δράσεων και προγραμμάτων για την προώθηση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η Επιθεώρηση Εργασίας, μεμονωμένα ή από κοινού, μπορούν να συνάπτουν προγραμματικές συμβάσεις, με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), ως σύμβουλο της πολιτείας για τα θέματα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

2. Στις προγραμματικές συμβάσεις της παρ. 1 ορίζονται το αντικείμενο, ο σκοπός και η διάρκεια της σύμβασης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων, το χρονοδιάγραμμα εκτέλεσης της σύμβασης, οι πόροι από τους οποίους θα καλυφθούν οι αναλαμβανόμενες οικονομικές υποχρεώσεις, ο τρόπος κάλυψης των αναγκαίων για την εκπλήρωση της προγραμματικής σύμβασης λειτουργικών εξόδων, το όργανο παρακολούθησης της εφαρμογής της σύμβασης, οι αρμοδιότητές του και οι σχετικές ρήτρες σε περίπτωση καθυστέρησης ή μη εκπλήρωσης.

ΜΕΡΟΣ VIII
ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 129
Μέτρα για εποχικά εργαζομένους στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο

1. Οι εποχικά εργαζόμενοι, με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 1346/1983 (Α’ 46) και με την παρ. 5 του άρθρου 38 του ν. 1836/1989 (Α’ 79), σε συνδυασμό με ευνοϊκότερες διατάξεις που ισχύουν με βάση νόμους, διατάγματα, συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις ή κοινές υπουργικές αποφάσεις, σε κύρια και μη κύρια ξενοδοχειακά και τουριστικά καταλύματα ή σε επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων ως οδηγοί τουριστικών λεωφορείων, οι οποίοι δεν επαναπροσλαμβάνονται και δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη ή δεν είναι δικαιούχοι και δεν λαμβάνουν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), κατά τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2021, εντάσσονται στον ειδικό μηχανισμό στήριξης των εργαζομένων του δέκατου τρίτου άρθρου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α’ 64), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4682/2020 (Α’ 76).

Οι ανωτέρω λαμβάνουν την αποζημίωση ειδικού σκοπού που προβλέπεται στην παρούσα, καθώς και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Η αποζημίωση ειδικού σκοπού ανέρχεται σε πεντακόσια τριάντα τέσσερα (534) ευρώ, που αντιστοιχεί σε τριάντα (30) ημέρες, για κάθε έναν από τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2021, που οι δικαιούχοι δεν απασχολούνται. Για μικρότερη περίοδο απασχόλησης, καταβάλλονται αναλογία της αποζημίωσης ειδικού σκοπού και οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές.

Οι δικαιούχοι εντάσσονται στον ειδικό μηχανισμό στήριξης, αφού υποβάλλουν σχετικό αίτημα στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο επέχει και θέση υπεύθυνης δήλωσης του ν. 1599/1986 (Α’ 75), χωρίς να απαιτείται υπεύθυνη δήλωση εργοδότη.

2. Η δαπάνη για την αποζημίωση ειδικού σκοπού και η δαπάνη για το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών, κατ’ αναλογία του χρονικού διαστήματος μη απασχόλησης, καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

3. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναλαμβάνει την πληρωμή του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών (ασφαλισμένου και εργοδότη) και κατ’ ανώτατο όριο για είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια ασφάλισης ανά μήνα, με βάση την ασφαλιστική κάλυψη που έλαβαν οι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού κατά την τελευταία θερινή τουριστική περίοδο στην οποία απασχολήθηκαν είτε του έτους 2019 είτε του έτους 2020.

Προς τον σκοπό αυτόν, παράγεται Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) με βάση τα Πληροφοριακά Συστήματα και τα αρχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, του e-ΕΦΚΑ, του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και των λοιπών συναρμόδιων φορέων. Η ΑΠΔ υποβάλλεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ως αυτοτελής μέχρι την 31η.12.2021. Μέχρι την ημερομηνία αυτή καταβάλλονται εμπροθέσμως οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές προς τον e-ΕΦΚΑ.

4. Η αποζημίωση ειδικού σκοπού της παρ. 1 είναι αφορολόγητη, ανεκχώρητη και ακατάσχετη στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 43Α του ν. 4172/2013 (Α’ 167), δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη φορολογική διοίκηση και το Δημόσιο, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα.

5. Οι εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και οι εργοδότες-επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων για τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων δύνανται να εντάξουν στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» τους εποχικά εργαζόμενους υποχρεωτικής επαναπρόσληψης από τον μήνα Ιούλιο έως και τον μήνα Σεπτέμβριο 2021, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας επαναπρόσληψης εντός του 2021.

Για τους ανωτέρω εργαζόμενους, επιπλέον των οριζομένων στην παρ. 1 του άρθρου 40 του ν. 4778/2021 (Α’ 26), καταβάλλεται από τον κρατικό προϋπολογισμό για το χρονικό διάστημα από 1.7.2021 έως και 30.9.2021 το σύνολο των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών για τον χρόνο που αυτοί εργάζονται.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών μπορούν να ορίζονται και άλλες κατηγορίες εργαζομένων και εργοδοτών του τουριστικού κλάδου, στις οποίες εφαρμόζεται το προηγούμενο εδάφιο, στο πλαίσιο ένταξης στον μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ από τον μήνα Ιούλιο 2021 έως και τον μήνα Σεπτέμβριο 2021.

6. Οι εποχικά εργαζόμενοι του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου χωρίς δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, οι οποίοι επιδοτούνται με βάση την περ. β’ της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1545/1985 (Α’ 91), σε συνδυασμό με την παρ. 9 του άρθρου 6 του ν. 1545/1985, που θα προσληφθούν μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος από επιχειρήσεις-εργοδότες του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου, δύνανται να ενταχθούν στο ανοιχτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του άρθρου 28 του ν. 4726/2020 (Α’ 181), με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας κατ’ ελάχιστον ενός (1) μήνα και έως και έξι (6) μηνών, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Για την εφαρμογή του κριτηρίου της περ. β’ της παρ. 7 του άρθρου 28 του ν. 4756/2020 η περίοδος αναφοράς για την επιμέτρηση των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται και είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας άρχεται από την ημερομηνία εκάστης πρόσληψης των εργαζομένων της παραγράφου αυτής.

Η νέα πρόσληψη επιδοτείται αναλογικά με τον χρόνο απασχόλησης, με την κάλυψη του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη και των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών σε δώρα και επίδομα αδείας και, επιπλέον, με διακόσια (200) ευρώ επί του καθαρού μηνιαίου μισθού. Σε περίπτωση που η νέα πρόσληψη αφορά σε μακροχρόνια άνεργο, εγγεγραμμένο στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), δεν εφαρμόζεται η παρ. 4 του άρθρου 28 του ν. 4726/2020.

Ειδικά για τις περιπτώσεις προσλήψεων των εργαζομένων του πρώτου εδαφίου από 1.6.2021 και έως και την έναρξη ισχύος του παρόντος, μπορούν να αιτηθούν μέχρι και την 30η.6.2021 την ένταξη των εν λόγω εργαζομένων στο πρόγραμμα του άρθρου 28 του ν. 4726/2020, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να καθορίζονται ειδικά έντυπα αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης των επιχειρήσεων-εργοδοτών που υποβάλλονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και λοιπά ειδικά ζητήματα και λεπτομέρειες αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που είναι απαραίτητες για την εφαρμογή του παρόντος.

8. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να ρυθμίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις καταβολής της αποζημίωσης ειδικού σκοπού παράτασης των χρονικών διαστημάτων εφαρμογής των μέτρων, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

Άρθρο 130
Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4726/2020

1. Στο άρθρο 28 του ν. 4726/2020 (Α’ 181) το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 και το πρώτο εδάφιο της παρ. 8 τροποποιούνται, στην παρ. 6 προστίθεται τρίτο εδάφιο, προστίθεται παρ. 11α και το άρθρο 28 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 28
Ανοιχτό πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας

1. Θεσπίζεται ανοιχτό πρόγραμμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τη δημιουργία εκατό χιλιάδων (100.000) νέων θέσεων εργασίας.

2. Οι συμβάσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν διάρκεια έξι (6) μηνών και αφορούν κάθε είδους επιχείρηση εργοδότη, η οποία υποβάλλει σχετική δήλωση στο Π. Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Οι θέσεις εργασίας που επιδοτούνται με το παρόν είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας κατά την 31η.3.2021.

3. Το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη, ανεξαρτήτως του ύψους του καθαρού μηνιαίου μισθού, καθώς και οι αναλογούσες ασφαλιστικές εισφορές σε δώρα και επίδομα αδείας, καταβάλλονται μετά την υποβολή της σχετικής Αναλυτικής Περι-

οδικής Δήλωσης από την επιχείρηση εργοδότη, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με πόρους του κρατικού προϋπολογισμού για διάστημα έξι (6) μηνών.

4. Σε περίπτωση που η νέα πρόσληψη αφορά μακροχρόνια άνεργο, εγγεγραμμένο στον ΟΑΕΔ, η νέα πρόσληψη επιδοτείται πέραν της παρ. 3 και με διακόσια (200) ευρώ επί του καθαρού μηνιαίου μισθού.

5. Μετά το πέρας των έξι (6) μηνών ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίσει την εργασία του στην επιχείρηση εργοδότη που τον προσέλαβε, εφόσον και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος αμείβεται εξ ολοκλήρου πλέον από την επιχείρηση-εργοδότη.

6. Οι εργαζόμενοι που τοποθετούνται στις νέες θέσεις εργασίας του παρόντος, δεν μπορούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ». Οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων του προηγούμενου εδαφίου δεν μπορούν να τεθούν σε αναστολή. Κατά τη διάρκεια του χρονικού διαστήματος επιδότησης των νέων θέσεων εργασίας δεν επιτρέπεται η μεταβολή των όρων συμβάσεων εργασίας των ωφελουμένων του προγράμματος, εκτός αν είναι ευνοϊκότεροι για τους ωφελούμενους-εργαζομένους.

7. Η επιχείρηση-εργοδότης, που προβαίνει σε νέα πρόσληψη ή νέες προσλήψεις μία ή περισσότερες φορές, πρέπει υπευθύνως να δηλώνει ότι:

α) είναι φορολογικά και ασφαλιστικά ενήμερη ή έχει ρυθμίσει τις βεβαιωμένες τυχόν οφειλές της προς το Δημόσιο και τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης,

β) ότι θα διατηρήσει κατά μέσο όρο τον ίδιο αριθμό εργαζομένων για το διάστημα επιδότησης της νέας θέσης εργασίας, σύμφωνα με το πρόγραμμα.

8. Για τον υπολογισμό του αριθμού εργαζομένων της περ. β) της παρ. 7, λαμβάνονται υπόψη οι ενεργές θέσεις εργασίας στην επιχείρηση κατά την 31η.3.2021, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που έχουν τεθεί σε αναστολή, προσαυξημένες κατά τον αριθμό των νέων επιδοτούμενων συμβάσεων εργασίας του παρόντος. Δεν προσμετρώνται οι λύσεις σύμβασης εργασίας ένεκα συνταξιοδότησης, θανάτου ή οικειοθελούς αποχώρησης και οι λήξεις συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

9. Ο νεοπροσληφθείς κατά τη στιγμή της πρόσληψής του δεν πρέπει να έχει ενεργή σύμβαση εργασίας για τουλάχιστον έναν (1) μήνα πριν από την επιδοτούμενη πρόσληψή του.

10. Οι διασταυρώσεις όλων των ανωτέρω στοιχείων κατόπιν αιτήσεων υπεύθυνων δηλώσεων των επιχειρήσεων-εργοδοτών πραγματοποιούνται απολογιστικά από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ με τα στοιχεία της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, του ΟΑΕΔ και του Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών.

11. Σε περίπτωση που κατόπιν των διασταυρώσεων της παρ. 10 συναχθεί ότι η επιχείρηση-εργοδότης δεν πληροί τις ανωτέρω προϋποθέσεις, εκπίπτει του προγράμματος και καταβάλλει η ίδια τις συνολικές ασφαλιστικές εισφορές για τους έξι (6) μήνες που αναλογούν στον μηνιαίο μισθό πρόσληψης. Αν ο εργαζόμενος προέρχεται από τους εγγεγραμμένους μακροχρόνια ανέργους στον ΟΑΕΔ, στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου δεν καταβάλλεται επίσης η οικονομική ενίσχυση των διακοσίων (200) ευρώ, ποσό το οποίο καταβάλλει η ίδια η επιχείρηση.

11α. Κατ’ εξαίρεση εποχικές επιχειρήσεις - εργοδότες κατά την έννοια της περ. β’ της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1545/1985 (Α’ 91) δύνανται να ενταχθούν στο ανοιχτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του παρόντος, για εργαζόμενους που θα προσληφθούν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας κατ’ ελάχιστον ενός (1) μήνα και έως και έξι (6) μηνών, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Η νέα πρόσληψη επιδοτείται αναλογικά με τον χρόνο απασχόλησης, με το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη και των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών σε δώρα και επίδομα αδείας. Στην περίπτωση αυτή, για την εξέταση του κριτηρίου της περ. β’ της παρ. 7 η περίοδος αναφοράς για την επιμέτρηση των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται και είναι επιπρόσθετες σε σχέση προς τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας άρχεται από την ημερομηνία εκάστου πρόσληψης των εργαζομένων της παραγράφου αυτής.

12. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προβλέπεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

13. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζεται το ειδικό έντυπο αίτησης ένταξης υπεύθυνης δήλωσης της επιχείρησης-εργοδότη για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα του παρόντος στο Π. Σ. ΕΡΓΑΝΗ και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα σε σχέση με το ανωτέρω έντυπο.

14. Το πρόγραμμα του παρόντος άρχεται την 1η.10.2020 και ισχύει μέχρι εξαντλήσεως των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας.».

Άρθρο 131
Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» - Τροποποίηση του άρθρου 40 του ν. 4778/2021

Στην παρ. 1 του άρθρου 40 του ν. 4778/2021 (Α’ 26) τροποποιείται το πρώτο εδάφιο ως προς τον χρόνο ισχύος, προστίθεται δεύτερο εδάφιο, η παρ. 2 τροποποιείται και το άρθρο 40 διαμορφώνεται ως ακολούθως:

«Άρθρο 40
Παράταση μηχανισμού ενίσχυσης
«ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»

1. Το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» του άρθρου 31 του ν. 4690/2020 (Α’ 104), καθώς και η καταβολή σε ποσοστό εκατό τοις εκατό (100%) από τον κρατικό προϋπολογισμό του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα, που οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» δεν απασχολούνται, παρατείνονται μέχρι και την 30ή.9.2021 και ο μηχανισμός εφαρμόζεται για εργαζομένους που έχουν σχέση εξαρτημένης εργασί-

ας πλήρους απασχόλησης την 31η.3.2021. Στο πλαίσιο του μηχανισμού καταβάλλεται αναλογία του επιδόματος αδείας και του επιδόματος Χριστουγέννων έτους 2021, καθώς και των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών, όπως αυτές υπολογίζονται επί της οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Ανάπτυξης και Επενδύσεων καθορίζονται ο τρόπος, η διαδικασία, οι όροι, οι προϋποθέσεις της οικονομικής ενίσχυσης, ιδίως η απαιτούμενη μείωση του κύκλου εργασιών του Φόρου Προστιθέμενης Αξίας (Φ.Π.Α.) ή των ακαθάριστων εσόδων και ο κύκλος εργασιών αναφοράς ή τα ακαθάριστα έσοδα αναφοράς, η επιδότηση από τον κρατικό προϋπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, εργατικών ή εργοδοτικών, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο ζήτημα και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος. Με την ίδια ή όμοια απόφαση δύναται να τροποποιείται η καταληκτική ημερομηνία πρόσληψης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης για την ένταξή τους στον μηχανισμό και να παρατείνεται περαιτέρω το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μηχανισμού «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» και της επιδότησης από τον κρατικό προϋπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, εργατικών ή εργοδοτικών, ή να προβλέπεται η εφαρμογή του για άλλα χρονικά διαστήματα.».

Άρθρο 132
Μεταφορά ετήσιας κανονικής αδείας και παρατάσεις λόγω της πανδημίας - Τροποποίηση του άρθρου 69 του ν. 4756/2020

Η παρ. 1 του άρθρου 69 του ν. 4756/2020 (Α’ 235) τροποποιείται ως προς τον χρόνο μεταφοράς της ετήσιας κανονικής άδειας του έτους 2020 και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 69
Μεταφορά ετήσιας κανονικής άδειας έτους 2020 εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας που τελούν σε αναστολή

1. Επιχειρήσεις - εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους, των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει τεθεί σε αναστολή από τον Μάρτιο του 2020 και συνεχίζει να τελεί σε αναστολή αδιαλείπτως ή κατά διαστήματα μέχρι την 30η Ιουνίου 2021, δύνανται, κατά παρέκκλιση των σχετικών διατάξεων περί ετήσιας κανονικής άδειας, να μεταφέρουν το σύνολο ή το υπόλοιπο των δικαιούμενων ημερών της ετήσιας κανονικής άδειας του έτους 2020, κατά τμήματα και έως τις 31.12.2022.

2. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος αδείας.».

Άρθρο 133
Παράταση θητείας διοικητικών οργάνων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 72 του ν. 4756/2020

1. Οι παρ. 1 και 2 του άρθρου 72 του ν. 4756/2020 (Α’ 235) τροποποιούνται ως προς τις προϋποθέσεις και τον χρόνο ισχύος τους έως την 31η.10.2021 και το άρθρο 72 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η θητεία των διοικητικών οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων του άρθρου 9 του ν. 1264/1982 (Α’ 79) των συνταξιοδοτικών οργανώσεων, των εργοδοτικών οργανώσεων, των αιρετών οργάνων των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (ν.π.ι.δ.), και του ν.π.δ.δ. με την επωνυμία «Ταμείο Αλληλοβοήθειας Προσωπικού του Εθνικού Τυπογραφείου», καθώς και των αιρετών οργάνων της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία και των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων μελών αυτής, όπως και των μελών Δ.Σ. της Εθνικής Γενικής Συνομοσπονδίας Αναπήρων και Θυμάτων Πολέμου Ελλάδος (ΕΓΣΑΘΠΕ) και των διοικητικών συμβουλίων των σωματείων και ενώσεων αναπήρων και θυμάτων πολέμου, παρατείνεται έως την 31η.10.2021, εφόσον στο μεταξύ δεν διενεργηθούν αρχαιρεσίες για την ανάδειξη νέων καταστατικών οργάνων.

2. Εξαιρετικά, έως την 31η.10.2021 οι συνεδριάσεις των διοικητικών οργάνων των ανωτέρω οργανώσεων και νομικών προσώπων δύνανται να διεξάγονται και οι αρχαιρεσίες να διενεργούνται, μετά από απόφαση των αρμόδιων οργάνων διοίκησής τους, και ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, ανεξαρτήτως των καταστατικών προβλέψεων.».

2. Το άρθρο 73 του ν. 4756/2020 καταργείται.

Άρθρο 134
Συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης μικρής διάρκειας - Τροποποίηση του άρθρου 30 του ν. 4144/2013

Στο τέλος της παρ. 2 του άρθρου 30 του ν. 4144/2013 (Α’ 88) προστίθεται τρίτο εδάφιο κι η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Άνεργοι εγγεγραμμένοι στα Μητρώα του ΟΑΕΔ, που συμμετέχουν ή θα συμμετάσχουν σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, παραμένουν εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και ο χρόνος εκπαίδευσής τους ή επαγγελματικής κατάρτισής τους μετράται ως χρόνος ανεργίας, εφόσον: α) είναι εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων τουλάχιστον για τέσσερις (4) μήνες κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο πριν από την έναρξη του προγράμματος, β) δηλώσουν τα στοιχεία του προγράμματος αυτού στον ΟΑΕΔ το αργότερο εντός δέκα (10) ημερών μετά την πρώτη ανανέωση του δελτίου ανεργίας από την έναρξη του προγράμματος ή κατά την πρώτη μετά την έναρξη του προγράμματος αυτοπρόσωπη παρουσία τους στην αρμόδια Υπηρεσία ΚΠΑ2, και γ) έχουν παρέλθει τουλάχιστον δύο (2) ημερολογιακά έτη από το πέρας τυχόν προηγούμενης συμμετοχής τους σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης.

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους ή της επαγγελματικής κατάρτισής τους έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους λοιπούς εγγεγραμμένους στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.

Για τους εγγεγραμμένους ανέργους που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρ-

τισης διάρκειας έως έξι (6) μηνών, χωρίς να λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα, δεν απαιτείται να συντρέχει η προϋπόθεση της περ. α’ και παραμένουν εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις των περ. β’ και γ’.».

Άρθρο 135
Ποσό επιστροφής για προγράμματα ΟΑΕΔ - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 2434/1996

Μετά το πρώτο εδάφιο της περ. α’ της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2434/1996 (Α’ 188) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Από τα έσοδα του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.):

α. Οι επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί, οι οποίες σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα, σύμφωνα με τους κανόνες που διέπουν τη διαχείριση του Λογαριασμού ή τα εκχωρούν στο σύνολό του σε φορείς που προσδιορίζει η Επιτροπή Διαχείρισης της παρ. 4 του άρθρου αυτού, έχουν την ευχέρεια να διαθέτουν το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,45% για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών.

Εφόσον ο e-ΕΦΚΑ δεν δύναται να χορηγήσει στοιχεία, από τα οποία να προσδιορίζεται η κατ’ έτος καταβληθείσα εισφορά της επιχείρησης, το ποσό που επιστρέφεται για τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν έως το έτος 2020, δεν υπερβαίνει το ύψος της ετήσιας εισφοράς, όπως αυτή αποτυπώνεται κατ’ έτος στις Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ) των επιχειρήσεων ως εργοδοτική εισφορά υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.).

Το ποσό που δαπανήθηκε για την υλοποίησή τους και το οποίο δεν υπερβαίνει την κατ’ έτος καταβληθείσα εισφορά, θα επιστρέφεται από τον ΟΑΕΔ στις επιχειρήσεις, εφόσον εκτελέσουν το πρόγραμμα σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που έχει θέσει η Επιτροπή Διαχείρισης.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης μπορεί να μεταφέρονται στην επόμενη χρήση ποσά που δεν έχουν απορροφηθεί σε ετήσια βάση είτε για δράσεις που αφορούν την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων είτε για τη διενέργεια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

β. Το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,36% προορίζεται για την υλοποίηση προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και ειδικότερα των μακροχρόνιων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης εξειδικεύονται τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τους πόρους του προηγούμενου εδαφίου και ειδικότερα εκείνα που αφορούν δράσεις για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση ή την ενίσχυση των ανέργων, που διενεργούνται με προγράμματα ιδίου περιεχομένου που πραγματοποιεί ο ΟΑΕΔ.».

Άρθρο 136
Προϋπόθεση φοίτησης για επίδομα παιδιού, επίδομα στέγασης και ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα - Τροποποίηση του άρθρου 214 του ν. 4512/2018, του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 και του άρθρου 235 του ν. 4389/2017

1. Η παρ. 17 του άρθρου 214 του ν. 4512/2018 (Α’ 5) τροποποιείται ως προς τη χρονική μετάθεση της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 17 διαμορφώνεται ως εξής:

«17. Σε περίπτωση εξαρτώμενου τέκνου, για το οποίο συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησής του στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση αφενός της εγγραφής του σε σχολείο, αφετέρου της πραγματικής φοίτησής του, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το εξαρτώμενο τέκνο δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζονται η χρονική διάρκεια της αποστέρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

2. Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 4472/2017 (Α’ 74) τροποποιείται ως προς τη χρονική μετάθεση της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 5 διαμορφώνεται ως εξής:

«5. Στις περιπτώσεις που το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανήλικα μέλη, για τα οποία συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση, αφενός, της εγγραφής τους σε σχολείο, αφετέρου, της πραγματικής φοίτησής τους, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το ανήλικο μέλος δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζονται η χρονική διάρκεια της αποστέρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

3. Η παρ. 8 του άρθρου 235 του ν. 4389/2016 (Α’ 94) τροποποιείται ως προς τη χρονική μετάθεση της πρώτης εφαρμογής για το σχολικό έτος 2021-2022 και ως

προς το αντικείμενο της εξουσιοδότησης και η παρ. 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«8. Στις περιπτώσεις που το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανήλικα μέλη, για τα οποία συντρέχουν οι προϋποθέσεις φοίτησής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, το επίδομα χορηγείται υπό την προϋπόθεση αφενός της εγγραφής τους σε σχολείο, αφετέρου της πραγματικής φοίτησής τους, η οποία θεωρείται ότι συντρέχει όταν το ανήλικο μέλος δεν υποχρεούται να επαναλάβει την ίδια τάξη λόγω του αριθμού των απουσιών του. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Οικονομικών ρυθμίζεται η χρονική διάρκεια της αποστέρησης του δικαιώματος, όταν διαπιστώνεται ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του, ιδίως ως προς τις περιπτώσεις που οι απουσίες των μαθητών οφείλονται σε λόγους συναρτώμενους με την υγεία τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα. Η ρύθμιση της παρούσας εφαρμόζεται το πρώτον από το σχολικό έτος 2021-2022.».

Άρθρο 137
Παροχές και διευκολύνσεις σε ανάδοχους γονείς - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 4538/2018

Οι περ. α’ και β’ της παρ. 2 και το τέταρτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4538/2018 (Α’ 85) τροποποιούνται, στην παρ. 5 προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, στο τρίτο εδάφιο τροποποιούνται οι εξουσιοδοτούμενοι Υπουργοί και το άρθρο 12 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 12
Παροχές και διευκολύνσεις σε ανάδοχους γονείς

1. Στους ανάδοχους που έχουν οριστεί με δικαστική απόφαση ή με σύμβαση σύμφωνα με τα άρθρα 10 και 11 ή με εισαγγελική διάταξη ή, σύμφωνα με το άρθρο 18 του παρόντος, γονείς και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναδοχή, παρέχεται οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη των τρεχουσών αναγκών του ανηλίκου. Φορέας καταβολής της οικονομικής αυτής ενίσχυσης ορίζεται ο Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ο.Π.Ε.Κ.Α.).

2. Η ανωτέρω οικονομική ενίσχυση εξακολουθεί να παρέχεται και μετά την ενηλικίωση του ανηλίκου, που βρίσκεται σε καθεστώς αναδοχής, στους ανάδοχους γονείς, στις εξής περιπτώσεις:

α. όταν το άτομο που έχουν υπό τη φροντίδα τους είναι άτομο με αναπηρία,

β. σε περίπτωση σπουδών, μέχρι την ολοκλήρωσή τους, όχι όμως πέραν των έξι (6) ετών από την εγγραφή του. Σε καμία περίπτωση η οικονομική ενίσχυση δεν μπορεί να χορηγείται μετά τη συμπλήρωση του 26ου έτους της ηλικίας του ατόμου αυτού,

γ. σε περίπτωση που το ανάδοχο τέκνο είναι υπόχρεος στράτευσης, καθ’ όλη τη διάρκεια της στρατιωτικής θητείας και μέχρι τη με οποιονδήποτε τρόπο εκπλήρωση της σχετικής υποχρέωσης. Σε καμία περίπτωση η οικονομική ενίσχυση δεν μπορεί να χορηγείται μετά τη συμπλήρωση του 26ου έτους της ηλικίας του ατόμου αυτού.

3. Οι ανάδοχοι γονείς δικαιούνται τις ίδιες άδειες που αφορούν στη φροντίδα και ανατροφή του ανηλίκου, με τους φυσικούς γονείς, καθ’ όλη τη διάρκεια της αναδοχής. Ο ανήλικος που τοποθετείται σε ανάδοχο γονέα και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναδοχή, καλύπτεται ιατροφαρμακευτικά από τον ασφαλιστικό φορέα του αναδόχου γονέα. Σε περίπτωση έλλειψης ασφάλισης αυτού, ο ανήλικος καλύπτεται υγειονομικά, σύμφωνα με τις διατάξεις που αφορούν στην υγειονομική κάλυψη ανασφάλιστων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Η μονάδα παιδικής προστασίας και φροντίδας, στην οποία διαβίωνε ο ανήλικος πριν την τοποθέτησή του σε αναδοχή, δύναται να παρέχει φάρμακα, υγειονομικό υλικό και λοιπές παροχές, αναγκαίες για την καλή σωματική και ψυχική υγεία του ανηλίκου που βρίσκεται σε αναδοχή, όπως αυτό αποδεικνύεται από σχετική ιατρική γνωμάτευση δημόσιου νοσοκομείου, οι οποίες δεν καλύπτονται από τον ασφαλιστικό φορέα του ανάδοχου γονέα.

Η εγγραφή στον ασφαλιστικό φορέα μετά από αίτηση του ανάδοχου γονέα αρχίζει για τη μεν περίπτωση των αναδοχών με οριστική δικαστική απόφαση ή με εισαγγελική διάταξη από την ημέρα έκδοσης αυτής, για δε τις περιπτώσεις αναδοχών με τη σύναψη σύμβασης από την ημερομηνία έκδοσης βεβαίωσης του φορέα εποπτείας προς τον ασφαλιστικό φορέα, όπου αναγράφεται η ημερομηνία έναρξης της αναδοχής. Στις περιπτώσεις του άρθρου 18 του παρόντος η εγγραφή στον ασφαλιστικό φορέα αρχίζει με την έκδοση της δικαστικής απόφασης ή της διάταξης του ανακριτή ή του εισαγγελέα ή την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Σε περιπτώσεις άρσης της αναδοχής, αυτό ανακοινώνεται αυθημερόν από τον φορέα εποπτείας στον ασφαλιστικό φορέα του πρώην ανάδοχου γονέα.

4. Οι ανήλικοι, που τοποθετούνται σε ανάδοχο γονέα με οποιονδήποτε τρόπο, εγγράφονται κατά προτεραιότητα και φοιτούν δωρεάν στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, αρμοδιότητας των πρωτοβάθμιων Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) του τόπου κατοικίας των αναδόχων γονέων. Επίσης, φιλοξενούνται, κατά προτεραιότητα, στις παιδικές εξοχές και τα κέντρα οικογενειακών διακοπών που λειτουργούν στο πλαίσιο του κρατικού προγράμματος. Ανάλογη εφαρμογή έχουν οι ανωτέρω ρυθμίσεις για την κατά προτεραιότητα φιλοξενία των ανηλίκων σε εξοχές και όταν οι ανήλικοι φοιτούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε φοιτητικές εστίες στην περίπτωση σπουδαστών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, για τους οποίους το καθεστώς αναδοχής διατηρείται.

5. Η οικονομική ενίσχυση του παρόντος άρθρου απαλλάσσεται από κάθε φόρο, τέλος, εισφορά ή κράτηση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτου, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 43Α του ν. 4172/2013 (Α’ 167), δεν κατάσχεται στα χέρια οποιουδήποτε τρίτου, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης, ούτε συμψηφίζεται με ήδη βεβαιωμένα χρέη προς το Δημόσιο, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα. Καθ’ όλη τη διάρκεια ισχύος του δικαι-

ώματος στη χορήγηση της οικονομικής ενίσχυσης του παρόντος αναστέλλεται το δικαίωμα του αναδεχόμενου ατόμου στη χορήγηση οικονομικών ενισχύσεων - επιδομάτων στο πλαίσιο γενικών και ειδικών αναπηρικών προνοιακών προγραμμάτων οικονομικής ενίσχυσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η οικονομική ενίσχυση του παρόντος προσαυξάνεται κατά το χρηματικό ποσό που αντιστοιχεί στο ύψος των ανωτέρω οικονομικών ενισχύσεων - επιδομάτων. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Δικαιοσύνης ρυθμίζονται τα θέματα διαδικασίας χορήγησης και καταβολής της οικονομικής ενίσχυσης, τα ποσά ανά κατηγορία των προς αναδοχή παιδιών, οι αρμόδιες υπηρεσίες και κάθε άλλο ειδικό, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος.».

Άρθρο 138
Ρυθμίσεις αρμοδιότητας διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών κεντρικής υπηρεσίας και λοιπών φορέων αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 και του άρθρου 61 του ν. 4387/2016

1. Λόγω των ειδικών συνθηκών της υγειονομικής κρίσης και των έκτακτων μέτρων στήριξης της αγοράς εργασίας που θεσπίζονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και εφαρμόζονται μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και όχι πέραν της 15ης.9.2021, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται, κατά παρέκκλιση των εθνικών διατάξεων περί δημοσίων συμβάσεων, να διενεργεί διαδικασίες ανάθεσης δημοσίων συμβάσεων, σύμφωνα με το άρθρο 32 του ν. 4412/2016 (Α’ 147), για την παροχή υπηρεσιών ανάπτυξης εφαρμογών του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και διαλειτουργικότητάς του, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 47 του ν. 4623/2019 (Α’ 134) και στο άρθρο 84 του ν. 4727/2020 (Α’ 184), με άλλα πληροφοριακά συστήματα, ιδίως κατά την εφαρμογή των μέτρων αντιμετώπισης της υγειονομικής κρίσης. Κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δύνανται ομοίως να παρατείνονται υφιστάμενες δημόσιες συμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τα ανωτέρω αντικείμενα, μέχρι την ολοκλήρωση των διαδικασιών ανάθεσης του πρώτου εδαφίου.

2. Η προθεσμία του άρθρου 111 του ν. 4764/2020 (Α’ 256), ως προς την παράταση της παραμονής στην υπηρεσία των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων, παρατείνεται έως την 31η.12.2021.

3. Στο τέλος της παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητή Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία μπορούν να ασκούν μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του Σ.Ε.Π.Ε. των κλάδων και των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, που αναφέρονται στην παρούσα, υπό τους όρους που προβλέπονται ανωτέρω.»

4. Στο άρθρο 61 του ν. 4387/2016 (Α’ 85) προστίθεται εδάφιο στο τέλος της παρ. 1, τροποποιείται η παρ. 2 ως προς την κατ’ αναλογία εφαρμογή άρθρων του ν. 4622/2019 (Α’ 133), η παρ. 3 καταργείται και το άρθρο 61 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συνιστώνται στο γραφείο του Διοικητή και των Υποδιοικητών του Ε.Φ.Κ.Α. θέσεις συνεργατών, για κάθε γραφείο ως εξής: α. τέσσερις (4) θέσεις στο γραφείο του Διοικητή και β. τρεις (3) θέσεις για κάθε γραφείο Υποδιοικητή.

Στο γραφείο του Διοικητή, πλέον των θέσεων του πρώτου εδαφίου, συνιστώνται και τέσσερις (4) θέσεις συνεργατών, που πληρούνται αποκλειστικά με απόσπαση.

2. Για τα προσόντα, την πρόσληψη ή την απόσπαση στις θέσεις αυτές, την αποχώρηση και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού αυτού εφαρμόζονται αναλόγως τα άρθρα 46, 47, 48 του ν. 4622/2019 περί των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης.

3. Καταργείται.».

ΜΕΡΟΣ ΙΧ
ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΙΣΟΔΥΝΑΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Άρθρο 139
Ορισμοί

Στο παρόν ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

1. «Αναλογιστικό ισοδύναμο»: η αξία σε κεφάλαιο των συνταξιοδοτικών παροχών που αναλογούν στον ασφαλισμένο κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς.

2. «Μεταφερόμενο κεφάλαιο»: το αναλογιστικό ισοδύναμο με αναγωγή του στην πραγματική ημερομηνία μεταφοράς.

3. «Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα»: οι ελληνικοί ασφαλιστικοί οργανισμοί, οι οποίοι περιλαμβάνουν τους φορείς κύριας ασφάλισης, τους φορείς επικουρικής ασφάλισης, τους φορείς εφάπαξ παροχής και κάθε άλλο φορέα, ανεξαρτήτως ονομασίας και νομικής μορφής, που χορηγεί περιοδικές παροχές, υπό τύπο συντάξεων (κύριων ή επικουρικών), βοηθημάτων ή μερισμάτων, ή εφάπαξ παροχές, η υπαγωγή στους οποίους είναι υποχρεωτική κατά την ελληνική κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία.

4. «Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα»: το συνταξιοδοτικό σύστημα των υπαλλήλων οι οποίοι υπηρετούν σε:

(α) Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών, την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, τον Ευρωπαίο Διαμεσολαβητή, τον Ευρωπαίο Επόπτη Προστασίας Δεδομένων, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων και τις Διοργανικές Υπηρεσίες.

(β) Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς: Οργανισμούς με ενωσιακό προσανατολισμό που ήδη υπάρχουν ή που πρόκειται να δημιουργηθούν, ο Κανονισμός των οποίων περιλαμβάνει ταυτόσημες ή ανάλογες διατάξεις με αυτές του άρθρου 11 του Παραρτήματος VIII του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή παραπέμπει σε αυτές.

(γ) Διεθνείς Οργανισμούς: Το Συμβούλιο της Ευρώπης, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Μεσοπρόθεσμων Μετεωρολογικών Προγνώσεων, την Ευρωπαϊκή Οργάνωση για την Εκμετάλλευση των Μετεωρολογικών Δορυφόρων, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Διαστήματος, τον Οργανισμό Βορειοατλαντικού Συμφώνου, τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, την πρώην Δυτικοευρωπαϊκή Ένωση, τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια της Αεροναυτιλίας και το Ευρωπαϊκό Γραφείο Ευρεσιτεχνιών.

5. «Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης (ΚΥΚ)»: Ο Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΟΚ) αριθμ. 31 και ΕΥΡΑΤΟΜ αριθμ. 11 «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητος και της Ευρωπαϊκής Κοινότητος Ατομικής Ενέργειας» που έχουν εγκριθεί με τον Κανονισμό Ε.Ο.Κ., Ευρατόμ, Ε.Κ.Α.Χ. αριθμ. 259/1968 του Συμβουλίου των Υπουργών της 28ης Φεβρουαρίου 1968 (L 056), καθώς και οι Κανονισμοί των Εξωτερικών Συνταξιοδοτικών Συστημάτων που ρυθμίζουν την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων.

6. «Οργανισμός σύνδεσης»: Ο ελληνικός ασφαλιστικός οργανισμός που ορίζεται αρμόδιος για την παροχή πληροφοριών και την επικοινωνία με το εσωτερικό και το εξωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα, την παροχή συνδρομής σε θέματα εφαρμογής του άρθρου 11 του ΚΥΚ, καθώς και για τον συντονισμό εφαρμογής του παρόντος νόμου. Ως οργανισμός σύνδεσης ορίζεται ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), δια της Διεύθυνσης Νομοθεσίας Ευρωπαϊκής Ένωσης και Διεθνών Συμβάσεων Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. «Αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός»: Ο ασφαλιστικός οργανισμός του Εσωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, ο οποίος είναι αρμόδιος για τον υπολογισμό του αναλογιστικού ισοδυνάμου, την αποστολή του εξερχόμενου μεταφερόμενου κεφαλαίου, την ενσωμάτωση του εισερχόμενου μεταφερόμενου κεφαλαίου στο εσωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα και την ενημέρωση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος.

8. «Αίτηση μεταφοράς»: Η αίτηση που υποβάλλεται στο εσωτερικό ή εξωτερικό συνταξιοδοτικό σύστημα για την εκκίνηση της διαδικασίας μεταφοράς.

9. «Δήλωση αποδοχής»: Η δήλωση αποδοχής ή μη της πράξης προσωρινού υπολογισμού του αναλογιστικού ισοδυνάμου ή του προσωρινού υπολογισμού των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που δύνανται να αναγνωριστούν με βάση εισερχόμενο μεταφερόμενο κεφάλαιο.

Άρθρο 140
Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

1. Πρόσωπο που αναλαμβάνει υπηρεσία ως υπάλληλος στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς ή στους Διεθνείς Οργανισμούς δύναται να μεταφέρει στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα αυτών το αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που απέκτησε από ασφάλιση στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα πριν από την είσοδό του στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Το δικαίωμα μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου δύναται να ασκήσει και ο υπάλληλος ο οποίος επανέρχεται στην υπηρεσία του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος μετά τη λήξη απόσπασης ή κανονικής άδειας άνευ αποδοχών, κατά τη διάρκεια της οποίας και μέχρι την ημερομηνία της επαναφοράς του στην υπηρεσία, απέκτησε συνταξιοδοτικά δικαιώματα στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Το δικαίωμα αυτό δύναται να ασκείται και από τον υπάλληλο που αποκτά, μετά από μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου, νέα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ΚΥΚ και μόνο για τα νέα δικαιώματα. Δεν επιτρέπεται η μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε πρόσωπα που έχουν ήδη καταστεί συνταξιούχοι κατά την υποβολή της αίτησης μεταφοράς.

2. Για τη μεταφορά των δικαιωμάτων το πρόσωπο της παρ. 1 δικαιούται από της μονιμοποιήσεώς του και μέχρι τη στιγμή που θεμελιώνει το δικαίωμα συντάξεως αρχαιότητας στην υπηρεσία κατά τις καταστατικές διατάξεις του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος να ζητήσει τη μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου με αίτησή του προς τη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος. Η αίτηση μεταφοράς διαβιβάζεται από τη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό, μέσω του Οργανισμού Σύνδεσης. Οι αρμόδιοι ασφαλιστικοί οργανισμοί, μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών από την ημερομηνία λήψης της παραπάνω αίτησης, αποστέλλουν, με ηλεκτρονικά μέσα, στον Οργανισμό Σύνδεσης, στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος και στον ενδιαφερόμενο, πράξη προσωρινού υπολογισμού του αναλογιστικού ισοδυνάμου, η οποία περιλαμβάνει το ύψος του αναλογιστικού ισοδυνάμου, τις περιόδους ασφάλισης μέχρι την ημέρα της αίτησης μεταφοράς, τους συντελεστές του αναλογιστικού ισοδύναμου, καθώς και το ποσό της μηνιαίας συνταξιοδοτικής παροχής στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

3. Ο ενδιαφερόμενος δηλώνει στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, εάν αποδέχεται τη μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Η δήλωση αποδοχής κοινοποιείται στον Οργανισμό Σύνδεσης, και μέσω αυτού στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό. Η αποδοχή της μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου είναι οριστική και αμετάκλητη, και συνεπάγεται την παραίτηση από κάθε δικαίωμα αυτού και των δικαιοδόχων του για λήψη παροχών από το Εσωτερικό Συντα-

ξιοδοτικό Σύστημα βάσει του χρόνου ασφάλισης που αξιοποιήθηκε στον υπολογισμό. Σε περίπτωση ρητής μη αποδοχής της μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου, δύναται να υποβληθεί εκ νέου αίτηση μεταφοράς.

4. Η πραγματική μεταφορά του κεφαλαίου διενεργείται από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία της οριστικής δήλωσης αποδοχής. Το ποσό του αναλογιστικού ισοδυνάμου μεταφέρεται στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, αφού μετατραπεί σε μεταφερόμενο κεφάλαιο από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό, με αναγωγή του στον χρόνο της πραγματικής μεταφοράς του, βάσει του επιτοκίου της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά. Ως χρόνος πραγματικής μεταφοράς νοείται η ημερομηνία έκδοσης του εντάλματος πληρωμής από τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό.

5. Ο αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός, κατά την πραγματική μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου, βεβαιώνει στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος και στον ενδιαφερόμενο ότι το μεταφερόμενο ποσό αποτελεί το αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που οφείλονται κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος και ότι είναι απαλλαγμένο από κάθε είδους φόρο ή κράτηση. Για την πραγματική μεταφορά του αναλογιστικού ισοδυνάμου, ο αρμόδιος ασφαλιστικός οργανισμός εκδίδει απόφαση μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου και διαγραφής του χρόνου ασφάλισης που αξιοποιήθηκε για τον υπολογισμό του.

6. Το αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα υπολογίζεται ανά κατηγορία παροχής, ως το γινόμενο του κατάλληλου συντελεστή αναλογιστικού ισοδυνάμου επί το ποσό της ετήσιας παροχής που θα εδικαιούτο ο αιτών κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μεταφοράς, ανεξάρτητα από τη συμπλήρωση των χρονικών προϋποθέσεων απονομής της συνταξιοδοτικής παροχής.

7. Ειδικά για τους ασφαλισμένους του e-Ε.Φ.Κ.Α. το ποσό της εθνικής σύνταξης με την επιφύλαξη της παρ. 8, το ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης και η προσαύξηση λόγω παράλληλης ασφάλισης ή καταβολής αυξημένων εισφορών σε ενταγμένους στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς, τομείς, κλάδους και λογαριασμούς, υπολογίζονται με βάση τις οικείες διατάξεις. Σε περίπτωση διαδοχικής υπαγωγής στην ασφάλιση των ενταχθέντων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών, η πράξη προσωρινού υπολογισμού του Αναλογιστικού Ισοδύναμου εκδίδεται από τον τελευταίο φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό ένταξης στον e-Ε.Φ.Κ.Α. για το σύνολο του χρόνου ασφάλισης.

8. Ειδικά για τους ασφαλισμένους του e-Ε.Φ.Κ.Α. που δεν έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης, η εθνική σύνταξη υπολογίζεται ως το γινόμενο του ποσού της εθνικής σύνταξης που αντιστοιχεί σε δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης, επί τον αριθμό ετών ασφάλισης του αιτούντος, δια τον ελάχιστο αριθμό ετών ασφάλισης που απαιτούνται για τη λήψη εθνικής σύνταξης. Το ποσό που προκύπτει μειώνεται κατά ένα τεσσαρακοστό (1/40) για κάθε έτος που υπολείπεται των σαράντα (40) ετών διαμονής στην Ελλάδα, μεταξύ του δεκάτου πέμπτου έτους της ηλικίας του αιτούντος και του έτους κατά το οποίο ο ενδιαφερόμενος υπέβαλε την αίτηση μεταφοράς. Η παρούσα δεν εφαρμόζεται σε ασφαλισμένους που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με λιγότερα από δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης.

9. Οι περίοδοι ασφάλισης που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της παροχής είναι οι εξής:

α. Ο πραγματικός χρόνος ασφάλισης, ήτοι ο χρόνος ασφάλισης λόγω πραγματικής απασχόλησης.

β. Ο πλασματικός χρόνος ασφάλισης που αναγνωρίζεται κατόπιν εξαγοράς, με καταβολή του συνόλου των εισφορών από τον ασφαλισμένο. Η εξαγορά ολοκληρώνεται πριν την υποβολή Αίτησης Μεταφοράς.

10. Οι περίοδοι ασφάλισης που δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της παροχής είναι οι εξής:

α. Πλασματικά έτη ασφάλισης που αναγνωρίζονται χωρίς εξαγορά.

β. Χρόνος από προαιρετική υπαγωγή ή συνέχιση της ασφάλισης.

γ. Ο χρόνος ασφάλισης που δημιουργείται παράλληλα στο Εσωτερικό και στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, μετά την υπαγωγή στο τελευταίο.

Άρθρο 141
Μεταφορά αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εξωτερικό προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

1. Πρόσωπο, του οποίου λήγουν τα καθήκοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς ή στους Διεθνείς Οργανισμούς, δικαιούται να μεταφέρει στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, και συγκεκριμένα σε ασφαλιστικό οργανισμό, στον οποίο είχε υπαχθεί πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή που υπήχθη αμέσως μετά τη λήξη των καθηκόντων του, το αναλογιστικό ισοδύναμο των δικαιωμάτων σύνταξης που είχε αποκτήσει στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

2. Η αίτηση μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδυνάμου υποβάλλεται στον Οργανισμό Σύνδεσης. Σε περίπτωση που η αίτηση μεταφοράς δεν συνοδεύεται από την πράξη προσωρινού υπολογισμού του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος, τότε ο Οργανισμός Σύνδεσης κοινοποιεί την αίτηση στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα και αιτείται τη χορήγησή της. Για τους σκοπούς έκδοσης της πράξης προσωρινού υπολογισμού του κεφαλαίου ενσωμάτωσης και του χρόνου αναγνώρισης, ο Οργανισμός Σύνδεσης διαβιβάζει την αίτηση μεταφοράς στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ασφάλισης, ο οποίος εκδίδει πράξη προσωρινού υπολογισμού, την οποία επιστρέφει στον Οργανισμό Σύνδεσης. Στην προαναφερθείσα πράξη αποτυπώνονται τόσο το ποσό που απορροφάται, όσο και το υπολειπόμενο ποσό. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται από τον Οργανισμό Σύνδεσης προς τους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς, κατά σειρά επικουρικής ασφάλισης, εφάπαξ παροχής, παροχής μερίσματος και άλλου είδους παροχής. Η πράξη προσωρινού υπολογισμού, από μεριάς αρμόδιου ασφα-

λιστικού οργανισμού, σε κάθε στάδιο πραγματοποιείται στη βάση του υπολειπόμενου ποσού της πράξης προσωρινού υπολογισμού του αρμόδιου ασφαλιστικού οργανισμού του προηγούμενου σταδίου. Ειδικά στην περίπτωση του e-Ε.Φ.Κ.Α., η πράξη προσωρινού υπολογισμού της κύριας ασφάλισης, επικουρικής ασφάλισης και εφάπαξ παροχής εκδίδεται ταυτόχρονα.

3. Ο Οργανισμός Σύνδεσης συλλέγει όλες τις προσωρινές πράξεις υπολογισμού από τους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς και ενημερώνει τον αιτούντα να αποστείλει τη δήλωση αποδοχής ή μη της μεταφοράς στον Οργανισμό Σύνδεσης, ο οποίος την κοινοποιεί στους αρμοδίους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Η δήλωση αποδοχής ή μη μαζί με την αίτηση γνωστοποιούνται στη Διοίκηση του Εξωτερικού Συνταξιοδοτικού Συστήματος. Σε περίπτωση αποδοχής της μεταφοράς, το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα υπολογίζει το οριστικό μεταφερόμενο κεφάλαιο με αναγωγή του στον χρόνο πραγματικής μεταφοράς και το μεταφέρει στον τραπεζικό λογαριασμό του Οργανισμού Σύνδεσης. Για την έκδοση οριστικής απόφασης υπολογισμού των ετών ασφάλισης και ενσωμάτωσης του κεφαλαίου ενσωμάτωσης επαναλαμβάνεται η διαδικασία της παρ. 2.

4. Για τον υπολογισμό του χρόνου ασφάλισης που αναγνωρίζεται στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα λαμβάνονται υπόψη το μεταφερόμενο κεφάλαιο και το κεφάλαιο ενσωμάτωσης της παρ. 5. Αν το κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι μικρότερο από το μεταφερόμενο κεφάλαιο, αναγνωρίζονται όλα τα έτη ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα με παρακράτηση και απόδοση της διαφοράς των δύο ποσών στον ασφαλισμένο. Αν το κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι μεγαλύτερο από το μεταφερόμενο κεφάλαιο, τότε ο χρόνος ασφάλισης που αναγνωρίζεται προκύπτει από το γινόμενο του μεταφερόμενου κεφαλαίου και του χρόνου ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα διά το κεφάλαιο ενσωμάτωσης.

5. Κεφάλαιο ενσωμάτωσης είναι το άθροισμα των ποσών που αντιστοιχούν στο υπολογιζόμενο βάσει του άρθρου 2 αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, που θα αναλογούσαν στον ασφαλισμένο σε κάθε καθεστώς ασφάλισης που θα υπαγόταν υποχρεωτικά εάν ασφαλιζόταν για την ίδια χρονική περίοδο απασχόλησης με τον συντάξιμο μισθό της παρ. 6 στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

6. Ως συντάξιμος μισθός για τη διαδικασία ενσωμάτωσης του μεταφερόμενου κεφαλαίου ορίζεται ο μισθός βάσει του οποίου έχει υπολογιστεί το εισερχόμενο μεταφερόμενο κεφάλαιο από το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Ο συντάξιμος μισθός αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με τον συντελεστή ωρίμασης του ελληνικού συστήματος, ο οποίος αντιστοιχεί στη μέση συσσώρευση του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, που αναλογεί στην περίοδο εργασίας και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα. Ο συντάξιμος μισθός που αναγνωρίζεται δεν μπορεί να υπερβαίνει τις ανώτατες ασφαλιστέες αποδοχές, όπως ισχύουν κάθε φορά.

7. Ο χρόνος που αναγνωρίζεται με βάση το μεταφερόμενο κεφάλαιο δεν μπορεί να υπερβαίνει τον χρόνο πραγματικής απασχόλησης και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, αποτελεί δε χρόνο πραγματικής απασχόλησης και λογίζεται ότι πραγματοποιήθηκε εντός της ημερολογιακής περιόδου απασχόλησης και ασφάλισης στο Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

8. Η υποχρέωση καταβολής εισφορών της παρ. 6 του άρθρου 51 του ν. 3528/2007 (Α’ 26), της παρ. 4 του άρθρου 48 του ν. 4249/2014 (Α’ 73), της παρ. 6 του άρθρου 44 του ν. 1756/1988 (Α’ 35), του άρθρου 329 του ν. 4781/2021 (Α’ 31) και του άρθρου 33 του π.δ. 422/1981 (Α’ 114) καλύπτεται για την περίοδο ασφάλισης που προσδιορίζεται βάσει των δεύτερου και τρίτου εδαφίων της παρ. 4 του παρόντος με την ενσωμάτωση του μεταφερόμενου κεφαλαίου κατόπιν αιτήσεως του αιτούντος για υπαγωγή στη διαδικασία του παρόντος. Ο συντάξιμος μισθός της παρ. 6 που λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κεφαλαίου ενσωμάτωσης, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τον μισθό που αντιστοιχεί στην οργανική θέση του υπαλλήλου.

Άρθρο 142
Συντελεστής αναλογιστικού ισοδύναμου

Ο συντελεστής αναλογιστικού ισοδυνάμου προσδιορίζεται από τον συνδυασμό της ηλικίας του υπαλλήλου κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης μεταφοράς και της προβλεπόμενης ηλικίας έναρξης πληρωμής της σύνταξης ή της εφάπαξ παροχής του. Ο συντελεστής αναλογιστικού ισοδυνάμου λαμβάνει υπόψη τη θνησιμότητα, τις συνταξιοδοτικές παροχές, το μικτό μακροπρόθεσμο επιτόκιο ασφαλούς επένδυσης του ελληνικού Δημοσίου, τη μακροπρόθεσμη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, τη μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας και τον μακροπρόθεσμο ρυθμό αύξησης συντάξεων.

Άρθρο 143
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξειδικεύεται η μέθοδος υπολογισμού του προς αποστολή μεταφερόμενου κεφαλαίου από το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα και καθορίζονται το επιτόκιο που χρησιμοποιείται για την επικαιροποίηση του μεταφερόμενου κεφαλαίου και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 2. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμών κατά την έκδοσή της αιτήσεων μεταφοράς.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται η διαδικασία ενσωμάτωσης του μεταφερόμενου κεφαλαίου στο Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, ο τρόπος μετατροπής σε χρόνο ασφάλισης και συντάξιμες αποδοχές, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 3. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμών κατά την έκδοσή της αιτήσεων μεταφοράς.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού του συντελεστή του αναλογιστικού ισοδύναμου, ο οποίος χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του ποσού του ανα-

λογιστικού ισοδυνάμου των άρθρων 2 και 3. Με όμοια απόφαση καθορίζεται ο κατάλληλος συντελεστής για κάθε ασφαλιστικό οργανισμό και είδος παροχής. Οι τιμές του συντελεστή αναλογιστικού ισοδυνάμου εκδίδονται σε πίνακες, οι οποίοι μπορεί να ανασυντάσσονται σε περίπτωση ικανής μεταβολής των παραμέτρων, με βάση τις οποίες συντάχθηκαν ή εκδίδονται συμπληρωματικοί πίνακες. Η απόφαση που εκδίδεται με βάση την παρούσα δύναται να έχει αναδρομική ισχύ για την κάλυψη των εκκρεμών κατά την έκδοσή της αιτήσεων μεταφοράς.

Άρθρο 144
Μεταβατικές διατάξεις

1. Οι ρυθμίσεις του παρόντος καταλαμβάνουν αιτήσεις μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, οι οποίες έχουν υποβληθεί από τις 13.5.2016.

2. Αιτήσεις μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα που έχουν υποβληθεί πριν από τις 13.5.2016 καταλαμβάνονται από τις διατάξεις που ίσχυαν κατά τον χρόνο της αίτησης.

3. Οι ρυθμίσεις του παρόντος καταλαμβάνουν και όλες τις εκκρεμείς αιτήσεις μεταφοράς συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων από Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα προς το Εσωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα.

Άρθρο 145
Καταργούμενες διατάξεις

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, και με την επιφύλαξη του άρθρου 6 για τη διεκπεραίωση των εκκρεμών την 12η.5.2016 αιτήσεων μεταφοράς αναλογιστικού ισοδυνάμου από το Εσωτερικό προς το Εξωτερικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα, καταργούνται:

α. Τα άρθρα 9 έως 14 του ν. 2592/1998 (Α’ 57),

β. το άρθρο 18 του ν. 3865/2010 (Α’ 120),

γ. η παρ. 19 του άρθρου 5 του ν. 2703/1999 (Α’ 72),

δ. η παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 3075/2002 (Α’ 297),

ε. η παρ. 8 του άρθρου 5 του ν. 3620/2007 (Α’ 276),

2. Η υπ’ αρ. 4144/0092/28.6.2016 (Β’ 2972) κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, ως προς τη μετατροπή του ασφαλιστικού-στατιστικού ισοδυνάμου της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 3865/2010 σε συντάξιμα έτη και την αναθεώρηση των πινάκων του άρθρου 14 του ν. 2592/1998, καταργείται από την έναρξη ισχύος της.

ΜΕΡΟΣ Χ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 146
Αναπροσαρμογή συντελεστών φόρου και εισφοράς πλοίων πρώτης κατηγορίας του ν. 27/1975, καθώς και εισφοράς του ν. 29/1975

1. Τα ποσά φόρου που οφείλονται με βάση το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 6 του ν. 27/1975 (Α’ 77) ανά κόρο ολικής χωρητικότητας και ηλικία του πλοίου προσαυξάνονται για τα έτη 2021 έως και 2025 κατά ποσοστό τέσσερα τοις εκατό (4%) ετησίως.

Το ποσό που προκύπτει από τον υπολογισμό της προσαύξησης προστίθεται στα ποσά φόρου, όπως έχουν διαμορφωθεί κατά το έτος 2020, κατ’ εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 27/1975 και σε αυτά των επόμενων ετών, όπως αυτά θα διαμορφωθούν μέσα στην παραπάνω πενταετία.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται αναλόγως και κατά τον υπολογισμό της εισφοράς που οφείλεται κατά το άρθρο 10 του ν. 27/1975.

2. Τα ποσά εισφοράς που οφείλονται σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 29/1975 (Α’ 75) προσαυξάνονται για τα έτη 2021 έως και 2025 κατά ποσοστό τέσσερα τοις εκατό (4%) ετησίως. Το ποσό που προκύπτει από τον υπολογισμό της προσαύξησης προστίθεται στα ποσά εισφοράς, όπως έχουν διαμορφωθεί κατά το έτος 2020, κατ’ εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 29/1975 και σε αυτά των επόμενων ετών, όπως αυτά θα διαμορφωθούν μέσα στην παραπάνω πενταετία.

3. Εξαιρετικά για το έτος 2021 αναστέλλεται η εφαρμογή των οριζομένων στις παρ. 1 και 2.

Άρθρο 147
Υπολογισμός φόρου ιδιωτικών πλοίων αναψυχής - Τροποποίηση του άρθρου 12 του ν. 27/1975

1. Η περ. στ’ της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 27/1975 (Α’ 77) που αφορά τον υπολογισμό του φόρου στα ιδιωτικά πλοία αναψυχής αντικαθίσταται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ο κατά την προηγούμενη παράγραφο υπολογιζόμενος φόρος, πολλαπλασιάζεται με τους ακόλουθους συντελεστές ανά είδος πλοίου:

α. Για επαγγελματικά πλοία αναψυχής και τουριστικά ημερόπλοια, με συντελεστή 5.

β. Για πλοία πόντισης και συντήρησης καλωδίων και αγωγών, πλοία θαλασσίων ερευνών, γεωτρήσεων και αντλήσεων με συντελεστή 1.

γ. Για ρυμουλκά πλοία, ναυαγοσωστικά, πλοηγίδες, πυροσβεστικά και πλοία καθαρισμού και απορρύπανσης θαλασσών, με συντελεστή 10. Ειδικά, για τα ρυμουλκά, των οποίων ο χρόνος δραστηριοποίησης σε υπηρεσίες θαλάσσιων μεταφορών δεν υπερβαίνει το πενήντα τοις εκατό (50%) του συνολικού χρόνου δραστηριοποίησής τους, ο υπολογιζόμενος φόρος πολλαπλασιάζεται με συντελεστή 0.

δ. Για βυθοκόρους, φορτηγίδες, και γερανοφόρα πλοία, με συντελεστή 1.

ε. Για πλοία εφοδιαστικά, ψυγεία, φαρόπλοια, σλέπια, με συντελεστή 1.

στ. Για τα ιδιωτικά πλοία αναψυχής, ανάλογα με το μήκος τους ως εξής:

Ολικό μήκος σε μέτρα	Συντελεστής φόρου
μέχρι και 7	0,5
7.01 - 12	1
άνω των 12	5

ζ. Για πλοία εκπαιδευτικά και πλοία επιστημονικών ερευνών, με συντελεστή 1.

η. Για επιβατηγά και φορτηγά πλοία δεύτερης κατηγορίας, με συντελεστή 1.

θ. Για αλιευτικά πλοία, με συντελεστή 0.»

2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται για το φορολογικό έτος 2020 και μετά.

Άρθρο 148
Αποσαφήνιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας καταβολής επιχορήγησης για το μεταφορικό κόστος εκδοτικών επιχειρήσεων - Τροποποίηση του άρθρου 90 του ν. 4764/2020

Η παρ. 4 του άρθρου 90 του ν. 4764/2020 (Α’ 256) αντικαθίσταται ως εξής:

«4. Η επιχορήγηση είναι ανεκχώρητη και ακατάσχετη στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη Φορολογική Διοίκηση και το Δημόσιο εν γένει, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα. Εξαιρούνται της εφαρμογής του παρόντος ληξιπρόθεσμες οφειλές προς τη Φορολογική Διοίκηση και τα ασφαλιστικά ταμεία που δεν έχουν υπαχθεί σε καθεστώς ρύθμισης τμηματικής καταβολής εν ισχύ ή σε δικαστικά επικυρωμένη συμφωνία εξυγίανσης και αποπληρώνονται βάσει αυτής.».

Άρθρο 149
Κατάργηση αποδεικτικού φορολογικής ενημερότητας σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης- Τροποποίηση του άρθρου 80 του ν. 4446/2016

Στο δεύτερο εδάφιο της περ. α’ της παρ. 2 του άρθρου 80 του ν. 4446/2016 (Α’ 240) διαγράφονται οι λέξεις «κατ’ άρθρο 990 ΚΠολΔ» και η παράγραφος διαμορφώνεται ως εξής:

«2. α. Σε περίπτωση κατάσχεσης χρηματικής απαίτησης εις χείρας του Δημοσίου ως τρίτου, η πληρωμή του οικείου χρηματικού εντάλματος προς τον κατασχόντα διενεργείται, σύμφωνα με την παρ. 1, με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού του κατασχόντος, ύστερα από την προσκόμιση αποδεικτικού ενημερότητας, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 4174/2013, τόσο από τον κατασχόντα όσο και από τον καθ’ ου η κατάσχεση. Σε περίπτωση πληρωμής χρηματικού εντάλματος ύστερα από τελεσίδικη δικαστική απόφαση δεν απαιτείται αποδεικτικό ενημερότητας για τον καθ’ ου η κατάσχεση.

β. Σε περίπτωση εκχώρησης απαίτησης κατά του Δημοσίου, η πληρωμή του οικείου χρηματικού εντάλματος διενεργείται, σύμφωνα με την παρ. 1, με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού του εκδοχέα, ύστερα από την προσκόμιση αποδεικτικού ενημερότητας, σύμφωνα με την περ. ε’ της παρ. 1 του άρθρου 1 της ΠΟΛ 1274/27.12.2013 απόφασης του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων.

γ. Κατασχέσεις και εκχωρήσεις δεν εκτελούνται μετά την αποστολή των στοιχείων του εντάλματος στην οικεία Δ.Ο.Υ. για συμψηφισμούς.».

Άρθρο 150
Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων - Προσθήκη άρθρου 109Α στον ν. 2960/2001

Στον ν. 2960/2001 (Α’ 265) προστίθεται νέο άρθρο 109Α, ως εξής:

«Άρθρο 109Α
Πίστωση καταβολής φορολογικών και λοιπών επιβαρύνσεων ενεργειακών προϊόντων

Κατ’ εξαίρεση της παρ. 1 του άρθρου 109 και με την επιφύλαξη των οριζομένων στην παρ. 8 του άρθρου 109, μέχρι και την 20ή Δεκεμβρίου κάθε έτους, παρέχεται πίστωση διάρκειας έως πέντε (5) ημερών, από την ημερομηνία υποβολής της Δήλωσης Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης και λοιπών φορολογιών (Δ.Ε.Φ.Κ.), στους εγκεκριμένους αποθηκευτές, της περ. α’ του άρθρου 55, για την καταβολή στις τελωνειακές αρχές του Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης (Ε.Φ.Κ.), του Φόρου Προστιθέμενης Αξίας (Φ.Π.Α.), και των λοιπών συνεισπραττόμενων επιβαρύνσεων, που αναλογούν στα ενεργειακά προϊόντα των περ. α’ έως και ιε’ της παρ. 1 του άρθρου 73, τα οποία εξέρχονται από το καθεστώς αναστολής και για τα οποία βεβαιώνονται οι οφειλόμενες φορολογικές επιβαρύνσεις. Για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου, κατατίθεται εγγύηση, είτε χρηματική είτε τραπεζική είτε ασφαλιστήριο συμβόλαιο, για το σύνολο των οφειλόμενων επιβαρύνσεων. Αν δεν καταβληθεί εμπρόθεσμα το σύνολο της οφειλής, αυτή εισπράττεται με ανάλογη κατάπτωση της εγγύησης υπέρ του Δημοσίου.».

Άρθρο 151
Επέκταση της απαλλαγής μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων - Τροποποίηση της παρ. 10 του άρθρου δεύτερου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020

Η παρ. 10 του δεύτερου άρθρου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α’ 68), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020 (Α’ 83) τροποποιείται ως προς την προσθήκη του μηνός Ιουνίου 2021 και διαμορφώνεται ως εξής:

«10. Ειδικά για τους μήνες Ιανουάριο, Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο, Μάιο και Ιούνιο του έτους 2021, ο μισθωτής επαγγελματικής μίσθωσης προς εγκατάσταση επιχείρησης, για την οποία έχουν ληφθεί ειδικά και έκτακτα μέτρα περί αναστολής ή προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας για προληπτικούς ή κατασταλτικούς λόγους που σχετίζονται με τον κορωνοϊό COVID-19 ή η οποία πλήττεται οικονομικά λόγω της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 και ανήκει σε συγκεκριμένους κλάδους επιχειρήσεων, πέραν των αναφερόμενων στις αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση της παρ. 8α, απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του συνολικού

μισθώματος, κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων περί εμπορικών μισθώσεων, σύμφωνα με το δεύτερο και το τρίτο εδάφιο της παρ. 1.

Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), προσδιορίζονται οι πληγείσες επιχειρήσεις του πρώτου εδαφίου ανά κλάδο και ανά μήνα, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

Η ως άνω απόφαση αφορά σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν εντάσσονται στις αποφάσεις που εκδίδονται κατ’ εξουσιοδότηση της παρ. 8α.».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Άρθρο 152
Σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή αιτία σε εκτέλεση προσυμφώνων, χωρίς την προσκόμιση πιστοποιητικών - Προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950

Στο άρθρο 18 του ν. 1587/1950 (Α’ 294) προστίθεται παρ. 5, ως εξής:

«5. Κατά τη σύνταξη με αυτοσύμβαση οριστικών συμβολαίων μεταβίβασης ακινήτων με επαχθή αιτία σε εκτέλεση προσυμφώνων, που έχουν συνταχθεί μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2000, επιτρέπεται η υποβολή δήλωσης φόρου μεταβίβασης ακινήτων μόνο από τον αγοραστή ή τους ειδικούς ή καθολικούς διαδόχους αυτού, εφόσον συνταχθούν μέσα σε προθεσμία ενός (1) έτους από τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Κατά τη σύνταξη των συμβολαίων αυτών, εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας, δεν απαιτείται η προσκόμιση του αποδεικτικού ενημερότητας του άρθρου 12 του ν. 4174/2013 (Α’ 170) και του πιστοποιητικού του άρθρου 105 του Κώδικα Διατάξεων Φορολογίας Κληρονομιών, Δωρεών, Γονικών Παροχών και Κερδών από Τυχερά Παίγνια, ο οποίος κυρώθηκε με το πρώτο άρθρο του ν. 2961/2001 (Α’ 266). Για τα προσύμφωνα που έχουν συνταχθεί μέχρι και την 29η Ιουνίου 1999, δεν απαιτείται, εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας, η αναγραφή του αριθμού φορολογικού μητρώου του πωλητή. Αντίγραφα των οριστικών συμβολαίων, που καταρτίζονται κατά τα προηγούμενα, αποστέλλονται, με ευθύνη του συμβολαιογράφου, και στην αρμόδια για τη φορολογία του εισοδήματος του πωλητή υπηρεσία της φορολογικής διοίκησης.».

Άρθρο 153
Επέκταση της απαλλαγής των αγροτεμαχίων των φυσικών προσώπων από τον συμπληρωματικό ΕΝ.Φ.Ι.Α. και χορήγηση μείωσης στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων και για το έτος 2021 - Τροποποίηση των άρθρων 5 και 7 του ν. 4223/2013

1. Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 4223/2013 (Α’ 287) τροποποιείται ως προς την προσθήκη του έτους 2021 και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Για κάθε φυσικό πρόσωπο ο συμπληρωματικός φόρος επιβάλλεται και υπολογίζεται στη συνολική αξία των δικαιωμάτων της παρ. του άρθρου 1, σύμφωνα με τα κλιμάκια και τους συντελεστές του παρακάτω πίνακα:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ (€)	Συντελεστής
0,01 - 250.000	0,0%
250.000,01 - 300.000	0,15%
300.000,01 - 400.000	0,30%
400.000,01 - 500.000	0,50%
500.000,01 - 600.000	0,60%
600.000,01 - 700.000	0,80%
700.000,01 - 800.000	0,90%
800.000,01 - 900.000	1,00%
900.000,01 - 1.000.000	1,05%
1.000.000,01 - 2.000.000	1,10%
Υπερβάλλον	1,15%

Στη συνολική αξία του πρώτου εδαφίου δεν συνυπολογίζεται η αξία των δικαιωμάτων επί των κτιρίων που είναι προγενέστερα των εκάστοτε τελευταίων εκατό (100) ετών και τα οποία έχουν χαρακτηριστεί ως ιστορικά διατηρητέα μνημεία ή ως έργα τέχνης, καθώς και των τυχόν αναλογούντων σε αυτά ποσοστών επί των γηπέδων ή οικοπέδων στα οποία βρίσκονται.

Ειδικά για τα έτη 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 και 2021 στη συνολική αξία του πρώτου εδαφίου δεν συνυπολογίζεται και η αξία των δικαιωμάτων επί γηπέδων εκτός σχεδίου πόλης ή οικισμού.».

2. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 2Α του άρθρου 7 του ν. 4223/2013 τροποποιείται ως προς την προσθήκη του έτους 2021 και η παρ. 2Α διαμορφώνεται ως εξής:

«2Α. Ειδικά για τα έτη 2019, 2020 και 2021 χορηγείται μείωση στον ΕΝ.Φ.Ι.Α. φυσικών προσώπων, που προκύπτει από την εφαρμογή των άρθρων 4 και 5 και της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, ανάλογα με τη συνολική αξία της ακίνητης περιουσίας, η οποία υπόκειται σε φόρο κατά το άρθρο 4, όπως αυτή προσδιορίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 5, ως εξής:

α) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι εξήντα χιλιάδες (60.000) ευρώ, κατά ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%),

β) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι εβδομήντα χιλιάδες (70.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι επτά τοις εκατό (27%),

γ) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι ογδόντα χιλιάδες (80.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25%),

δ) για αξία ακίνητης περιουσίας μέχρι ένα εκατομμύριο (1.000.000) ευρώ, κατά ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) και

ε) για αξία ακίνητης περιουσίας άνω του ενός εκατομμυρίου (1.000.000) ευρώ, κατά ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%).

Στη συνολική αξία της ακίνητης περιουσίας της παρούσας παραγράφου δεν συνυπολογίζεται η αξία των δικαιωμάτων επί των γηπέδων εκτός σχεδίου πόλης ή οικισμού.».

3. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 2021.

Άρθρο 154
Απαλλαγή ακινήτων που κείνται εντός ορισμένων οικισμών των Περιφερειακών Ενοτήτων Φλώρινας, Κοζάνης και Γρεβενών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας από τον ΕΝ.Φ.Ι.Α. λόγω διακινδύνευσης της ζωής και της υγείας των κατοίκων τους - Προσθήκη παρ. 7 Α στο άρθρο 3 του ν. 4223/2013

Μετά την παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 4223/2013 (Α’ 287) προστίθεται παρ. 7Α ως εξής:

«7Α. Ειδικά για το έτος 2021 απαλλάσσονται τα ακίνητα, τα οποία βρίσκονται εντός του οικισμού Αναργύρων του Δήμου Αμυνταίου της Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας, όπως αυτός έχει οριοθετηθεί με την υπ’ αρ. 4012/86/25.9.1986 απόφαση του Νομάρχη Φλώρινας (Δ’ 1109) και ο οποίος έχει κηρυχθεί σε αναγκαστική απαλλοτρίωση με την υπό στοιχεία ΥΠΕΝ/ΔΜΕΒΟ/19831/338/15.4.2019 κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Οικονομίας και Ανάπτυξης και Περιβάλλοντος και Ενέργειας (Δ’ 190). Τα ακίνητα αυτά απεικονίζονται και περιγράφονται στον από Ιούλιο 2018 κτηματολογικό πίνακα του εν λόγω οικισμού και στο από Φεβρουάριο 2018 Κτηματολογικό Διάγραμμα, όπως αυτά εξειδικεύονται στην ανωτέρω απόφαση απαλλοτρίωσης. Η ίδια απαλλαγή ισχύει και για τα ακίνητα που βρίσκονται εντός των ακόλουθων οικισμών, οι οποίοι είναι πολεοδομικά ανενεργοί βάσει του από 5.12.2002 π.δ. (Δ’ 1075): Κοινότητας Πεπονιάς, κοινότητας Πολύλακκου, οικισμού Αξιοκάστρου και οικισμού Κλήματος της κοινότητας Αξιοκάστρου, οικισμού Τραπεζίτσας και οικισμού Πανάρετης της κοινότητας Τραπεζίτσας και κοινότητας Πυλωρίου του Δήμου Βοΐου της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης, καθώς και βάσει της υπ’ αρ. 9439/3335/6.4.2000 απόφασης μεταφοράς των ακόλουθων κοινοτήτων και οικισμών (Δ’ 238): Κοινότητας Καλαμιτσίου, οικισμού Καλοχίου και οικισμού Μεσόλακκου της Περιφερειακής Ενότητας Γρεβενών.».

Άρθρο 155
Παράταση του χρόνου έναρξης ισχύος της φορολόγησης ανά δελτίο παιχνιδιού στα τυχερά παίγνια - Τροποποίηση του άρθρου 79 του ν. 4764/2020

Το τελευταίο εδάφιο του άρθρου 79 του ν. 4764/2020 (Α’ 256) αντικαθίσταται ως εξής:

«Η ισχύς του παρόντος αρχίζει την 12η.7.2021.».

Άρθρο 156
Ρύθμιση για την ενίσχυση επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Από την απόφαση αναγνώρισης των απαιτήσεών τους και την υπαγωγή των δικαιούχων στις ρυθμίσεις του άρθρου 87 του ν. 4706/2020 (Α’ 136) και του άρθρου 26 του ν. 4722/2020 (Α’ 177), καθώς και στις δυνάμει αυτών εκδιδόμενες κανονιστικές πράξεις, και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας του συμψηφισμού των απαιτήσεών τους, οι οποίες προκύπτουν από την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, με υφιστάμενες και στη συνέχεια με μελλοντικές έναντι αυτών απαιτήσεις της Φορολογικής Διοίκησης και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, στους ως άνω δικαιούχους δύναται να μην επιβάλλεται από την Φορολογική Διοίκηση και τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης κανενός είδους πρόστιμο ή προσαύξηση. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της ρύθμισης του πρώτου εδαφίου. Απαλλάσσονται δε αυτοί, μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας του συμψηφισμού των εκατέρωθεν απαιτήσεων, από την υποχρέωση προσκόμισης βεβαίωσης ασφαλιστικής και φορολογικής ενημερότητας, εφόσον οι απαιτήσεις των δικαιούχων είναι ίσες ή μεγαλύτερες από τις απαιτήσεις της Φορολογικής Διοίκησης και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»

Άρθρο 157
Παράταση χορήγησης αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και Πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» - Τροποποίηση του άρθρου 125 του ν. 4446/2016

Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1, το πρώτο και τρίτο εδάφιο της παρ. 2 και η παρ. 3 του άρθρου 125 του ν. 4446/2016 (Α’ 240) τροποποιούνται ως προς τον χρόνο ισχύος και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 125
Χορήγηση αποδεικτικών φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και Πιστοποιητικών Φόρου Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.) στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» και άλλα συναφή θέματα

1. Χορηγούνται στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» αποδεικτικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016 κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, ώστε να καταστεί δυνατή η λειτουργία και η δραστηριότητά της. Εφόσον τα ανωτέρω αποδεικτικά χορηγούνται για την είσπραξη χρημάτων, περιλαμβάνουν τον όρο της παρακράτησης ποσοστού πέντε τοις εκατό (5%) επί του εισπραττόμενου ποσού.

2. Για τις ανάγκες σύνταξης συμβολαιογραφικής πράξης πώλησης και μεταβίβασης κυριότητας ή προσυμφώνου των δύο γηπέδων, που βρίσκονται στη θέση «Βλύχα» ή «Στενά» ή «Φαρδιά Βλύχα» του Δήμου Ελευσίνας της Περιφερειακής Ενότητας Δυτικής Αττικής της Περιφέρει-

ας Αττικής, συνολικής έκτασης, κατά μεν τον τίτλο κτήσεως, μέτρων τετραγωνικών τετρακοσίων ενενήντα οκτώ χιλιάδων τριακοσίων δύο (498.302,00), κατά δε το κτηματολόγιο, μέτρων τετραγωνικών τετρακοσίων πενήντα μίας χιλιάδων πεντακοσίων ογδόντα εννέα (451.589,00), τεμνόμενης, της συνολικής εκτάσεως, από την παλαιά Εθνική Οδό Αθηνών - Κορίνθου, και ειδικότερα εκτάσεως, κατά τον άνω τίτλο κτήσης, του μεν Α γηπέδου μέτρων τετραγωνικών εκατόν σαράντα μίας χιλιάδων εκατόν ενενήντα έξι (141.196,00), κατά δε το κτηματολόγιο μέτρων τετραγωνικών εκατόν είκοσι τεσσάρων χιλιάδων τετρακοσίων (124.400,00), του δε Β γηπέδου, κατά τον άνω τίτλο κτήσης, μέτρων τετραγωνικών τριακοσίων πενήντα επτά χιλιάδων εκατόν έξι (357.106,00), κατά δε το κτηματολόγιο μέτρων τετραγωνικών τριακοσίων είκοσι επτά χιλιάδων εκατόν ογδόντα εννέα (327.189,00), ή της όποιας έκτασης αυτών προκύψει από τη νεώτερη καταμέτρησή τους, τα οποία ανήκουν κατά πλήρη κυριότητα, νομή και κατοχή στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.», χορηγούνται, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, αποδεικτικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, υπό τον όρο παρακράτησης υπέρ του Ελληνικού Δημοσίου ποσοστού επτά τοις εκατό (7%) επί του συμφωνημένου τιμήματος κατά την καταβολή αυτού. Το ποσό της παρακράτησης αποδίδεται στο Ελληνικό Δημόσιο από τον συμβολαιογράφο εντός τριών (3) ημερών από την καταβολή του συμφωνημένου τιμήματος. Επίσης, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, χορηγούνται, για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, στην ως άνω εταιρεία, πιστοποιητικά της Φορολογικής Διοίκησης, με τα οποία βεβαιώνεται ότι η όλη ως άνω αναφερόμενη έκταση, ήτοι αμφότερα τα γήπεδα, περιλαμβάνονται στις δηλώσεις Φόρου Ακίνητης Περιουσίας, καθώς και του Ενιαίου Φόρου Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.). Τα δύο ως άνω αναφερόμενα γήπεδα μπορούν να μεταβιβαστούν ή να επιβαρυνθούν με εμπράγματα βάρη και εξασφαλίσεις, αποκλειστικά υπέρ του προς όντα η μεταβίβαση των άνω ακινήτων ή υπέρ του εκ προσυμφώνου αγοραστή σύμφωνα με την περ. δ’ της παρ. 1 του άρθρου 126, είτε ενιαίως ως ένα ακίνητο, είτε τμηματικά ως πλείονα ακίνητα. Από το ποσοστό επτά τοις εκατό (7%) του συμφωνημένου τιμήματος, που παρακρατείται σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου, εξοφλούνται κατά προτεραιότητα οι αναλογούντες στα αναφερόμενα στο ίδιο εδάφιο ακίνητα, Φόρος Ακίνητης Περιουσίας και Ενιαίος Φόρος Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝ.Φ.Ι.Α.).

3. Για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016 πάσης φύσεως επιχορηγήσεις και καταβολές προς την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.» δεν δύνανται να συμψηφιστούν αυτεπαγγέλτως με οφειλές αυτής προς το Δημόσιο, σε ν.π.δ.δ., σε Ασφαλιστικούς Οργανισμούς και σε Ο.Τ.Α. α’ και β’ βαθμού.».

Άρθρο 158
Παράταση αναστολής μέτρων διοικητικής και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε» - Τροποποίηση του άρθρου 126 του ν. 4446/2016

Η παρ. 1 του άρθρου 126 του ν. 4446/2016 (Α’ 240) τροποποιείται ως προς τον χρόνο ισχύος και το άρθρο διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 126
Αναστολή μέτρων διοικητικής και αναγκαστικής εκτέλεσης σε βάρος της κινητής και της ακίνητης περιουσίας της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε.».

1. Για χρονικό διάστημα εξήντα έξι (66) μηνών από την 22η Δεκεμβρίου του έτους 2016, αναστέλλονται:

α. οι πάσης φύσεως πράξεις διοικητικής εκτέλεσης κατά τον Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων και κατά τον Κώδικα Φορολογικής Διαδικασίας,

β. οι πάσης φύσεως πράξεις αναγκαστικής εκτέλεσης κατά τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας,

γ. η λήψη ασφαλιστικών μέτρων κατά τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και τον Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας,

δ. οι εγγραφές πάσης φύσεως εμπραγμάτων βαρών και εξασφαλίσεων, που επισπεύδονται ή ασκούνται από τους πάσης φύσεως πιστωτές σε βάρος της κινητής και ακίνητης περιουσίας της ως άνω εταιρείας, για οποιαδήποτε αιτία, πλην της εγγραφής πάσης φύσεως εμπραγμάτων βαρών και εξασφαλίσεων υπέρ του προς όντα η μεταβίβαση των άνω ακινήτων ή του εκ προσυμφώνου αγοραστή, καθώς και

ε. οι πράξεις διασφαλιστικών μέτρων της παρ. 5 του άρθρου 46 του ν. 4174/2013 (Α’ 170) και του άρθρου 14 του ν. 2523/1997 (Α’ 179).

2. Οι εγγραφές πάσης φύσεως εμπραγμάτων βαρών και εξασφαλίσεων σε βάρος της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΑΣ Α.Β.Ε.Ε.» επί των, στην παρ. 2 του άρθρου 125, αναφερόμενων γηπέδων αποσβέννυνται αυτοδικαίως και εξαλείφονται με πράξη του οικείου Υποθηκοφύλακα ή Προϊσταμένου Κτηματολογικού Γραφείου και οι κατασχέσεις εις χείρας τρίτων από οποιονδήποτε σε βάρος της ανωτέρω εταιρείας αίρονται αυτοδικαίως. Η στο προηγούμενο εδάφιο αναφερόμενη άρση δεν επιφέρει καμία συνέπεια ως προς τη διακοπή της παραγραφής των οφειλών για τις οποίες διενεργήθηκαν οι ανωτέρω πράξεις αναγκαστικής και διοικητικής εκτέλεσης. Ομοίως, αίρονται αυτοδικαίως οι πράξεις διασφαλιστικών μέτρων της παρ. 5 του άρθρου 46 του ν. 4174/2013 (Α’ 170) και του άρθρου 14 του ν. 2523/1997 (Α’ 179) εις βάρος της ανωτέρω εταιρείας.».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΟ «ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ»

Άρθρο 159
Παράταση συμβάσεων μίσθωσης έργου στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»

Η διάρκεια των συμβάσεων μίσθωσης έργου, που συνήφθησαν κατά τα οριζόμενα στην παρ. 13 του άρθρου 37 του ν. 4512/2018 (Α’ 5) και λήγουν μέχρι τις 31.12.2021, δύναται, με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο», να παρατείνεται για χρονικό διάστημα ενός (1) έτους από τη λήξη τους.

Άρθρο 160
Εσωτερική μετακίνηση υπαλλήλων του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»

Με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο» δύναται να μετακινούνται υπάλληλοι της Κεντρικής Υπηρεσίας στις Περιφερειακές Υπηρεσίες και αντίστροφα, καθώς και μεταξύ των Περιφερειακών Υπηρεσιών, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες του Φορέα. Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα καθορίζονται οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την εφαρμογή της παρούσας.

Άρθρο 161
Ρυθμίσεις για τη διεκπεραίωση εκκρεμών υποθέσεων και την παράδοση και παραλαβή αρχείων των καταργούμενων έμμισθων και άμισθων υποθηκοφυλακείων - Τροποποίηση του άρθρου 38 του ν. 4512/2018

1. Μετά την παρ. 1 του άρθρου 38 του ν. 4512/2018 (Α’ 5) προστίθεται παρ. 1α ως εξής:

«1α. Οι Προϊστάμενοι των έμμισθων Υποθηκοφυλακείων, οι άμισθοι Υποθηκοφύλακες και οι εκτελούντες ή αναπληρούντες στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφοι ή Ειρηνοδίκες, των Υποθηκοφυλακείων που καταργούνται με την παρ. 5 του άρθρου 1, υποχρεούνται να διεκπεραιώσουν το σύνολο των αιτήσεων που έχουν υποβληθεί στο Υποθηκοφυλακείο για την καταχώριση εγγραπτέων πράξεων στα τηρούμενα βιβλία μεταγραφών, υποθηκών, κατασχέσεων και διεκδικήσεων ή στα κτηματολογικά βιβλία, κατά περίπτωση, και να προβούν σε σχετικές εγγραφές και καταχωρίσεις στα ίδια βιβλία οπωσδήποτε μέχρι και την τελευταία ημέρα λειτουργίας της υπηρεσίας του οικείου Υποθηκοφυλακείου, όπως αυτή ορίζεται στην απόφαση της παρ. 7 του άρθρου 1, εκδίδοντας και τα σχετικά πιστοποιητικά. Εξαιρετικά για τα έμμισθα Υποθηκοφυλακεία, εφόσον διαπιστώνεται από τον Φορέα τεχνική αδυναμία έγκαιρης διεκπεραίωσης των εκκρεμοτήτων νομικού ελέγχου εντός της προθεσμίας του πρώτου εδαφίου, οι σχετικές εκκρεμότητες καταγράφονται στο πρωτόκολλο της παρ. 2 και διεκπεραιώνονται από το κατά τόπον αρμόδιο Κτηματολογικό Γραφείο ή Υποκατάστημα, όπως αυτό προσδιορίζεται στην απόφαση της παρ. 7 του άρθρου 1, τηρούμενης της αρχής της χρονικής προτεραιότητας. Τα προβλεπόμενα στο πρώτο και το δεύτερο εδάφιο ισχύουν και για το Κτηματολογικό Γραφείο Θεσσαλονίκης κατά την κατάργησή του σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 1. Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα, καθορίζονται η διαδικασία μεταφοράς των εκκρεμοτήτων, καθώς και κάθε συναφές θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

Τέλη που καταβλήθηκαν κατά τον χρόνο λειτουργίας του καταργηθέντος έμμισθου Υποθηκοφυλακείου για την καταχώριση εγγραπτέων πράξεων στα τηρούμενα βιβλία του συστήματος μεταγραφών και υποθηκών ή στα κτηματολογικά βιβλία, κατά περίπτωση, εφόσον οι σχετικές πράξεις διεκπεραιώθηκαν, σύμφωνα με τα ανωτέρω, από το κατά τόπον αρμόδιο Κτηματολογικό Γραφείο ή Υποκατάστημα, επιστρέφονται από τον Φορέα, σε περίπτωση απόρριψης του αιτήματος εγγραφής τους, ως αχρεωστήτως καταβληθέντα. Το Ελληνικό Δημόσιο και κάθε τρίτος, προς τον οποίο έχουν αποδοθεί τα σχετικά ποσά από τον πρώην Προϊστάμενο του καταργηθέντος έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, υποχρεούνται σε περαιτέρω απόδοσή τους προς τον Φορέα. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Δικαιοσύνης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης καθορίζονται η διαδικασία επιστροφής των προαναφερόμενων ποσών και απόδοσής τους από το Ελληνικό Δημόσιο και κάθε τρίτο στον Φορέα, καθώς και κάθε συναφές θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.».

2. Η παρ. 4 του άρθρου 38 του ν. 4512/2018 τροποποιείται ως προς την απόδοση των τυχόν οφειλόμενων τελών από τον πρώην Προϊστάμενο του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία υπογραφής του πρωτοκόλλου παράδοσης-παραλαβής αποδίδονται από τον πρώην Προϊστάμενο του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, τον πρώην άμισθο υποθηκοφύλακα ή τον εκτελούντα ή αναπληρούντα στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφο ή Ειρηνοδίκη των Υποθηκοφυλακείων που καταργούνται με την παρ. 5 του άρθρου 1, τα τυχόν οφειλόμενα στο Δημόσιο, στο ΤΑΧΔΙΚ ή στον Φορέα, τέλη. Ο Φορέας δεν ευθύνεται για οφειλές που δημιουργήθηκαν από οποιαδήποτε αιτία κατά την υπηρεσία του Προϊστάμενου του έμμισθου Υποθηκοφυλακείου, του άμισθου υποθηκοφύλακα ή του αναπληρωτή συμβολαιογράφου ή ειρηνοδίκη στο καταργούμενο άμισθο Υποθηκοφυλακείο.».

3. Στο άρθρο 38 του ν. 4512/2018 προστίθεται παρ. 6 ως εξής:

«6. Η έγγραφη προειδοποίηση της παρ. 1 κοινοποιείται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και στον κατ’ άρθρο 35 του κ.δ. 19/23.7.1941 (Α’ 244) Εισαγγελέα Πρωτοδικών. Εντός δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση και το αργότερο έως και πέντε (5) ημέρες πριν τη σύνταξη του πρωτοκόλλου παράδοσης και παραλαβής από τον Υποθηκοφύλακα ή από τον εκτελούντα ή αναπληρούντα στα έργα Υποθηκοφύλακα, Συμβολαιογράφο ή Ειρηνοδίκη του Υποθηκοφυλακείου που καταργείται, ο Εισαγγελέας διενεργεί έκτακτη ειδική επιθεώρηση των βιβλίων της περ. α) της παρ. 1 για τον σκοπό της πιστοποίησης του αριθμού, του είδους, του περιεχομένου τους και της κατάστασής τους, ενόψει της παράδοσής τους.».

Άρθρο 162
Ένταξη άμισθων Υποθηκοφυλάκων στο ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο»

1. Όσοι άμισθοι Υποθηκοφύλακες υπηρετούν στα ειδικά άμισθα Υποθηκοφυλακεία που δεν έχουν καταργηθεί και οι οποίοι δεν είχαν υποβάλει αίτηση μεταφοράς σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 18 του ν. 4512/2018 (Α’ 5), δύνανται να υποβάλουν αίτηση μεταφοράς και ένταξής τους στον Φορέα εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από τη δημοσίευση του παρόντος.

2. Η ένταξη των άμισθων Υποθηκοφυλάκων της παρ. 1 σε υπαλληλικό βαθμό διενεργείται με απόφαση του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο», σύμφωνα με τα άρθρα 80 και 82 του ν. 3528/2007 (Α’ 26).

Άρθρο 163
Υποβολή δηλώσεων εγγραπτέων δικαιωμάτων και επιβολή προστίμων - Αντικατάσταση της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995

Το δεύτερο, το έβδομο και το όγδοο εδάφιο της περ. α) και το τρίτο και τέταρτο εδάφιο της περ. β) της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2308/1995 (Α’ 114) τροποποιούνται, και η παρ. 8 του άρθρου 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«8. α) Αν δεν υποβληθεί δήλωση, απαγορεύεται η κατάρτιση εμπράγματης δικαιοπραξίας για το δικαίωμα που δεν δηλώθηκε, καθώς και η χορήγηση άδειας οικοδομής στο όνομα εκείνου που παρέλειψε να υποβάλει τη δήλωση.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα επιβάλλεται πρόστιμο.

Το πρόστιμο υπολογίζεται βάσει του είδους του εγγραπτέου δικαιώματος που δηλώνεται της αξίας των ακινήτων, βάσει του συστήματος αντικειμενικού προσδιορισμού αυτής, καθώς και του χρόνου κατά τον οποίον καθυστέρησε η υποβολή της δήλωσης σε σχέση με την προθεσμία που καθορίζεται σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 5. Το πρόστιμο για δικαιώματα κυριότητας (ψιλής και πλήρους) και επικαρπίας υπολογίζεται για το σύνολο των ακινήτων που δεν έχουν δηλωθεί εμπροθέσμως ακόμη και στις αγροτικές περιοχές της υποπερ. αα’ της περ. α’ της παρ. 10, βάση υπολογισμού του προστίμου αποτελεί η αξία του δικαιώματος που δηλώνεται. Η βάση υπολογισμού αντιστοιχεί σε ποσό που δεν μπορεί να είναι κατώτερο των τριακοσίων (300) και ανώτερο των δυο χιλιάδων (2.000) ευρώ. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται, ανάλογα με τον χρόνο καθυστέρησης υποβολής της δήλωσης.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, η οποία δημοσιεύεται έως την 31η.12.2022, ορίζονται ο ειδικότερος τρόπος υπολογισμού του προστίμου ανά είδος δικαιώματος, συμπεριλαμβανομένου του συντελεστή προσαύξησης λόγω καθυστέρησης, και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Η απόφαση αρχίζει να ισχύει έναν (1) μήνα μετά τη δημοσίευσή της.

Σε περίπτωση παρέλευσης της προθεσμίας καταβολής προστίμου, αυτό εισπράττεται κατά τις διατάξεις του Κ.Ε.Δ.Ε.

β) Οποιαδήποτε απαγόρευση και ακυρότητα από την εφαρμογή αυτής της παραγράφου αίρεται είτε με την εκ των υστέρων υποβολή δήλωσης από εκείνον που παρέλειψε να την υποβάλει εμπροθέσμως, υπό την προϋπόθεση ότι δεν αποξενώθηκε πλήρως από το δικαίωμά του επί του ακινήτου, είτε εκείνου που αποκτά εγγραπτέο δικαίωμα με την παραπάνω δικαιοπραξία. Η υποβολή των δηλώσεων αποδεικνύεται με σχετική βεβαίωση, η οποία εκδίδεται ατελώς από το αρμόδιο Γραφείο Κτηματογράφησης.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Φορέα, της οποίας το περιεχόμενο περιλαμβάνεται στην ανακοίνωση για την ανάρτηση που προβλέπεται στο άρθρο 4, καθορίζεται η ημερομηνία μέχρι την οποία είναι επιτρεπτή η υποβολή εκπρόθεσμων δηλώσεων στην περιοχή που κτηματογραφείται. Με όμοια απόφαση, η προθεσμία αυτή μπορεί να παρατείνεται.».

Άρθρο 164
Παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης σε ιδιώτες από την Αρχή Πιστοποίησης του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.) και λειτουργία αυτής - Τροποποίηση της παρ. 1 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020

1. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 58 του ν. 4727/2020 (Α’ 184) τροποποιείται ως προς την παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης και σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η Αρχή Πιστοποίησης του Ελληνικού Δημοσίου (Α.Π.Ε.Δ.) αποτελεί τον πάροχο υπηρεσιών εμπιστοσύνης του Ελληνικού Δημοσίου. Είναι αρμόδια για την έκδοση και διαχείριση πιστοποιητικών για την παροχή υπηρεσιών εμπιστοσύνης σε όλους τους φορείς του δημοσίου τομέα, καθώς και σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες. Δύναται να παρέχει εγκεκριμένες και μη εγκεκριμένες υπηρεσίες εμπιστοσύνης. Η δομή της Α.Π.Ε.Δ. περιλαμβάνει την Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης, τις Υποκείμενες Αρχές Πιστοποίησης, τις Αρχές Εγγραφής και τα Εντεταλμένα Γραφεία».

2. Στο άρθρο 58 του ν. 4727/2020 προστίθεται παρ. 5 ως εξής:

«5. Η Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης λειτουργεί καθημερινά και όλο το εικοσιτετράωρο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της. Για την αποτελεσματικότερη άσκηση των αρμοδιοτήτων αυτών, η Πρωτεύουσα Αρχή Πιστοποίησης δύναται να συγκροτεί συνεργεία υπαλλήλων από έτερες υπηρεσιακές μονάδες του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, μετά από ειδική κατάρτιση που παρέχει η ίδια. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Απλούστευσης Διαδικασιών καθορίζεται κάθε ειδική λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας.».

Άρθρο 165
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με την επιφύλαξη των ειδικότερων διατάξεων.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 19 Ιουνίου 2021

Η Πρόεδρος της Δημοκρατίας

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΥ

Οι Υπουργοί

Οικονομικών **ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ**	Αναπληρωτής Υπουργός Οικονομικών **ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ**	Ανάπτυξης και Επενδύσεων **ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ**
Αναπληρωτής Υπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων **ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ**	Εξωτερικών **ΝΙΚΟΛΑΟΣ - ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΔΕΝΔΙΑΣ**	Αναπληρωτής Υπουργός Εξωτερικών **ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΒΑΡΒΙΤΣΙΩΤΗΣ**
Προστασίας του Πολίτη **ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ**	Εθνικής Άμυνας **ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ**	Παιδείας και Θρησκευμάτων **ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ**
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ**	Υγείας **ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ**	Περιβάλλοντος και Ενέργειας **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΚΡΕΚΑΣ**
Πολιτισμού και Αθλητισμού **ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΜΕΝΔΩΝΗ**	Υφυπουργός Πολιτισμού και Αθλητισμού **ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΥΓΕΝΑΚΗΣ**	Δικαιοσύνης **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ**
Εσωτερικών **ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ**	Αναπληρωτής Υπουργός Εσωτερικών **ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ**	Υποδομών και Μεταφορών **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ**
Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής **ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΛΑΚΙΩΤΑΚΗΣ**	Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων **ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΛΙΒΑΝΟΣ**	Τουρισμού **ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ**
Επικρατείας **ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ**	Επικρατείας **ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ**	Υφυπουργός στον Πρωθυπουργό **ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΛΙΒΑΝΙΟΣ**

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 19 Ιουνίου 2021

Ο επί της Δικαιοσύνης Υπουργός

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

Το Εθνικό Τυπογραφείο αποτελεί δημόσια υπηρεσία υπαγόμενη στην Προεδρία της Κυβέρνησης και έχει την ευθύνη τόσο για τη σύνταξη, διαχείριση, εκτύπωση και κυκλοφορία των Φύλλων της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ), όσο και για την κάλυψη των εκτυπωτικών - εκδοτικών αναγκών του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ν. 3469/2006/Α΄ 131 και π.δ. 29/2018/Α΄58).

1. ΦΥΛΛΟ ΤΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (ΦΕΚ)

• Τα **ΦΕΚ σε ηλεκτρονική μορφή** διατίθενται δωρεάν στο **www.et.gr**, την επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου. Όσα ΦΕΚ δεν έχουν ψηφιοποιηθεί και καταχωριστεί στην ανωτέρω ιστοσελίδα, ψηφιοποιούνται και αποστέλλονται επίσης δωρεάν με την υποβολή αίτησης, για την οποία αρκεί η συμπλήρωση των αναγκαίων στοιχείων σε ειδική φόρμα στον ιστότοπο www.et.gr.

• Τα **ΦΕΚ σε έντυπη μορφή** διατίθενται σε μεμονωμένα φύλλα είτε απευθείας από το Τμήμα Πωλήσεων και Συνδρομητών, είτε ταχυδρομικά με την αποστολή αιτήματος παραγγελίας μέσω των ΚΕΠ, είτε με ετήσια συνδρομή μέσω του Τμήματος Πωλήσεων και Συνδρομητών. Το κόστος ενός ασπρόμαυρου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,00 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,20 €. Το κόστος ενός έγχρωμου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,50 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,30 €. Το τεύχος Α.Σ.Ε.Π. διατίθεται δωρεάν.

• **Τρόποι αποστολής κειμένων προς δημοσίευση:**

Α. Τα κείμενα προς δημοσίευση στο ΦΕΚ, από τις υπηρεσίες και τους φορείς του δημοσίου, αποστέλλονται ηλεκτρονικά στη διεύθυνση **webmaster.et@et.gr** με χρήση προηγμένης ψηφιακής υπογραφής και χρονοσήμανσης.

Β. Κατ’ εξαίρεση, όσοι πολίτες δεν διαθέτουν προηγμένη ψηφιακή υπογραφή μπορούν είτε να αποστέλλουν ταχυδρομικά, είτε να καταθέτουν με εκπρόσωπό τους κείμενα προς δημοσίευση εκτυπωμένα σε χαρτί στο Τμήμα Παραλαβής και Καταχώρισης Δημοσιευμάτων.

• Πληροφορίες, σχετικά με την αποστολή/κατάθεση εγγράφων προς δημοσίευση, την ημερήσια κυκλοφορία των Φ.Ε.Κ., με την πώληση των τευχών και με τους ισχύοντες τιμοκαταλόγους για όλες τις υπηρεσίες μας, περιλαμβάνονται στον ιστότοπο (www.et.gr). Επίσης μέσω του ιστότοπου δίδονται πληροφορίες σχετικά με την πορεία δημοσίευσης των εγγράφων, με βάση τον Κωδικό Αριθμό Δημοσιεύματος (ΚΑΔ). Πρόκειται για τον αριθμό που εκδίδει το Εθνικό Τυπογραφείο για όλα τα κείμενα που πληρούν τις προϋποθέσεις δημοσίευσης.

2. ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΕΣ - ΕΚΔΟΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Το Εθνικό Τυπογραφείο ανταποκρινόμενο σε αιτήματα υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου αναλαμβάνει να σχεδιάσει και να εκτυπώσει έντυπα, φυλλάδια, βιβλία, αφίσες, μπλοκ, μηχανογραφικά έντυπα, φακέλους για κάθε χρήση, κ.ά.

Επίσης σχεδιάζει ψηφιακές εκδόσεις, λογότυπα και παράγει οπτικοακουστικό υλικό.

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Καποδιστρίου 34, τ.κ. 10432, Αθήνα	Ιστότοπος: **www.et.gr**
ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ: 210 5279000 - fax: 210 5279054	Πληροφορίες σχετικά με την λειτουργία του ιστότοπου: **helpdesk.et@et.gr**
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΚΟΙΝΟΥ **Πωλήσεις - Συνδρομές:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279178 - 180) **Πληροφορίες:** (Ισόγειο, Γρ. 3 και τηλεφ. κέντρο 210 5279000) **Παραλαβή Δημ. Ύλης:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279167, 210 5279139)	Αποστολή ψηφιακά υπογεγραμμένων εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ: **webmaster.et@et.gr**
Ωράριο για το κοινό: Δευτέρα ως Παρασκευή: 8:00 - 13:30	Πληροφορίες για γενικό πρωτόκολλο και αλληλογραφία: **grammateia@et.gr**

Πείτε μας τη γνώμη σας,

για να βελτιώσουμε τις υπηρεσίες μας, συμπληρώνοντας την ειδική φόρμα στον ιστότοπό μας.

0100101190621008 4

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

26 Ιανουαρίου 2023 | ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ | Αρ. Φύλλου **343**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

1 Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου.

ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ ΣΦΑΛΜΑΤΩΝ

2 Διόρθωση σφάλματος στην υπ' αρ. 40067/1261/02-11-2022 απόφαση Δημάρχου Χαλανδρίου που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (Β' 5927).

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (1)

Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Έχοντας υπόψη:

1. Την παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας" - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις» (Α' 101).

2. Το άρθρο 90 του Κώδικα της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά Όργανα (άρθρο πρώτο του π.δ. 63/2005, Α'98), το οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ με την παρ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019 (Α' 133).

3. Το π.δ. 81/2019 «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους - Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων» (Α' 119).

4. Το π.δ. 84/2019 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων» (Α' 123).

5. Το π.δ. 2/2021 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 2).

6. Το π.δ. 133/2017 «Οργανισμός του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης» (Α' 161).

7. Το γεγονός ότι η έκδοση της παρούσας απόφασης δεν προκαλεί δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού, αποφασίζουμε:

Άρθρο 1
Σκοπός

Σκοπός της παρούσας είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 2, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Άρθρο 2
Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α’ 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α’ 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

2. Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις της παρούσας εφαρμόζονται σε εργαζόμενους και απασχολούμενους σε φορείς του δημόσιου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη.

Άρθρο 4
Μέτρα ενημέρωσης και πρόληψης

Οι αρμόδιες υπηρεσίες προσωπικού των φορέων του δημόσιου τομέα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οφείλουν:

α) να ενημερώνουν τους υπαλλήλους με κάθε πρόσφορο τρόπο για τις κείμενες διατάξεις που αφορούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τις σχετικές οδηγίες που περιλαμβάνονται σε γενικούς ή ειδικούς κώδικες και οδηγούς δεοντολογίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς.

β) να αναρτούν στον χώρο εργασίας ή στον εσωτερικό δικτυακό τόπο ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται στον φορέα για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, αρχές.

γ) να προβαίνουν στις απαραίτητες ενέργειες για την εκπαίδευση των υπαλλήλων όσον αφορά θέματα διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξάλειψης ή περιορισμού των κινδύνων εμφάνισης τέτοιων φαινομένων.

δ) να προβαίνουν σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των υπαλλήλων και να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε αυτές.

ε) να διασφαλίζουν τη δημιουργία περιβάλλοντος ασφάλειας και εχεμύθειας για τους υπαλλήλους που επιθυμούν να προβούν σε αναφορά φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπισή τους κατά τις κείμενες διαδικασίες.

Άρθρο 5
Διαδικασία και όργανα υποβολής αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, πέραν της δικαστικής προστασίας, έχει δικαίωμα υποβολής καταγγελίας:

α) ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη,

β) εντός του φορέα, όπου παρέχεται η εργασία ή σε εποπτεύοντα φορέα κατά τα οριζόμενα στην παρ. 2.

γ) ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμοδίους φορείς και πρόσωπα της περ. α και β, και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας, προκειμένου να ασκήσει τις αρμοδιότητες των παρ. 3 και 4 του παρόντος.

2. Οι καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021 υποβάλλονται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας του άρθρου 23 του ν. 4795/2021 που είναι αρμόδιος για τον φορέα, στον οποίον υπηρετεί ο υπάλληλος κατά τον χρόνο εκδήλωσης του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, εφόσον υπάρχει. Άλλως, η καταγγελία υποβάλλεται στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του φορέα με αρμοδιότητα για θέματα προσωπικού του φορέα ή εφόσον πρόκειται για νομικό πρόσωπο, στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του εποπτεύοντος φορέα. Ειδικά για τους ΟΤΑ α’ και β’ βαθμού οι καταγγελίες δύνανται να υποβάλλονται στον Γραμματέα της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

3. Οι καταγγελίες υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο και τα αρμόδια όργανα αυτά υποχρεούνται αμέσως και το αργότερο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας να εξετά-

σουν τη βασιμότητα των ισχυρισμών της καταγγελίας και να καλέσουν ενώπιον τους για παροχή εξηγήσεων τον καταγγελλόμενο καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο, το οποίο βάσει της καταγγελίας ή των εξηγήσεων του καταγγελλόμενου έλαβε γνώση ή ήταν μάρτυρας για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Εφόσον από το πόρισμα της εξέτασης αυτής προκύψει πειθαρχική ευθύνη του καταγγελλόμενου, το πόρισμα αυτό διαβιβάζεται άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών (3) ημερών στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο του καταγγελλόμενου προσώπου για περαιτέρω ενέργειες στο πλαίσιο των πειθαρχικών αρμοδιοτήτων του. Ειδικά ο Σύμβουλος Ακεραιότητας υποχρεούται να διαβιβάσει άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) ημερών από την παραλαβή, την καταγγελία στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο του καταγγελλόμενου προσώπου παρακολουθώντας παράλληλα την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας προκειμένου να ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία.

4. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας πέραν της ενεργειών της παρ. 3, διερευνά στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της και τυχόν πειθαρχικές ευθύνες του οργάνου ενώπιον του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία και υπαιτίως καθυστέρησε την εξέταση της καταγγελίας.

5. Τα αρμόδια όργανα, ενώπιον των οποίων υποβάλλεται η καταγγελία, οφείλουν κατά τη διαχείριση των καταγγελιών να ασκούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και αμεροληψία, να τηρούν την υποχρέωση εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας και να απέχουν από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

6. Εφόσον κριθεί ότι στο πρόσωπο των οργάνων που ορίζονται ως αρμόδια να παραλαμβάνουν καταγγελίες συντρέχει κώλυμα συμφέροντος για τη διαχείριση συγκεκριμένης καταγγελίας, η καταγγελία θα διαβιβάζεται αμελλητί στον Συνήγορο του Πολίτη.

7. Το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία ενημερώνεται αμελλητί από τα όργανα που επιλαμβάνονται για την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας του ή την τυχόν διαβίβασή της σε άλλο αρμόδιο όργανο ή φορέα κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.

Άρθρο 6
Μέτρα προστασίας

1. Όταν πρόσωπο του άρθρου 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ν. 4808/2021, ο φορέας, εφόσον λάβει γνώση της παραβίασης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, ακόμα και κατά το διάστημα διερεύνησης της σχετικής καταγγελίας.

2. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, τη μετακίνηση σε άλλη οργανική μονάδα, την αλλαγή του χώρου εργασίας ή την αλλαγή ωραρίου, την απομάκρυνσή του από τον χώρο εργασίας με υποχρεωτική χορήγηση κανονικής άδειας ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης, εφόσον διαθέτει υπόλοιπο, τη διερεύνηση τυχόν πειθαρχικής ευθύνης του καταγγελλόμενου, την πειθαρχική του δίωξη και την επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή απασχόλησης, σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατή με βάση τη σχέση εργασίας του καταγγελλόμενου, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Το μέτρο της μετακίνησης σε άλλη οργανική μονάδα, της αλλαγής χώρου εργασίας ή ωραρίου μπορεί να εφαρμοστεί και για το θιγόμενο πρόσωπο εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα και στην περίπτωση αυτή η Υπηρεσία υποχρεούται να εξετάσει το αίτημα αυτό κατά προτεραιότητα.

3. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο που δεν δύναται να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ο άμεσος προϊστάμενος του προσώπου ή όταν παρά την υποβολή καταγγελίας δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της Υπηρεσίας, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

4. Στην περίπτωση της παρ. 3, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως τα όργανα του άρθρου 5, καταγγέλλοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος ή η Υπηρεσία έλαβε τα απαραίτητα μέτρα της παρ. 2 και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η απουσία του παύει να θεωρείται δικαιολογημένη.

Άρθρο 7
Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2 ή αντίμετρο λόγω διαμαρτυρίας, καταγγελίας, μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή της παρούσας.

Άρθρο 8
Μεταβατικές -Τελικές διατάξεις

1. Καταγγελίες για παραβίαση των απαγορεύσεων του άρθρου 4 του ν. 4808/2021 που έχουν ήδη υποβληθεί

κατά τον χρόνο έναρξης ισχύος της παρούσας στα αρμόδια κατά τον χρόνο υποβολής της καταγγελίας όργανα, εξετάζονται από τα όργανα, στα οποία έχουν ήδη υποβληθεί ή διαβιβάζονται αμελλητί στα όργανα που ορίζονται ως αρμόδια με την παρούσα. Οι εκκρεμείς καταγγελίες εξετάζονται εντός των προθεσμιών που προβλέπονται στην παρούσα.

2. Οι προθεσμίες της παρούσας είναι αποκλειστικές και η τυχόν υπέρβασή τους συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα κατά τις διατάξεις του ν. 3528/2007.

Άρθρο 9
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 19 Ιανουαρίου 2023

Ο Υπουργός

ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ

ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ ΣΦΑΛΜΑΤΩΝ

(2)

Στην υπ’ αρ. 40067/1261/02-11-2022 απόφαση του Δημάρχου Χαλανδρίου που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (Β’ 5927) στη σελίδα 60044 στον πίνακα της Διεύθυνσης Παιδείας, Αθλητισμού και Νέας Γενιάς, στη 12η σειρά, διορθώνεται:

το εσφαλμένο:

ΥΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ/ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	6	720

στο ορθό:

ΥΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ/ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	8	960

(Από τον Δήμο Χαλανδρίου)

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ
Καποδιστρίου 34, Τ.Κ. 104 32, Αθήνα
Τηλ. Κέντρο 210 5279000
Κείμενα προς δημοσίευση: webmaster.et@et.gr
02003432601230004

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

19 Απριλίου 2023 | ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ | Αρ. Φύλλου **2561**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

1 Προσδιορισμός και εξειδίκευση των προσόντων, των αρμοδιοτήτων, των υποχρεώσεων και του τρόπου πλήρωσης της θέσης του Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) στους φορείς του δημόσιου τομέα σύμφωνα με την περ. α της παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 4990/2022 (Α' 210).

2 Τροποποίηση της υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/19-1-2023 (Β' 343, ΑΔΑ: 923046ΜΤΛ6-4ΘΨ) απόφασης με θέμα «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου».

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αριθμ. ΓΓΑΔΔΤ 329/6770 (1)

Προσδιορισμός και εξειδίκευση των προσόντων, των αρμοδιοτήτων, των υποχρεώσεων και του τρόπου πλήρωσης της θέσης του Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) στους φορείς του δημόσιου τομέα σύμφωνα με την περ. α της παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 4990/2022 (Α' 210).

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α) Του άρθρου 24 παρ. 1 περ. α του ν. 4990/2022 «Προστασία προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις ενωσιακού δικαίου - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1937 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Οκτωβρίου 2019 (L 305) και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις» (Α' 210).

β) Του ν. 4795/2021 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημοσίου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση» (Α' 62) και ιδίως τις διατάξεις των άρθρων 23, 25 και 26.

γ) Του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133) και ιδίως τις διατάξεις των άρθρων 82, 87, 91, 95, 96 παρ. 7 και 9, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τις όμοιες του άρθρου 174 του ν. 4635/2019 (Α' 167).

δ) Του άρθρου 24 παρ. 5 περ. ε' του ν. 4270/2014 «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις» (Α' 143).

ε) Του ν. 3861/2010 «Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο "Πρόγραμμα Διαύγεια" και άλλες διατάξεις» (Α' 112), καθώς και του Κεφαλαίου ΙΑ' του ν. 4727/2020 «Ψηφιακή Διαφάνεια - Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ» (Α' 184).

στ) Του άρθρου 7 του ν. 3469/2006 «Εθνικό Τυπογραφείο, Εφημερίς της Κυβερνήσεως και λοιπές διατάξεις» (Α' 131).

ζ) Του π.δ. 133/2017 «Οργανισμός του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης» (Α' 161).

η) Του π.δ. 81/2019 «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους - Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων» (Α' 119).

θ) Του π.δ. 84/2019 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων» (Α' 123).

ι) Του π.δ. 2/2021 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 2).

ια) Του π.δ 85/2022 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε φορείς του Δημοσίου (Προσοντολόγιο-Κλαδολόγιο)» (Α' 232).

2. Την υπό στοιχεία Υ23/14-7-2021 διαπιστωτική πράξη του Πρωθυπουργού για τον διορισμό του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Υ.Ο.Δ.Δ. 549).

3. Την υπ' αρ. 20355/04.07.2022 απόφαση του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας με θέμα «Ανανέωση θητείας Επικεφαλής της Μονάδας Επιθεωρήσεων και Ελέγχων της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.)».

4. Την υπό στοιχεία Υ12/15.07.2022 απόφαση του Πρωθυπουργού με θέμα «Αποδοχή παραίτησης του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας» (Υ.Ο.Δ.Δ. 601).

5. Το υπ' αρ. οικ. 22161/16-07-2022 έγγραφο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας με θέμα «Ανάληψη καθηκόντων της Επικεφαλής της Μονάδας Επιθεωρήσεων και Ελέγχων της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας σε θέση Αναπλ. Διοικητή».

6. Την υπό στοιχεία 16312 ΕΞ 2023/18.04.2023 γνώμη του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας βάσει της περ. α' της

παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 4990/2022 σχετικά με την έκδοση απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών για τον προσδιορισμό και εξειδίκευση των προσόντων, των αρμοδιοτήτων, των υποχρεώσεων και του τρόπου πλήρωσης της θέσης του Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) στους φορείς του δημόσιου τομέα.

7. Την υπό στοιχεία ΔΙΠΔΑ/Φ4Π/43/οικ.6751/19.04.2023 εισήγηση της Προϊσταμένης της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εσωτερικών, με την οποία βεβαιώνεται ότι από τις διατάξεις της παρούσας απόφασης δεν προκαλείται επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό.

8. Την ανάγκη προσδιορισμού και εξειδίκευσης των προσόντων, των αρμοδιοτήτων, των υποχρεώσεων και του τρόπου πλήρωσης της θέσης του Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) στους φορείς του δημόσιου τομέα, αποφασίζουμε:

Άρθρο 1
Σκοπός

Σκοπός της παρούσας είναι η ρύθμιση των θεμάτων που αφορούν στον προσδιορισμό και στην εξειδίκευση των προσόντων, των αρμοδιοτήτων, των υποχρεώσεων και του τρόπου πλήρωσης της θέσης του Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (στο εξής «Υ.Π.Π.Α.») στους φορείς του δημοσίου τομέα οι οποίοι έχουν τη σχετική υποχρέωση ορισμού σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 4990/2022.

Άρθρο 2
Αρμοδιότητες Υ.Π.Π.Α.

1. Οι Υ.Π.Π.Α ασκούν τις αρμοδιότητες του άρθρου 10 του ν. 4990/2022 και ειδικότερα:

α) Παρέχουν κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα και τον τρόπο υποβολής αναφοράς εντός του φορέα. Οι πληροφορίες παρέχονται με κάθε πρόσφορο τρόπο όπως ιδίως με προσωπική συνάντηση με τον Υ.Π.Π.Α εντός εύλογου χρόνου κατόπιν σχετικού αιτήματος του αναφέροντος, με σεμινάρια επιμόρφωσης των υπαλλήλων του φορέα σχετικά με το ρόλο, τις αρμοδιότητες του Υ.Π.Π.Α και τη διαδικασία υποβολής αναφορών, με μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που αποστέλλονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα στους υπαλλήλους του φορέα με σχετικό ενημερωτικό περιεχόμενο ή και με τη σύνταξη σχετικών κατευθυντήριων οδηγιών. Οι πληροφορίες αναρτώνται στον ιστότοπο του φορέα, καθώς και σε εμφανές σημείο εντός του φορέα ώστε να είναι εύκολα προσβάσιμες, κατά το δυνατόν, πέραν των εργαζομένων στον φορέα και σε όλα τα πρόσωπα που αναφέρονται στο άρθρο 6 του ν. 4990/2022.

β) Παραλαμβάνουν ανώνυμες και επώνυμες αναφορές σχετικά με παραβιάσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4990/2022, βεβαιώνουν την παραλαβή της αναφοράς στον αναφέροντα εντός προθεσμίας επτά (7) εργάσιμων ημερών από την ημέρα της παραλαβής και προβαίνουν στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να επιληφθούν της αναφοράς τα αρμόδια όργανα του φορέα ή σε περίπτωση που ο φορέας είναι αναρμόδιος διαβιβάζουν την αναφορά στους αρμόδιους κατά περίπτωση φορείς, ή περατώνουν τη διαδικασία με την αρχειοθέτηση της αναφοράς, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στην κοινή υπουργική απόφαση της παρ. 4 του άρθρου 24 του ν. 4990/2022 που αφορά στην εξειδίκευση της διαδικασίας υποβολής, παραλαβής και παρακολούθησης της αναφοράς σε φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

γ) Διασφαλίζουν την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του αναφέροντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. α της παρ. 1 του άρθρου 4 της παρούσας, εμποδίζοντας την πρόσβαση σε αυτή σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα.

δ) Παρακολουθούν τις αναφορές επικοινωνώντας με τα αρμόδια όργανα του φορέα τους τα οποία έχουν επιληφθεί της αναφοράς ή με τους αρμόδιους κατά περίπτωση φορείς προς τους οποίους έχει διαβιβαστεί η αναφορά, και παρέχουν ενημέρωση στον αναφέροντα για τις ενέργειες που αναλαμβάνονται σε σχέση με την διερεύνηση της αναφοράς μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα το οποίο δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες από την βεβαίωση της παραλαβής ή αν δεν έχει αποσταλεί βεβαίωση στον αναφέροντα, τους τρεις (3) μήνες από το πέρας των επτά (7) εργασίμων ημερών από την υποβολή της αναφοράς και σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στην κοινή υπουργική απόφαση της παρ. 4 του άρθρου 24 του ν. 4990/2022 που αφορά στην εξειδίκευση της διαδικασίας υποβολής, παραλαβής και παρακολούθησης της αναφοράς σε φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

ε) Παρέχουν σαφείς και εύκολα προσβάσιμες πληροφορίες, για τις διαδικασίες υπό τις οποίες οι αναφορές μπορούν να υποβληθούν στην Ε.Α.Δ. και κατά περίπτωση, σε δημόσιους φορείς ή θεσμικά και λοιπά όργανα ή οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πληροφορίες αναρτώνται στον ιστότοπο του φορέα, καθώς και σε εμφανές σημείο εντός του φορέα ώστε να είναι εύκολα προσβάσιμες, κατά το δυνατόν, πέραν των εργαζομένων στον φορέα και σε όλα τα πρόσωπα που αναφέρονται στο άρθρο 6 του ν. 4990/2022.

στ) Σχεδιάζουν και συντονίζουν επιμορφωτικές δράσεις, όπως ιδίως σεμινάρια και ημερίδες, διά ζώσης ή μέσω διαδικτύου, σε συνεργασία με τον φορέα, με φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, την Εθνική Αρχή Διαφάνειας ή το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, με στόχο την ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων του φορέα, σχετικά με θεματικές που αφορούν τη δεοντολογία, την ακεραιότητα, την προστασία του δημοσίου συμφέροντος και των συμφερόντων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ιδίως στους τομείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 4 του ν. 4990/2022.

ζ) Συμμετέχουν στη χάραξη εσωτερικών πολιτικών για την ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας στον φορέα τους και υποβάλλουν στον επικεφαλής του φορέα προτάσεις βελτίωσης για την ενίσχυση των μηχανισμών παραλαβής και παρακολούθησης των αναφορών σε περίπτωση που εντοπίζουν κινδύνους, αδυναμίες και ελλείψεις που δυσχεραίνουν την άσκηση των καθηκόντων τους.

2. Ο ορισμός Υ.Π.Π.Α. στους φορείς του δημοσίου τομέα δεν αποκλείει την απευθείας αναφορά στην Ε.Α.Δ., όταν ο αναφέρων εύλογα θεωρεί ότι δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί αποτελεσματικά η αναφορά του από τον Υ.Π.Π.Α., ή υπάρχει κίνδυνος αντιποίνων.

Άρθρο 3
Σύγκρουση Συμφερόντων

1. Σε περίπτωση που οι Υ.Π.Π.Α εκτελούν και άλλα καθήκοντα, διασφαλίζεται ότι η εκτέλεση των καθηκόντων αυτών δεν επηρεάζει την ανεξαρτησία τους και δεν οδηγεί σε σύγκρουση συμφερόντων με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του προηγούμενου άρθρου. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, απέχουν από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, δηλώνοντας το κώλυμα στον επικεφαλής του φορέα.

2. Σύγκρουση συμφερόντων συνιστά οποιαδήποτε κατάσταση κατά την οποία αντικειμενικά επηρεάζεται η αμερόληπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Η αμερόληπτη εκτέλεση των καθηκόντων επηρεάζεται, ιδίως, όταν προκύπτει όφελος ή βλάβη, οικονομικό/η ή μη, για τους ίδιους, τους συζύγους ή τους συμβιούντες, κατά την έννοια του άρθρου 1 του ν. 4356/2015, τους συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, κατ’ ευθείαν μεν γραμμή απεριορίστως, εκ πλαγίου δε, έως και δευτέρου βαθμού, καθώς και για πρόσωπα, φυσικά ή νομικά, με τα οποία έχουν ιδιαίτερο δεσμό ή ιδιάζουσα σχέση, εχθρότητα ή φιλία.

3. Η μη αναφορά του κωλύματος περί σύγκρουσης συμφερόντων συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα.

Άρθρο 4
Υποχρεώσεις Υ.Π.Π.Α.

1. Ο Υ.Π.Π.Α. σύμφωνα με τα άρθρα 14-16 του ν. 4990/2022 έχει τις ακόλουθες υποχρεώσεις:

α) Υποχρέωση εμπιστευτικότητας:

αα) Ο Υ.Π.Π.Α διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των αναφορών που παραλαμβάνει και ειδικότερα οφείλει να μην αποκαλύπτει σε οποιονδήποτε τρίτο καθώς και σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα, δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και κάθε είδους πληροφορίες που οδηγούν, άμεσα ή έμμεσα, στην ταυτοποίηση του αναφέροντος, εκτός αν συγκατατεθεί σχετικά ο αναφέρων. Προς τον σκοπό αυτόν, οφείλει να αξιοποιεί τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που έχει λάβει ο φορέας του, όπως τεχνικές ψευδωνυμοποίησης, κατά την παρακολούθηση της αναφοράς και την επικοινωνία του με τις αρμόδιες αρχές. Κατά παρέκκλιση του προηγούμενου εδαφίου η ταυτότητα του αναφέροντος και κάθε άλλη πληροφορία μπορεί να αποκαλύπτεται για τους λόγους και υπό τους όρους που αναφέρονται στις παρ. 2 και 3 αντίστοιχα του άρθρου 14 του ν. 4990/2022.

αβ) Ο Υ.Π.Π.Α οφείλει να μεριμνά, όταν λαμβάνει αναφορές παραβιάσεων που συμπεριλαμβάνουν εμπορικά απόρρητα, ώστε να μην χρησιμοποιεί ούτε να αποκαλύπτει τα εμπορικά απόρρητα πέρα από το μέτρο που είναι αναγκαίο για την ορθή παρακολούθηση.

β) Υποχρέωση προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα:

βα) Ο Υ.Π.Π.Α κατά την άσκηση των καθηκόντων του οφείλει να διασφαλίζει την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο οποιασδήποτε επεξεργασίας λαμβάνει χώρα δυνάμει του ν. 4990/2022, συμπεριλαμβανομένης της ανταλλαγής ή της διαβίβασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που πραγματοποιείται σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων, Γ.Κ.Π.Δ. (L 119)] και τον ν. 4624/2019 (Α’ 137), με την επιφύλαξη των ειδικότερων προβλέψεων του ν. 4990/2022 και ειδικότερων ρυθμίσεων που αφορούν στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τις αρμόδιες αρχές. Στην έννοια της ανωτέρω επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υπάγεται, ιδίως, κάθε πληροφορία σχετική με παραβιάσεις στο πλαίσιο εσωτερικών αναφορών, συμπεριλαμβανομένης της ανταλλαγής ή διαβίβασής τους. Επιτρέπεται η διαβίβαση από τον Υ.Π.Π.Α. στις αρμόδιες εποπτικές και ανακριτικές αρχές των πληροφοριών που διαλαμβάνονται στις αναφορές, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά μέσα σε διοικητικές, αστικές και ποινικές έρευνες και διαδικασίες, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 14 του ν. 4990/2022.

ββ) Ο Υ.Π.Π.Α οφείλει να ενημερώνει τον φορέα του, κατόπιν επικοινωνίας του με τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων (DPO) όπου έχει οριστεί, για οποιοδήποτε ζήτημα ανακύπτει σε σχέση με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του αναφερόμενου ή τρίτου προσώπου που κατονομάζεται στην αναφορά ή που προέκυψε κατά τη διαδικασία παρακολούθησης της αναφοράς. Ο φορέας του Υ.Π.Π.Α, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 15 του ν. 4990/2022 αποτελεί υπεύθυνο επεξεργασίας και έχει ως προς την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων του προηγούμενου εδαφίου τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στις παρ. 4 έως 8 του άρθρου 15 του ν. 4990/2022.

γ) Υποχρέωση τήρησης αρχείου των αναφορών:

Ο Υ.Π.Π.Α οφείλει να καταχωρίζει κάθε αναφορά που παραλαμβάνει σε αρχείο το οποίο τηρεί, σύμφωνα με την κοινή υπουργική απόφαση της παρ. 4 του άρθρου 24 του ν. 4990/2022 που αφορά στην εξειδίκευση της διαδικασίας υποβολής, παραλαβής και παρακολούθησης της αναφοράς σε φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

2. Ο Υ.Π.Π.Α. σύμφωνα με τις παρ. 2 και 5 του άρθρου 8 του ν. 4990/2022 έχει και τις υποχρεώσεις του Συμβούλου Ακεραιότητας όπως προβλέπονται στο άρθρο 25 του ν. 4795/2021.

Άρθρο 5
Τυπικά προσόντα

Ως απαραίτητα τυπικά προσόντα για την επιλογή σε θέση Υ.Π.Π.Α. στους φορείς του δημόσιου τομέα ορίζονται κατ’ ελάχιστο, τα εξής:

α) κατοχή οποιουδήποτε πτυχίου ή διπλώματος ανώτατης εκπαίδευσης, πανεπιστημιακού ή τεχνολογικού τομέα της ημεδαπής ή αναγνωρισμένου ως ισότιμου ή ακαδημαϊκά ισοδύναμου τίτλου σπουδών της αλλοδαπής,

β) γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή στα αντικείμενα επεξεργασίας κειμένων, υπολογιστικών φύλλων και υπηρεσιών διαδικτύου, όπως αποδεικνύεται από τα οριζόμενα στο π.δ. 85/2022 όπως ισχύει,

γ) καλή γνώση της αγγλικής, όπως αποδεικνύεται από τα οριζόμενα στο π.δ. 85/2022 όπως ισχύει.

Άρθρο 6
Τρόπος πλήρωσης θέσης Υ.Π.Π.Α.

1. Στους φορείς του δημοσίου τομέα όπου έχει συσταθεί και πληρωθεί θέση Συμβούλου Ακεραιότητας, αυτός αναλαμβάνει και καθήκοντα Υ.Π.Π.Α. σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 8 του ν. 4990/2022.

2. Στους φορείς του δημοσίου τομέα στους οποίους δεν έχει συσταθεί θέση Συμβούλου Ακεραιότητας, οι αρμοδιότητες του Υ.Π.Π.Α. ασκούνται, από υπάλληλο με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, που υπηρετεί στην οργανική μονάδα αρμόδια για θέματα προσωπικού του φορέα, παράλληλα με την άσκηση των κύριων καθηκόντων του. Αν παρά την ανάθεση αρμοδιοτήτων Υ.Π.Π.Α. σε υπάλληλο του προηγούμενου εδαφίου, συσταθεί θέση Συμβούλου Ακεραιότητας, τα σχετικά καθήκοντα Υ.Π.Π.Α. αναλαμβάνει ο Σύμβουλος Ακεραιότητας.

3. Στην περίπτωση της παρ. 2, ο Υ.Π.Π.Α ορίζεται με απόφαση του επικεφαλής του φορέα κατόπιν εισήγησης του προϊσταμένου της οργανικής μονάδας αρμόδιας για θέματα προσωπικού του φορέα, λαμβάνοντας υπόψη τα τυπικά προσόντα του άρθρου 5 της παρούσας καθώς και τις υποχρεώσεις και τα κωλύματα της παρ. 4 του άρθρου 8 του ν. 4990/2022 και εφόσον διασφαλιστεί ότι η άσκηση των καθηκόντων του Υ.Π.Π.Α δεν επηρεάζει την ανεξαρτησία του και δεν οδηγεί σε σύγκρουση συμφερόντων με τα καθήκοντά του στην οργανική μονάδα που ήδη υπηρετεί σύμφωνα με το άρθρο 3 της παρούσας.

4. Η υποχρέωση ορισμού Υ.Π.Π.Α. διατηρείται για δύο (2) ημερολογιακά έτη μετά από το έτος κατά το οποίο ο φορέας συμπλήρωσε τον αριθμό των πενήντα (50) υπηρετούντων.

5. Κατά την άσκηση των καθηκόντων του ο Υ.Π.Π.Α. αναφέρεται απευθείας στο ανώτατο ιεραρχικά όργανο του φορέα του.

Άρθρο 7
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 19 Απριλίου 2023

Ο Υπουργός

ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ

Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766 (2)

Τροποποίηση της υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/19-1-2023 (Β’ 343, ΑΔΑ: 923046ΜΤΛ6-4ΘΨ) απόφασης με θέμα «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου».

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Έχοντας υπόψη:

1. Την παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας” - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις -του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις» (Α’101).

2. Το άρθρο 90 του Κώδικα της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα (άρθρο πρώτο του π.δ. 63/2005, Α’ 98), το οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ με την παρ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019 (Α’ 133).

3. Το π.δ. 81/2019 «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους - Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων» (Α’ 119).

4. Το π.δ. 84/2019 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων» (Α’ 123).

5. Το π.δ. 2/2021 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α’ 2).

6. Το π.δ. 133/2017 «Οργανισμός του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης» (Α’ 161)

7. Την υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/19.1.2023 απόφαση με θέμα «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου» (Β’ 343, ΑΔΑ: 923046ΜΤΛ6-4ΘΨ).

8. Το γεγονός ότι η έκδοση της παρούσας απόφασης δεν προκαλεί δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού, αποφασίζουμε:

Άρθρο 1

1. Τροποποιείται η υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.1.2023 (Β’ 343, ΑΔΑ: 923046ΜΤΛ6- 4ΘΨ) απόφαση με θέμα «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου», ως εξής:

1.1. Η περ. α της παρ. 1 του άρθρου 5 αντικαθίσταται ως εξής:

«α) ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (Α’ 207) και τον ν. 4443/2016 (Α’ 232)»,

1.2. Η παρ. 4 του άρθρου 5 αντικαθίσταται ως εξής:

«4. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας πέραν της ενεργειών της παρ. 3, διερευνά και τυχόν πειθαρχικές ευθύνες του οργάνου ενώπιον του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία και υπαιτίως καθυστέρησε την εξέταση της καταγγελίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις υποβολής της καταγγελίας ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη.

2. Κατά τα λοιπά ισχύει η υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.1.2023, (Β’ 343, ΑΔΑ: 923046ΜΤΛ6-4ΘΨ) απόφαση.

Άρθρο 2

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα,19 Απριλίου 2023

Ο Υπουργός

ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ
Καποδιστρίου 34, Τ.Κ. 104 32, Αθήνα
Τηλ. Κέντρο 210 5279000
Κείμενα προς δημοσίευση: webmaster.et@et.gr
02025611904230004

Παράρτημα Δ - Ποσοτική έρευνα

(Ο πιο καταστροφικός Προϊστάμενος που έχω βιώσει ποτέ)

Αρχικά Ημερομηνία

ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Τίτλος έργου: Ηγεσία σε Οργανισμούς

Γιατί πραγματοποιείται αυτή η έρευνα;

Πρόκειται για ένα ερευνητικό πρόγραμμα που διεξάγεται από μεταπτυχιακούς φοιτητές υπό την καθοδήγηση του Dr. Paul J. Hanges στο Πανεπιστήμιο του Maryland, College Park. Σκοπός του έργου αυτού είναι η κατανόηση των διαφόρων στυλ ηγεσίας και των επιπτώσεών τους στους υφισταμένους και στο εργασιακό περιβάλλον. Ελπίζουμε ότι μέσω αυτού του έργου θα κατανοήσουμε καλύτερα τους διαφορετικούς τύπους ηγετών που λειτουργούν στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Τι θα μου ζητηθεί να κάνω;

Θα σας ζητηθεί να απαντήσετε σε μια σειρά ερωτήσεων σχετικά με τις εμπειρίες σας με τους προϊσταμένους που είχατε στην εργασία σας. Διαβάστε κάθε ερώτηση και γράψτε τον αριθμό που αντιστοιχεί στην απάντησή σας στο κενό δίπλα στην ερώτηση.

Τι γίνεται με την εμπιστευτικότητα;

Θα κάνουμε ό,τι μπορούμε για να διατηρήσουμε τις προσωπικές σας πληροφορίες εμπιστευτικές. Παρόλο που ο προϊστάμενός σας μπορεί να γνωρίζει ότι συμπληρώνετε αυτή την έρευνα, οι πληροφορίες που παρέχετε δεν θα κοινοποιηθούν στον προϊστάμενό σας. Για την προστασία της εμπιστευτικότητάς σας, θα χρησιμοποιηθεί ένας κωδικός για την αποθήκευση των κρίσεων περί της ηγεσίας σας. Το όνομά σας δεν θα συμπεριληφθεί στις έρευνες και σε άλλα συλλεγόμενα δεδομένα και το όνομά σας ΔΕΝ θα αποθηκευτεί σε κανένα ηλεκτρονικό αρχείο δεδομένων. Όλες οι πληροφορίες θα αποθηκεύονται σε κλειδωμένα ντουλάπια αρχείων σε κλειδωμένα δωμάτια στο κτήριο Βιολογίας/Ψυχολογίας

ή θα βρίσκονται σε ιδιωτικά, προστατευμένα με κωδικό πρόσβασης ηλεκτρονικά αρχεία, στα οποία έχουν πρόσβαση μόνο οι ερευνητές.

Ενώ οι πληροφορίες που συλλέγονται από αυτές τις έρευνες ενδέχεται να δημοσιευθούν, όλα τα αποτελέσματα θα παρουσιάζονται συγκεντρωτικά και δεν θα δημοσιεύονται προσωπικά στοιχεία αναγνώρισης. Όταν θα συγγράψουμε την έκθεση/το ερευνητικό άρθρο μας σχετικά με αυτό το ερευνητικό έργο, η ταυτότητά σας θα προστατευθεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό. Λάβετε υπόψη ότι οι πληροφορίες σας ενδέχεται να κοινοποιηθούν σε εκπροσώπους του University of Maryland, College Park ή σε κυβερνητικές αρχές, εάν εσείς ή κάποιος άλλος κινδυνεύετε ή εάν απαιτείται από το νόμο να το πράξουμε.

Ποιοι είναι οι κίνδυνοι αυτής της έρευνας;

Δεν υπάρχουν γνωστοί κίνδυνοι που σχετίζονται με τη συμμετοχή σε αυτό το ερευνητικό πρόγραμμα.

Ποια είναι τα οφέλη αυτής της έρευνας;

Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης θα βοηθήσουν τον ερευνητή να μάθει περισσότερα για την ηγεσία. Ελπίζουμε ότι αυτή η μελέτη θα είναι χρήσιμη στο μέλλον για την κατανόηση των διαφόρων στυλ ηγεσίας και θα ωφελήσει τους άλλους μέσω της καλύτερης κατανόησης ορισμένων χαρακτηριστικών που προάγουν την αποτελεσματική ηγεσία.

Πρέπει να συμμετέχω σε αυτή την έρευνα; Μπορώ να σταματήσω να συμμετέχω ανά πάσα στιγμή;

Η συμμετοχή σας σε αυτή την έρευνα είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να επιλέξετε να μη συμμετάσχετε. Εάν αποφασίσετε να συμμετάσχετε σε αυτή την έρευνα, μπορείτε να σταματήσετε να συμμετέχετε ανά πάσα στιγμή. Εάν αποφασίσετε να μη συμμετάσχετε σε αυτή την έρευνα ή εάν σταματήσετε να συμμετέχετε οποιαδήποτε στιγμή, δεν θα υποστείτε κυρώσεις ούτε θα χάσετε οποιαδήποτε οφέλη τα οποία διαφορετικά δικαιούστε.

Τι γίνεται αν έχω ερωτήσεις;

Η έρευνα αυτή διεξάγεται από τον Δρα Paul Hanges, Τμήμα Ψυχολογίας, στο Πανεπιστήμιο του Maryland, College Park. Εάν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις σχετικά με την ίδια την ερευνητική μελέτη, παρακαλούμε επικοινωνήστε με τον Δρα Hanges στο:
1147 Κτήριο Βιολογίας/Ψυχολογίας,
Πανεπιστήμιο του Maryland
College Park, MD 20742.
Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο:
phanges@umd.edu
Τηλέφωνο: 301-405-5930

Εάν έχετε ερωτήσεις σχετικά με τα δικαιώματά σας ως υποκείμενο έρευνας ή επιθυμείτε να αναφέρετε μια βλάβη που σχετίζεται με την έρευνα, επικοινωνήστε με:
Γραφείο Επιτροπής Θεσμικού Ελέγχου, Πανεπιστήμιο του Maryland, College Park, Maryland, 20742, (e-mail) irb@deans.umd.edu, (τηλέφωνο) 301-405-0678.

Η παρούσα έρευνα έχει εξεταστεί σύμφωνα με τις διαδικασίες του IRB του University of Maryland, College Park για έρευνες που αφορούν ανθρώπινους συμμετέχοντες.

Δήλωση της ηλικίας του υποκειμένου και της συγκατάθεσης

Η υπογραφή σας υποδηλώνει ότι: είστε τουλάχιστον 18 ετών, ότι σας εξηγήθηκε η έρευνα, οι ερωτήσεις σας απαντήθηκαν πλήρως και επιλέγετε ελεύθερα και εθελοντικά να συμμετάσχετε σε αυτό το ερευνητικό πρόγραμμα.

Υπογραφή και ημερομηνία

ΟΝΟΜΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΟΣ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΟΣ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

Δημογραφικά στοιχεία

1. Αναφέρετε την τρέχουσα ηλικία σας _____ετών

2. : Άνδρας _____Γυναίκα_____

3. Ποιος είναι ο σημερινός τίτλος εργασίας σας;_____

4. Πρόκειται για διευθυντική θέση; Ναι _____Όχι_____

Αν ναι, : Διοίκηση μεσαίου επιπέδου_____Ανώτερου επιπέδου_____

5. Παρακαλείστε να αναφέρετε πόσο καιρό εργάζεστε στην τρέχουσα εταιρεία σας:

_____χρόνια

6. Σκοπεύετε να αλλάξετε εταιρεία μέσα στους επόμενους 12 ; Ναι_____ Όχι_____

Εάν ναι, παρακαλείσθε να αναφέρετε δύο λόγους αποχώρησης:

---

7. Αναφέρετε τον κλάδο στον οποίο εργάζεστε:

Εάν δεν είστε στρατιωτικό προσωπικό, παρακαλούμε μεταβείτε στην επόμενη σελίδα. Εάν είστε μέλος των Ενόπλων Δυνάμεων, απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις πριν προχωρήσετε στην επόμενη σελίδα.

8. Ποια είναι η κατάστασή σας; Ενεργός Έφεδρος Συνταξιούχος Σημαιοφόρος / Δόκιμος

9. Παρακαλείστε να αναφέρετε τον κλάδο υπηρεσίας σας:

10. Παρακαλείστε να αναφέρετε την ειδικότητά σας στην Κοινότητα/τον Πόλεμο:

11. Αναφέρετε τα έτη υπηρεσίας σας έτη

Εάν είναι λιγότερο από 5 έτη, σκοπεύετε να υπηρετήσετε για 10 έτη ή περισσότερο;

Ναι Όχι

20 χρόνια ή περισσότερο; Ναι Όχι

12. Αναφέρετε τον μισθολογικό σας βαθμό:

3. Πιστεύει ότι είναι πιο ικανός/η από τους άλλους

4. Πιστεύει ότι είναι ένα εξαιρετικό άτομο

5. Τρέφεται από τα κομπλιμέντα και τις προσωπικές διακρίσεις

Αυτοπροβολή: άλφα = 0,91

1. Αλλάζει δραστικά τη συμπεριφορά του/της όταν είναι παρών ο/η προϊστάμενός του/της

2. Αρνείται την ευθύνη για τα λάθη που γίνονται στη μονάδα του/της

3. Προσφέρει βοήθεια μόνο σε άτομα που μπορούν να τον/την βοηθήσουν να προαχθεί

4. Αποδέχεται τα εύσημα για επιτυχίες που δεν του/της ανήκουν

5. Ενεργεί μόνο με γνώμονα το συμφέρον της επόμενης προαγωγής του/της

Μη προβλεψιμότητα: άλφα = 0,92

1. Έχει βίαια ξεσπάσματα

2. Αφήνει την εκάστοτε διάθεσή του/της να καθορίζει το κλίμα στο χώρο εργασίας

3. Εκφράζει θυμό στους υφισταμένους του για άγνωστους λόγους

4. Αφήνει τη διάθεσή του/της να επηρεάσει τον τόνο και την ένταση της φωνής του/της

5. Μεταβάλλεται ως προς τον βαθμό δυνατότητας προσέγγισής του/της

6. Προκαλεί τους υφισταμένους να προσπαθούν να ανιχνεύσουν τη διάθεσή του/της

7. Επηρεάζει τα συναισθήματα των υφισταμένων όταν είναι παθιασμένος

Πιστή και ακριβής μετάφραση από τα Αγγλικά του συνημμένου εγγράφου.

Καραγεώργου Μαρία, Πιστοποιημένη Μεταφράστρια Ελληνικού Υπουργείου Εξωτερικών

ΥΑ Π23ΜΕΤ - 34908/2021, ΦΕΚ 3149/Β/19-07-2021

Αθήνα, 06/04/2025

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

13. Εάν είστε αξιωματικός, έχετε καταταγεί προηγουμένως; Ναι Όχι

Οδηγίες

Σας ευχαριστούμε για τη συμπλήρωση της έρευνάς μας. Η έρευνα περιλαμβάνει τέσσερις ενότητες και σημειώστε ότι οι επιλογές απάντησης διαφέρουν από τη μία ενότητα στην άλλη. Παρακαλείστε να ελέγξετε τις επιλογές απάντησης στην αρχή κάθε ενότητας.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η ανάπτυξη μιας κλίμακας ηγεσίας. Η παρούσα έρευνα αποτελεί ένα προκαταρκτικό βήμα στη διαδικασία κατασκευής της κλίμακας. Ως εκ τούτου, ορισμένες από τις ακόλουθες ερωτήσεις θα φανούν επαναλαμβανόμενες. Αυτό είναι σκόπιμο, διότι η στατιστική ανάλυση μπορεί να δείξει ότι, παρόλο που οι ερωτήσεις φαίνονται παρόμοιες, η συγκεκριμένη διατύπωση μιας ερώτησης μπορεί να είναι καλύτερη από τη διατύπωση μιας παρόμοιας ερώτησης. Είναι σημαντικό να απαντήσετε σε κάθε ερώτηση, ακόμη και αν φαίνεται να επαναλαμβάνει άλλα στοιχεία της έρευνας

Τμήμα 1

Αρχικά, σκεφτείτε τον **<u>πιο καταστροφικό προϊστάμενο που έχετε βιώσει</u>** και απαντήστε σε κάθε ερώτηση σχετικά με το άτομο αυτό. Εάν δεν εργάζεστε πλέον με αυτό το άτομο, απαντήστε όπως θα απαντούσατε όταν εργαζόσασταν μαζί του/της. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, παρακαλούμε δηλώστε το βαθμό στον συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις:

1	**2**	3	4	5	6
Διαφωνώ απόλυτα	**Διαφωνώ**	**Διαφωνώ Ελαφρώς/λίγο/σχετικά**	**Ελαφρώς συμφωνώ**	**Συμφωνώ**	**Συμφωνώ απόλυτα**

Ο πιο καταστροφικός προϊστάμενος που έχω βιώσει...

1._____ Επικοινωνεί με τους υφισταμένους του με επιθετικό τρόπο

2._____ Συμπεριφέρεται επιβλητικά μπροστά στους υφισταμένους του/της

3._____Αλλάζει συχνά τον τρόπο με τον οποίο θέλει να ολοκληρώνουν οι υφιστάμενοι του/της εργασίες

4._____Εκμεταλλεύεται υφισταμένους για προσωπικούς σκοπούς

5. _____Επιμένει ότι οι άλλοι πρέπει να τον/την σέβονται

6._____ Έχει βίαια ξεσπάσματα

7._____ Κατηγορεί τους υφισταμένους για να γλιτώσει τον εαυτό του/της από την ταπείνωση

8._____ Είναι εχθρικός προς τους υφισταμένους του

9._____ Αναγκάζει τους υφισταμένους να ακολουθούν τους κανόνες του/της διεκπεραίωσης πραγμάτων.

10._____ Ψεύδεται σε υφισταμένους

11._____ Δεν του αρέσει να ενεργεί σύμφωνα με τις ιδέες των άλλων

12._____ Του αρέσει να έχει εξουσία πάνω στους ανθρώπους

13._____ Αποκαλύπτει πληροφορίες που του/της ανακοινώθηκαν εμπιστευτικά

14._____ Υποβιβάζει τους υφισταμένους του μπροστά σε άλλους

15._____ Επιπλήττει τους υφισταμένους του όταν δεν μπορούν να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους

16._____ Αφήνει την εκάστοτε διάθεσή του/της να καθορίζει το κλίμα του χώρου εργασίας

17._____ Κρατά τους υφισταμένους σε διαρκή ένταση όσον αφορά στην διάθεσή του/της

18._____ Αφήνει τα προσωπικά του/της θέματα να επηρεάζουν την επικοινωνία με τους υφισταμένους του/της

19._____ Ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο οι υφιστάμενοι ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους

20._____ Γελοιοποιεί τους υφισταμένους του

21._____ Διατηρεί την ατμόσφαιρα του χώρου εργασίας σταθερή

22._____ Εκφράζει θυμό σε υφισταμένους για άγνωστους λόγους

23._____ Δίνει άλλη εντύπωση στον προϊστάμενό του/της και άλλη στους υφισταμένους του/της

24._____ Τονίζει ότι η μονάδα του/της πρέπει να έχει την καλύτερη απόδοση από όλες τις μονάδες του οργανισμού

25._____ Ζητάει από τους υφισταμένους του να υπακούουν απόλυτα στις οδηγίες του/της

26._____ Αφήνει τη διάθεσή του/της να επηρεάσει τον τόνο και την ένταση της φωνής του/της

27._____ Καταπνίγει τη δημιουργικότητα και τις καινοτόμες ιδέες των υφισταμένων του

28._____ Διατηρεί θετική εργασιακή σχέση με τους υφισταμένους του

29._____ Λέει ψέματα στους ανθρώπους στο χώρο εργασίας για να προωθήσει τη δική του/της θέση

30._____ Έχει την αίσθηση κεκτημένου δικαιώματος για τον εαυτό του;

31._____ Αρνείται να επιτρέψει στους υφισταμένους του να πάρουν τον δικαιούμενο χρόνο διακοπών

32._____ Διαφοροποιείται ως προς το βαθμό δυνατότητας να τον/την προσεγγίσεις

33._____ Συμπεριφέρεται σαν να μην ισχύουν γι' αυτόν/αυτήν οι κανόνες

34._____ Έχει μια ομάδα «κολλητών» ή αφοσιωμένων οπαδών που εφαρμόζουν τις εντολές του/της

35._____ Ασκεί αυστηρή πειθαρχία στους υφισταμένους του

36._____ Αλλάζει δραστικά τη συμπεριφορά του/της όταν ο/η προϊστάμενός του/της είναι παρών

37._____ Αναζητά συνεχώς σημάδια έγκρισης από τον προϊστάμενό του/της

38._____ Αναφέρει τους υφισταμένους που παραπονιούνται για την ανώτερη διοίκηση

39._____ Δεν εμπιστεύεται κανέναν άλλον να ολοκληρώσει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του

40._____Θεωρεί ότι είναι προορισμένος/η να εισέλθει στις υψηλότερες βαθμίδες της οργανισμού

41._____ Πιστεύει ότι είναι ένα ξεχωριστό άτομο

42._____ Τιμωρεί ολόκληρη τη μονάδα για τα λάθη που κάνει ένα μέλος

43._____ Παραβιάζει την ιδιωτική ζωή των υφισταμένων του

44._____ Εμπλέκεται στην οργανωτική πολιτική

45._____ Δεν επιτρέπει στους υφισταμένους να προσεγγίζουν τους στόχους με νέους τρόπους

46._____ Δημιουργεί ένα συνεπές κλίμα στο χώρο εργασίας

47._____ Κάνει αρνητικά σχόλια για τους υφισταμένους του σε άλλους

48._____ Αρνείται την ευθύνη για τα λάθη που γίνονται στη μονάδα του/της

49._____ Δεν ακούει ιδέες ή συμβουλές που έρχονται σε αντίθεση με τις απόψεις του/της

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

50._____ Θεωρεί τους υφισταμένους του υπεύθυνους για πράγματα που δεν εμπίπτουν στην περιγραφή των καθηκόντων τους

51._____ Λέει στους υφισταμένους του ότι οι σκέψεις ή τα συναισθήματά τους είναι ανόητα

52._____ Περιορίζει την ικανότητα των υφισταμένων να λαμβάνουν αποφάσεις για τον εαυτό τους

53._____ Απομακρύνεται από άτομα που μπορεί να αμαυρώσουν τη φήμη του/της

54._____ Συμπεριφέρεται με τρόπους που δείχνουν ότι είναι εγωκεντρικός/η

55._____ Προκαλεί τους υφισταμένους του/της να προσπαθούν να ανιχνεύσουν τη διάθεσή του/της

56._____ Είναι αγενής προς τους υφισταμένους του

57._____ Επιτρέπει στους υφισταμένους του μεγάλη ελευθερία στην εργασία τους

58._____ Πάντα έχει τον τελευταίο λόγο στις συνεδριάσεις

59._____ Αποφεύγει αποφάσεις που μπορεί να βλάψουν τη φήμη του/της

60._____ Αγνοεί ιδέες που είναι αντίθετες με τις δικές του/της

61._____ Δίνει προνομιακή μεταχείριση σε ορισμένους υφισταμένους αλλά όχι σε άλλους

62._____Είναι άκαμπτος όταν πρόκειται για οργανωτικές πολιτικές, ακόμη και σε ειδικές περιστάσεις

63._____ Έχει συχνές, απρόβλεπτες εναλλαγές της διάθεσης

64._____ Τιμωρεί τους υφισταμένους του με τη «σιωπή» [δεν τους απευθύνεται]

65._____ Δεν λαμβάνει υπόψη του τις υποχρεώσεις των υφισταμένων του εκτός εργασίας

66._____ Είναι απρόβλεπτος ως προς τον τρόπο με τον οποίο αντιδρά σε νέες πληροφορίες

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

67._____ Παίρνει τα εύσημα για την εργασία που ολοκλήρωσαν οι υφιστάμενοί του/της

68._____ Εφαρμόζει με συνέπεια τις πρακτικές και τις πολιτικές της εταιρείας

69._____ Τιμωρεί αυστηρά τους υφισταμένους του

70._____ Προσφέρει βοήθεια μόνο σε άτομα που μπορούν να τον/την βοηθήσουν να εξελιχθεί

71._____ Διατηρεί την εμπιστευτικότητα όταν οι υφιστάμενοι εκφράζουν ανησυχίες σχετικά με ανώτερους προϊσταμένους

72._____ Υποκινεί συγκρούσεις μεταξύ των υφισταμένων του/της

73._____ Θεωρεί ότι είναι πιο ικανός/η από τους άλλους

74._____ Έχει την τάση να επιδεικνύεται όταν του/της δίνεται η ευκαιρία

75._____ Βάζει τους υφισταμένους του να έρχονται στη δουλειά ακόμη και όταν είναι άρρωστοι

76._____ Πιστεύει ότι είναι πιο κατάλληλος/η από οποιονδήποτε άλλον

77._____ Αποδέχεται τα εύσημα για επιτυχίες που δεν του/της ανήκουν

78._____ Είναι ανοιχτός/η σε εποικοδομητική κριτική για τον εαυτό του/της

79._____ Πιστεύει ότι μπορεί να κάνει τους άλλους να πιστέψουν ό,τι θέλει ο ίδιος να πιστέψουν

80._____ Δεν δίνει εύσημα στους υφισταμένους του για εργασίες που απαιτούν μεγάλη προσπάθεια

81._____ Επιλέγει «ευνοούμενους» από την ομάδα των υφισταμένων του/της

82._____ Ασχολείται κυρίως με τη διαδικασία της προσωπικής ανέλιξης

83._____ Πιστεύει ότι είναι ξεχωριστός/ή

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

84._____ Είναι καλός/η στον έλεγχο των νεύρων του/της

85._____ Πιστεύει ότι είναι ένα εξαιρετικό άτομο

86._____ Κρατάει τους υφισταμένους του σε υπερένταση

87._____ Μιλάει άσχημα για τους υφισταμένους του σε άλλους ανθρώπους στο χώρο εργασίας

88._____ Τρέφεται με τα κομπλιμέντα και τους προσωπικούς επαίνους

89._____ Πιστεύει ότι μπορεί εύκολα να χειραγωγήσει τους ανθρώπους

90._____ Πιστεύει ότι είναι υπεράνω των κανόνων

91._____ Επηρεάζει τα συναισθήματα των υφισταμένων όταν είναι παθιασμένος

92._____ Καθορίζει όλες τις αποφάσεις στη μονάδα είτε είναι σημαντικές είτε όχι

93._____ Υποτιμά δημοσίως τους υφισταμένους του

94._____ Αντιμετωπίζει ορισμένους υφισταμένους διαφορετικά από άλλους

95._____ Υπενθυμίζει στους υφισταμένους τα λάθη και τις αποτυχίες που έχουν διαπράξει στο παρελθόν

96._____ Υπερασπίζεται τους υφισταμένους του/της στον/στην προϊστάμενό του/της

97._____ Επικεντρώνεται μόνο στην παραγωγικότητα της μονάδας, μην υπολογίζοντας την ευημερία των υφισταμένων

98._____ Δημιουργεί φατρίες μεταξύ των υφισταμένων

99._____ Πιέζει τους υφισταμένους

100._____ Του αρέσει να βρίσκεται στο επίκεντρο της προσοχής

101._____ Ενεργεί μόνο με γνώμονα το συμφέρον της επόμενης προαγωγής του/της

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

102._____ Κουτσομπολεύει για άλλα άτομα στον οργανισμό

103._____ Αθετεί τις υποσχέσεις που δίνει

104._____ Λέει στους υφισταμένους του ότι είναι ανίκανοι

105._____ Εκφράζει θυμό στους υφισταμένους του όταν είναι θυμωμένος/η για άλλο λόγο

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

Τμήμα 2

Αρχικά, **σκεφτείτε τον πιο καταστροφικό προϊστάμενο που έχετε βιώσει** και απαντήστε σε κάθε ερώτηση σχετικά με το άτομο αυτό. Εάν δεν εργάζεστε πλέον με αυτό το άτομο, απαντήστε όπως θα απαντούσατε όταν εργαζόσασταν μαζί του/της.

Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, παρακαλούμε δηλώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με απευθύνεται καθεμία από τις ακόλουθες δηλώσεις:

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	**Διαφωνώ μερικώς**	**Διαφωνώ ελαφρώς**	**Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ**	**Συμφωνώ ελαφρώς**	**Συμφωνώ μερικώς**	**Συμφωνώ απόλυτα**

1._____ Συνήθως γνωρίζω πόσο ικανοποιημένος είναι ο συγκεκριμένος προϊστάμενος με αυτό που κάνω.

2._____ Αισθάνομαι ότι αυτός ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματα και τις ανάγκες μου._____

3._____ Αισθάνομαι ότι αυτός ο προϊστάμενος αναγνωρίζει τις δυνατότητές μου.

4._____ Εάν είναι απαραίτητο, αυτός ο προϊστάμενος θα χρησιμοποιούσε τη δύναμη και την επιρροή του για να βοηθήσει εμένα.

5._____ Θα υποστήριζα τις αποφάσεις αυτού του προϊσταμένου ακόμη και αν δεν ήταν παρών.

6._____ Έχω μια αποτελεσματική σχέση εργασίας με αυτόν τον προϊστάμενο.

7._____ Μπορώ να βασίζομαι σε αυτόν τον προϊστάμενο ότι θα με υποστηρίξει ακόμη και όταν βρίσκομαι σε δύσκολη κατάσταση στην εργασία

Τμήμα 3

Αρχικά, σκεφτείτε **τον πιο καταστροφικό προϊστάμενο που έχετε βιώσει** και απαντήστε σε κάθε ερώτηση σχετικά με το άτομο αυτό. Εάν δεν εργάζεστε πλέον με αυτό το άτομο, απαντήστε όπως θα απαντούσατε όταν δουλεύατε μαζί του/της.

Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, παρακαλείσθε να δηλώσετε τη συχνότητα με την οποία το άτομο αυτό επιδεικνύει κάθε μία από αυτές τις συμπεριφορές

1	2	3	4	5
Καθόλου	**Σπάνια**	**Μερικές φορές**	**Αρκετά Συχνά**	**Πολύ συχνά, εάν όχι πάντα**

Ο πιο καταστροφικός προϊστάμενος που έχω βιώσει...

1._____ Μου παρέχει βοήθεια σε αντάλλαγμα για τις προσπάθειές μου.

2._____ Επανεξετάζει τις κρίσιμες παραδοχές για να αναρωτηθεί αν είναι κατάλληλες.

3._____ Αποτυγχάνει να παρέμβει έως ότου τα προβλήματα γίνουν σοβαρά.

4._____ Επικεντρώνει την προσοχή στις παρατυπίες, τα λάθη, τις εξαιρέσεις και τις αποκλίσεις από τα πρότυπα.

5._____ Αποφεύγει να εμπλακεί όταν προκύπτουν σημαντικά ζητήματα.

6._____ Μιλάει για τις σημαντικότερες αξίες και πεποιθήσεις του/της.

7._____ Απουσιάζει όταν χρειάζεται.

8._____ Αναζητά διαφορετικές οπτικές γωνίες κατά την επίλυση προβλημάτων.

9._____ Μιλάει αισιόδοξα για το μέλλον.

10._____ Με κάνει περήφανο/η το γεγονός ότι συνδέομαι μαζί του/της.

11._____ Συζητά με συγκεκριμένους όρους ποιος είναι υπεύθυνος για την επίτευξη των στόχων απόδοσης.

12._____ Περιμένει να πάνε τα πράγματα λάθος πριν αναλάβει δράση.

13._____ Μιλάει με ενθουσιασμό για το τι πρέπει να επιτευχθεί.

14._____ Διευκρινίζει τη σημασία της ύπαρξης ισχυρής αίσθησης σκοπού.

15._____ Διαθέτει χρόνο για διδασκαλία και καθοδήγηση.

16._____ Διευκρινίζει τι μπορεί κανείς να περιμένει να λάβει όταν οι στόχοι απόδοσης έχουν επιτευχθεί.

17._____ Δείχνει ότι πιστεύει ακράδαντα στο: «Αν δεν έχει χαλάσει, μην το διορθώνεις».

18._____ Ξεπερνά το προσωπικό συμφέρον για το καλό της ομάδας.

19._____ Με αντιμετωπίζει ως άτομο, και όχι απλώς ως μέλος της ομάδας.

20._____ Τονίζει ότι τα προβλήματα πρέπει να γίνουν χρόνια πριν αναλάβει δράση.

21._____ Ενεργεί με τρόπους που οικοδομούν τον σεβασμό μου.

22._____ Επικεντρώνει την πλήρη προσοχή του/της στην αντιμετώπιση των λαθών, των παραπόνων, και των αποτυχιών.

23._____ Λαμβάνει υπόψη του τις ηθικές και δεοντολογικές συνέπειες των αποφάσεων.

24._____ Κρατάει αρχείο με όλα τα λάθη.

25._____ Επιδεικνύει αίσθηση δύναμης και αυτοπεποίθησης.

26._____ Διατυπώνει ένα συναρπαστικό όραμα για το μέλλον.

27._____ Κατευθύνει την προσοχή μου προς τις αποτυχίες στην τήρηση των προτύπων.

28._____ Αποφεύγει τη λήψη αποφάσεων.

29._____ Θεωρεί ότι έχω διαφορετικές ανάγκες, ικανότητες και φιλοδοξίες από τις άλλους.

30._____ Με βάζει να εξετάζω τα προβλήματα από πολλές διαφορετικές οπτικές γωνίες.

31._____ Με βοηθά να αναπτύξω τα δυνατά μου σημεία.

32._____ Προτείνει νέους τρόπους θεώρησης του τρόπου ολοκλήρωσης των καθηκόντων που μου έχουν ανατεθεί.

33._____ Καθυστερεί να απαντήσει σε επείγουσες ερωτήσεις.

34._____ Τονίζει τη σημασία της ύπαρξης συλλογικής συνείδησης της αποστολής.

35._____ Εκφράζει ικανοποίηση όταν ανταποκρίνομαι στις προσδοκίες.

36._____ Εκφράζει εμπιστοσύνη ότι οι στόχοι θα επιτευχθούν.

37._____ Ικανοποιεί αποτελεσματικά τις ανάγκες που σχετίζονται με την εργασία μου.

38._____ Χρησιμοποιεί μεθόδους ηγεσίας που είναι ικανοποιητικές.

39._____ Με βάζει να κάνω περισσότερα από όσα περίμενα να κάνω.

40._____ Είναι αποτελεσματικός στην εκπροσώπησή μου σε ανώτερη αρχή.

41._____ Συνεργάζεται μαζί μου με ικανοποιητικό τρόπο.

42._____ Ενισχύει την επιθυμία μου να επιτύχω.

43._____ Είναι αποτελεσματικός στην εκπλήρωση των οργανωτικών απαιτήσεων.

44._____ Αυξάνει την προθυμία μου να προσπαθήσω περισσότερο.

45._____ Ηγείται μιας ομάδας που είναι αποτελεσματική.

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

Τμήμα 4

Οι ακόλουθες ερωτήσεις αφορούν διάφορα στοιχεία της εργασιακής σας εμπειρίας κατά τη διάρκεια της συνεργασίας σας με τον συγκεκριμένο καταστροφικό ηγέτη. Εάν δεν εργάζεστε πλέον με αυτό το άτομο, απαντήστε όπως θα απαντούσατε όταν εργαζόσασταν μαζί του/της.

Παρακαλώ κυκλώστε το παρακάτω πρόσωπο που αντιπροσωπεύει καλύτερα τη συνολική σας ικανοποίηση από...

1. Τη δουλειά σας.

2. Τους συναδέλφους σας.

3. Τον προϊστάμενό σας.

4. Την αμοιβή σας.

Ενημέρωση:

Αναπτύσσοντας ένα εργαλείο μέτρησης της «Τοξικής Ηγεσίας»

Σας ευχαριστούμε για τη συμπλήρωση της έρευνας! Στην παρούσα μελέτη ενδιαφέρομαι να αναπτύξω ένα έγκυρο εργαλείο μέτρησης της τοξικής ηγεσίας. Πρόσφατα άρθρα στον λαϊκό τύπο υποδηλώνουν ότι υπάρχει ένας μοναδικός, ύπουλος τύπος δυσλειτουργικής ηγεσίας. Αυτά τα άρθρα περιγράφουν ένα μοναδικό μείγμα αρνητικών χαρακτηριστικών και το αποκαλούν «τοξική ηγεσία» επειδή υποθέτουν ότι αυτό το στυλ ηγεσίας θα έχει ιδιαίτερα αρνητικές συνέπειες για τους υφισταμένους και τους οργανισμούς. Δυστυχώς, παρά την αυξημένη την προσοχή που δίνεται στον Τύπο ευρείας κατανάλωσης, η τοξική ηγεσία δεν έχει μελετηθεί συστηματικά.

Μόλις συμπληρώσατε ένα ερωτηματολόγιο που σας ζητούσε να απαντήσετε σε διάφορα είδη ηγετικών συμπεριφορών που καλύπτουν τόσο το αποτελεσματικό όσο και το καταστροφικό στυλ ηγεσίας. Οι απαντήσεις σας θα βοηθήσουν στη δημιουργία και επικύρωση του πρώτου επιστημονικού εργαλείου μέτρησης της τοξικής ηγετικής συμπεριφοράς.

Ο τελικός σκοπός αυτής της μελέτης είναι η ανάπτυξη μιας εμπειρικής έρευνας που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανίχνευση της τοξικής ηγεσίας σε οργανισμούς. Αυτό θα επιτρέψει στους ερευνητές να βοηθήσουν τους οργανισμούς να εντοπίσουν και να διορθώσουν τις τοξικές συμπεριφορές ηγεσίας. Η ελπίδα είναι ότι αυτό το μέτρο θα βελτιώσει την εργασιακή ζωή των υφισταμένων που σήμερα υποφέρουν επειδή εργάζονται κάτω από τοξικά αφεντικά. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή σας έχει συμβάλει στη βελτίωση της εργασιακής ζωής άλλων ανθρώπων. Εκτιμώ την προθυμία σας να μοιραστείτε τις σκέψεις και τις εμπειρίες σας μαζί μου. Η ειλικρίνειά σας ήταν σημαντική για την υλοποίηση αυτής της έρευνας. Για άλλη μια φορά, καμία πληροφορία που θα μπορούσε να σας ταυτοποιήσει, δεν θα χρησιμοποιηθεί στην έρευνα και όλα τα αποτελέσματα θα είναι

θα αναφερθούν–αθροιστικά. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή σας σε αυτή τη μελέτη και οι απαντήσεις που δώσατε είναι εμπιστευτικές.

Εάν έχετε περαιτέρω ερωτήσεις σχετικά με τη μελέτη αυτή, μη διστάσετε να απευθυνθείτε και να επικοινωνήσετε με τους ερευνητές. Εκτιμούμε πραγματικά τη συμμετοχή σας σε αυτή τη μελέτη!

Andrew Schmidt: andrew.schmidt.umd@gmail.com, (301) 405-5934

Paul Hanges: phanges@umd.edu, (301) 405-5930

Πιστή και ακριβής μετάφραση από τα Αγγλικά του συνημμένου εγγράφου.

Καραγεώργου Μαρία, Πιστοποιημένη Μεταφράστρια Ελληνικού Υπουργείου Εξωτερικών

ΥΑ Π23ΜΕΤ - 34908/2021, ΦΕΚ 3149/Β/19-07-2021

Αθήνα, 06/04/2025

Παράρτημα Ε - Τελικές κλίμακες

Κακοποιητική ηγεσία: άλφα = 0.93

1. Γελοιοποιεί τους υφισταμένους

2. Θεωρεί τους υφισταμένους υπεύθυνους για πράγματα που δεν εμπίπτουν στην περιγραφή των καθηκόντων τους

3. Δεν λαμβάνει υπόψη του τις υποχρεώσεις των υφισταμένων εκτός εργασίας

4. Μιλάει άσχημα για τους υφισταμένους του σε άλλους ανθρώπους στο χώρο εργασίας

5. Υποτιμά δημοσίως τους υφισταμένους του

6. Υπενθυμίζει στους υφισταμένους τα λάθη και τις αποτυχίες που έχουν διαπράξει στο παρελθόν

7. Λέει στους υφισταμένους ότι είναι ανίκανοι

Αυταρχική ηγεσία: άλφα = 0,89

1. Ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο οι υφιστάμενοι ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους

2. Παραβιάζει την ιδιωτική ζωή των υφισταμένων

3. Δεν επιτρέπει στους υφισταμένους να προσεγγίσουν τους στόχους με νέους τρόπους

4. Αγνοεί ιδέες που είναι αντίθετες με τις δικές του/της

5. Είναι άκαμπτος όταν πρόκειται για οργανωτικές πολιτικές, ακόμη και σε ειδικές περιστάσεις

6. Καθορίζει όλες τις αποφάσεις στη μονάδα είτε είναι σημαντικές είτε όχι

Ναρκισσισμός: άλφα = 0,88

1. Έχει την αίσθηση κεκτημένου δικαιώματος για τον εαυτό του/της

2. Θεωρεί ότι είναι προορισμένος/η να εισέλθει στις υψηλότερες βαθμίδες του οργανισμού/φορέα

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

Παράρτημα Ε - Τελικές κλίμακες

Κακοποιητική ηγεσία: άλφα = 0.93

1. Γελοιοποιεί τους υφισταμένους

2. Θεωρεί τους υφισταμένους υπεύθυνους για πράγματα που δεν εμπίπτουν στην περιγραφή των καθηκόντων τους

3. Δεν λαμβάνει υπόψη του τις υποχρεώσεις των υφισταμένων εκτός εργασίας

4. Μιλάει άσχημα για τους υφισταμένους του σε άλλους ανθρώπους στο χώρο εργασίας

5. Υποτιμά δημοσίως τους υφισταμένους του

6. Υπενθυμίζει στους υφισταμένους τα λάθη και τις αποτυχίες που έχουν διαπράξει στο παρελθόν

7. Λέει στους υφισταμένους ότι είναι ανίκανοι

Αυταρχική ηγεσία: άλφα = 0,89

1. Ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο οι υφιστάμενοι ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους

2. Παραβιάζει την ιδιωτική ζωή των υφισταμένων

3. Δεν επιτρέπει στους υφισταμένους να προσεγγίσουν τους στόχους με νέους τρόπους

4. Αγνοεί ιδέες που είναι αντίθετες με τις δικές του/της

5. Είναι άκαμπτος όταν πρόκειται για οργανωτικές πολιτικές, ακόμη και σε ειδικές περιστάσεις

6. Καθορίζει όλες τις αποφάσεις στη μονάδα είτε είναι σημαντικές είτε όχι

Ναρκισσισμός: άλφα = 0,88

1. Έχει την αίσθηση κεκτημένου δικαιώματος για τον εαυτό του/της

2. Θεωρεί ότι είναι προορισμένος/η να εισέλθει στις υψηλότερες βαθμίδες του οργανισμού/φορέα

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

3. Πιστεύει ότι είναι πιο ικανός/η από τους άλλους

4. Πιστεύει ότι είναι ένα εξαιρετικό άτομο

5. Τρέφεται από τα κομπλιμέντα και τις προσωπικές διακρίσεις

Αυτοπροβολή: άλφα = 0,91

1. Αλλάζει δραστικά τη συμπεριφορά του/της όταν είναι παρών ο/η προϊστάμενός του/της

2. Αρνείται την ευθύνη για τα λάθη που γίνονται στη μονάδα του/της

3. Προσφέρει βοήθεια μόνο σε άτομα που μπορούν να τον/την βοηθήσουν να προαχθεί

4. Αποδέχεται τα εύσημα για επιτυχίες που δεν του/της ανήκουν

5. Ενεργεί μόνο με γνώμονα το συμφέρον της επόμενης προαγωγής του/της

Μη προβλεψιμότητα: άλφα = 0,92

1. Έχει βίαια ξεσπάσματα

2. Αφήνει την εκάστοτε διάθεσή του/της να καθορίζει το κλίμα στο χώρο εργασίας

3. Εκφράζει θυμό στους υφισταμένους του για άγνωστους λόγους

4. Αφήνει τη διάθεσή του/της να επηρεάσει τον τόνο και την ένταση της φωνής του/της

5. Μεταβάλλεται ως προς τον βαθμό δυνατότητας προσέγγισής του/της

6. Προκαλεί τους υφισταμένους να προσπαθούν να ανιχνεύσουν τη διάθεσή του/της

7. Επηρεάζει τα συναισθήματα των υφισταμένων όταν είναι παθιασμένος

Πιστή και ακριβής μετάφραση από τα Αγγλικά του συνημμένου εγγράφου.

Καραγεώργου Μαρία, Πιστοποιημένη Μεταφράστρια Ελληνικού Υπουργείου Εξωτερικών

ΥΑ Π23ΜΕΤ - 34908/2021, ΦΕΚ 3149/Β/19-07-2021

Αθήνα, 06/04/2025

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ MARIA KARAGEORGOU
ΝΟΜΙΚΟΣ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΡΙΑ ΥΠ.ΕΞ. JURIST/ MFA CERTIFIED TRANSLATOR
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΠΜ 045 (https://metafraseis.services.gov.gr/search/) Register of MFA Certified Translators, R/N 045
Τ. +30 2106548432, Mob. +30 6944656740/+30 6947424658 E-mail : mkarage@otenet.gr
Επαλήθευση της πιστοποίησης της μετάφρασης με σάρωση του QR code ή εισαγωγή του κωδικού στο/verify the certification of the translation by scanning the QR code or entering the code on https://dilosi.services.gov.gr/show/q/validate

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αγαπητή/έ συμμετέχουσα/χοντα,

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε προκειμένου να αντληθούν στοιχεία σχετικά με την εργασιακή παρενόχληση-εκφοβισμό σε εργασιακούς χώρους πολιτισμού, στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας για Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα, τα αποτελέσματα της οποίας θα χρησιμοποιηθούν και από τον Σύλλογο Ελλήνων Αρχαιολόγων για τους σκοπούς του.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και όλες οι απαντήσεις που θα δοθούν, θα διατηρηθούν αυστηρά εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνον για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας. Επίσης, τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν συγκεντρωτικά και λόγω και της αυστηρής ανωνυμίας των ερωτηματολογίων δεν θα συνάγονται προσωπικά στοιχεία αναγνώρισης ατόμων ή Υπηρεσιών.

Μέγιστος χρόνος συμπλήρωσης υπολογίζονται 10 λεπτά.

Σας ευχαριστούμε
εκ των προτέρων για τη συμβολή και τον χρόνο σας και παρακαλούμε θερμά για την υποβολή των απαντήσεών σας έως τις 16 Μαΐου.

Not shared

* Indicates required question

Με την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, συναινείτε στην επεξεργασία των απαντήσεών σας; *

- (●) Ναι
- ( ) Όχι

Next

Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. - Contact form owner - Terms of Service - Privacy Policy

Does this form look suspicious? Report

Google Forms

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Not shared

* Indicates required question

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΦΥΛΟ *

- ΑΝΔΡΑΣ
- ΓΥΝΑΙΚΑ
- ΑΛΛΟ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ *

- ΑΓΑΜΗ/ΟΣ
- ΕΓΓΑΜΗ/ΟΣ
- ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ/ΟΣ
- ΣΕ ΣΧΕΣΗ
- ΑΛΛΟ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ *

- ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ
- ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
- ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
- ΑΛΛΟ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ *

- ΜΟΝΙΜΗ/ΟΣ
- ΙΔΑΧ

ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ *

Your answer

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ *
(απλώς σημειώσατε [X] την κατηγορία Υπηρεσίας κατά την οποία βιώσατε τοξική ηγεσία):

- Κ.Υ.
- ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
- ΕΙΔΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
- ΝΠΔΔ
- ΑΛΛΟ

Back Next Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. - Contact form owner - Terms of Service - Privacy Policy

Does this form look suspicious? Report

Google Forms

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Not shared

* Indicates required question

Ερωτήσεις σχετικά με εσάς

Σκοπιστε
τον/την κα κατατρεχνικό, τις τελειοτιτα 5 χρόνια, προϊσταμενη που έχετε βιώσει
στον εργασιακό σας χώρο.
κρατήστε σχετικά με το πνεύμα αυτό. Εάν δεν εφαρζονται πλέον με αυτό το άτομο,
απαντήστε όπως θα απαντούσατε όταν εργαζόσασταν μαζί του.

Σας αντιλήπτεται δουλευτή ξενάθεμα κατεγτησης του επιπέδου ικανοτήτων σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Σας παρέχονται σημαντικά κάθηκοντα: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Σας επιβάλλεται αλλαγή τόπου εργασίας/μετάβασή ωραίου εργασίας: *

Πόσο από το 1 έως το 2

Your answer

Πόσο συχνά σας επιβάλλεται αυτή η αλλαγή: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Έχετε υποστεί ως αντίποινα, επιπλήξη/επιβολή πειθαρχικού ή άλλου μέτρου/ μείωση μισθού; *

Πόσο από το 3 έως το 5

Your answer

Πόσο συχνά σας επιβάλλεται αυτή η συμπεριφορά; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Έχετε υποστεί στέρηση κατάτησης: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Έχετε υποστεί στέρηση ή απειλή στέρησης κοινωνικές αξίας εκπαιδευτικές αξίας/αξίας στέρησης: *
Πόσο από το 3 έως το 5

Your answer

Πόσο συχνά σας επιβάλλεται αυτή η στέρηση: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Έχετε υποστεί παρεμπόδιση ή/και ανεκοινοποίη σκακαφκαν/μελετητικών δικαιωμάτων *
Πόσο από το 2 έως το 2

Your answer

Πόσο συχνά έχετε υποστεί αυτή την παρεμπόδιση: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Έχετε υποστεί λογοκλησή σε επιστημονικές σας εργασίες: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Έχετε δεχτεί πίεση να μην απαντήσετε κάτι το οποία διακοδύτες: * (π.χ. κοινωνική έδεια, μονιμή έδεια, δοκίμιες εκτός έδρας)

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Έχετε υποστεί αρνητική αξιολόγηση επιδόσεων: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Έχετε υποστεί υποβιβασμό/παράλειψη/στέρηση προαγωγής: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- κάθε

Σας απαιτούσατε πληροφορίες που σπηκόζουν την απόδοσή σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Σας δόδοντα καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Εκτίθεσθε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Υφίστασθε εξακολουθητική κριτική της δουλειάς ή της προσπάθειάς σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Σας υποτιμώζονται συνεχώς λάθη ή παραλείψεις σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Αγνοούνται η γνώμη και οι απόψεις σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Εξευτελίζεστε ή γελοιοποιείστε σχετικά με τη δουλειά σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Διαδίδονται ψήμες ή κινητοποιηλιά, ψευδείς αηχορούσι ες βάρος σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Υφίστασθε προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια περάματα ή/και σαρκασμό για εσάς ή την προσωπική σας ζωή; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Έχετε υποστεί χωσικά ή/και κοινωνικά απομόνωση στον εργασιακό χώρο; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Εκφράζονται υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Σας φωνάζουν ή μιλούσε σπόρος αγανακτησης ή θυμού; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Υφίστασθε εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως ανάβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρωξίμο, κλείσιμο περάσματος κ.τ.λ.; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Έχετε δεχθεί σωματικά κακοποίηση ή απειλές βίας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Νιώθετε άγχος ή αποτελεσματικού διάβασε όταν ακόμασται τις δουλειά σας: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Αισθημαζζετε ψυχολογικές (π.χ. στρες, αϋπνίες) ή/και σωματικές επιπτώσεις (π.χ. τερπτάμενος, «φαγωμάνι» στομάχι, πονοκεφάλους) στην υγεία σας ως αποτέλεσμα εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού; *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Αισθημαζζετε μειωμένη απόδοση/έλλειψη ενήτρου/αίσθημα μετάλυσης στην δουλειά σας λόγω εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Έχετε ακούστει την αλλαγή ή αιλμμ και την παρεύτηση από την εργασία σας λόγω εργασιακής παρενόχλησης/εκφοβισμού: *

- ποτέ-σπάνια
- 1 φορά τον μήνα
- 1 φορά την εβδομάδα
- καθημερινά

Back Next Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. - Contact form owner - Terms of Service - Privacy Policy

Does this form look suspicious? Report

Google Forms

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Not shared

* Indicates required question

Ερωτήσεις σχετικά με την/τον Προϊσταμένη/Προϊστάμενό σας

Σκεφτείτε
τον/την πιο καταστροφικό/ή προϊστάμενο/η, τα τελευταία 5 χρόνια, που έχετε βιώσει και απαντήστε σε κάθε
ερώτηση σχετικά με το άτομο αυτό. Εάν δεν εργάζεστε πλέον με αυτό το άτομο, απαντήστε όπως θα απαντούσατε όταν εργαζόσασταν μαζί του.

Αλλάζει δραματικά τη συμπεριφορά της/του όταν είναι παρούσα/ών ανώτερή/ ος της/του; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Θα προσφέρει βοήθεια μόνον σε άτομα που μπορούν να την/τον βοηθήσουν; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Δέχεται τα εύσημα για επιτυχίες που δεν της/του ανήκουν; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Αντιθέτως, χρεώνει στους υφισταμένους της/του δικές της/του παραλείψεις ή/και λάθη; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Θεωρεί τους υφισταμένους της/τους υπευθύνους για πράγματα εκτός δικαιοδοσίας τους; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Υποτιμά δημοσίως τους υφισταμένους της/του; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Υπενθυμίζει στους υφισταμένους της/του λάθη και αστοχίες του παρελθόντος; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Επιτρέπει στην τρέχουσα διάθεσή της/του να καθορίσει το κλίμα του εργασιακού χώρου; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Εκφράζει θυμό στους υφισταμένους για άγνωστους λόγους; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Μεταβάλλει συνεχώς τον βαθμό δεκτικότητάς της/του; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Έχει την προσωπική αίσθηση ότι είναι ικανότερη/ος από τους άλλους; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Επιτρέπει στους υφισταμένους να λαμβάνουν πρωτοβουλίες; *

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ
- ΕΛΑΦΡΩΣ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

Back Submit Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. - Contact form owner - Terms of Service - Privacy Policy

Does this form look suspicious? Report

Google Forms