

Προς την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Νίκη Κεραμέως

Θέμα : *Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ στο ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»*

Κυρία Υπουργέ,

Η ΓΣΕΕ ζητεί την απόσυρση όλων των άρθρων του ΣχΝ που περιέχουν διατάξεις που σχετίζονται με τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, καθώς και την ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζομένων.

Παρά το γεγονός ότι οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν προ πολλού δημιουργήσει τις προϋποθέσεις και έχουν θέσει στη δημόσια συζήτηση το ζήτημα της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών, που υποστηρίζει και η ΓΣΕΕ, ωστόσο, το προωθούμενο ΣχΝ έρχεται να αποσαθρώσει και αυτά ακόμη τα ελάχιστα όρια προστασίας, κανονικοποιώντας, μεταξύ άλλων, την 13ωρη ημερήσια εργασία στον ίδιο εργοδότη, θέτοντας έτσι σε άμεσο κίνδυνο την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και διαλύοντας κάθε ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής τους. Την ίδια στιγμή οι χαμηλοί μισθοί και η ακρίβεια, που διαβρώνει την αγοραστική δύναμη των μισθών, αυξάνουν την ανάγκη των εργαζομένων για επιπλέον εργασία, σε ένα πλαίσιο εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, που εντείνει και το υπό κρίση ΣχΝ

Προεισγωγικές παρατηρήσεις

Όπως είναι γνωστό, ο χρόνος εργασίας συναρτάται αναγκαστικά ***με την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου*** και ρυθμίζεται τόσο από το εσωτερικό όσο και από το κοινοτικό δίκαιο.

Η Οδηγία 2003/88 Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου καθώς και οι προηγούμενες (93/104/EK , 2000/34) συνδέουν την οργάνωση του χρόνου εργασίας ***με τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας και όχι με την αμοιβή.***

Οι εθνικές ρυθμίσεις ενσωμάτωσης των Οδηγιών (πχ ΠΔ 88/1999, 76/2005) προκάλεσαν σοβαρές αντιδράσεις από τη ΓΣΕΕ, η οποία πίεσε και πέτυχε (σε σημαντικό βαθμό) την χρήση από την Ελλάδα της δυνατότητας ευνοϊκότερων ρυθμίσεων (ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο) σε εθνικό επίπεδο (πχ χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης 12 ωρών, διευθέτηση χρόνου εργασίας με συλλογική συμφωνία), υπό το φως της ρητής διάταξης της Οδηγίας 2003/88/EK (αρθ.13) ότι «ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία με έναν ορισμένο ρυθμό να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιορισθεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας, ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας» .

Σημειώνεται ότι ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό των ωρών εργασίας, σε ετήσια άδεια και σε εγγυημένες περιόδους ανάπαυσης, προς όφελος της υγείας, της ασφάλειας και της αξιοπρέπειάς του (άρθρο 31 «Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας»). Επιπρόσθετα, η Οδηγία 2003/88/EK αναφέρει ρητά την επιζήμια συσχέτιση της πολύωρης εργασίας με την υγεία των εργαζομένων, όπως και με την υπονόμευση της οικογενειακής/κοινωνικής ζωής, της ισότιμης συμμετοχής στην ανατροφή και φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων μελών της οικογένειας που προστατεύονται από την Οδηγία 2019/1159/EK για την ισορροπία επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής.

Ο Έλληνας νομοθέτης διαμόρφωσε ένα πλαίσιο ρυθμίσεων, ***οι οποίες εξισώνονται με τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας που καθορίζει η οδηγία 2003/88/EK.*** Αξιοποίησε μάλιστα ένα ευρύ φάσμα παρεκκλίσεων, που δύσκολα επιτρέπουν την περαιτέρω υποβάθμιση της ισχύουσας προστασίας.

Δεν θα πρέπει να αγνοείται ότι η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας έρχεται να προστεθεί σε σειρά ήδη ισχυόντων αντεργατικών μέτρων για το χρόνο εργασίας (ν. 4808/2021 και 5053/2023) και να εφαρμοστεί σε ένα απορυθμισμένο πλαίσιο ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου και σε

περιβάλλον ακραίας επισφάλειας στην αγορά εργασίας, που τροφοδοτείται, από την εκτεταμένη χρήση μη τυπικών και επισφαλών μορφών απασχόλησης και την υποβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους.

Κι αυτά όλα, παρά την υποχρέωση της Κυβέρνησης να λάβει θετικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, αίροντας τις **παραβιάσεις που ήδη έχουν διαπιστωθεί από τα αρμόδια διεθνή ελεγκτικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης¹** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ECSR) **και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας** (Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων CEACR²) σε βάρος της Ελλάδας. Οι αποφάσεις αυτές εκδόθηκαν στο πλαίσιο των προσφυγών και καταγγελιών της ΓΣΕΕ από το 2010 έως και το 2024.

Υποβάλλουμε με την παρούσα τις παρατηρήσεις μας σε καίριες διατάξεις του ΣχΝ, με ιδιαίτερη έμφαση σ' αυτές που αφορούν στη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας καθώς και την ετήσια άδεια.

Σημειώνουμε εκ προοιμίου ότι η παραπομπή του ΣχΝ στις τροποποιούμενες διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΚΕΔ) και όχι στις αντίστοιχες διατάξεις των βασικών νόμων είναι αντίθετη στις αρχές της καλής νομοθέτησης, ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι ο με τον ΚΕΔ, χωρίς καμιά θεσμική ενημέρωση και διαβούλευση, κωδικοποιήθηκαν και παγιοποιήθηκαν, αντί να καταργηθούν, διατάξεις νόμων ακόμη και της μνημονιακής περιόδου που θεσπίστηκαν υπό το βάρος της εποπτείας των δανειστών της χώρας.

Ειδικότερα:

Α. Χρόνος εργασίας και ετήσια άδεια των εργαζομένων

¹ European Committee of Social Rights (March 2024): Follow-up to decisions on the merits of Collective Complaints, Findings 2023 (adopted in January 2024) <https://rm.coe.int/findings-2023-en-final/1680b0630c>

European Committee of Social Rights (March 2023, Conclusions 2022 Greece

<https://rm.coe.int/conclusions-2022-greece-e/1680aa984d>

² ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

ILO C 1, Direct Request Greece

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COU_NTRY_ID:3172430%2C102658

Δυνατότητα παροχής εργασίας επί 13 ώρες ημερησίως στον ίδιο εργοδότη (άρθρο 6, 14 του ΣχΝ)

Αυτό που ισχύει ήδη για την δυνατότητα παράλληλης απασχόλησης σε περισσότερους εργοδότες επιχειρείται με το ΣχΝ να ισχύσει στον ίδιο εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό όμως ***αυξάνεται ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης*** στον ίδιο εργοδότη (8ωρο + 1 ώρα υπερεργασία + **4** ώρες υπερωρία). Σήμερα, με το ισχύον δίκαιο ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να απασχολήσει υπερωριακά τον εργαζόμενο **μέχρι 3 ώρες** ημερησίως. Με την επικείμενη ρύθμιση του ΣχΝ ο εργαζόμενος θα μπορεί να απασχολείται υπερωριακά **μέχρι 4 ώρες τη μέρα**. Καταστρατηγείται η 11ωρη ημερήσια ανάπαυση, ιδίως αν συνυπολογίσουμε α) τον χρόνο μετάβασης από και προς την εργασία , β) τον χρόνο του διαλείμματος, που η ισχύουσα νομοθεσία δεν θεωρεί χρόνο εργασίας και γ) τον χρόνο προετοιμασίας (σύμφωνα με το άρθρο 20 του ΣχΝ – βλ. παρακάτω). Επισημαίνουμε ότι το 11ωρο της ανάπαυσης είναι απολύτως ανελαστικό, δεδομένου ότι αποτελεί το ακραίο ελάχιστο όριο προστασίας που προβλέπει η Οδηγία 2003/88 ΕΚ, το οποίο με το ΣχΝ παραβιάζεται.

Το επιχείρημα που προβάλλεται, ότι δηλαδή με το ΣχΝ δεν μεταβάλλεται η κατάσταση, αφού ήδη ισχύει η 13ωρη εργασία σε δύο εργοδότες, δεν είναι βάσιμο, δεδομένου ότι:

Η δυνατότητα παροχής εργασίας επί 13ωρο σε δύο εργοδότες, που καθιερώθηκε με το άρθρο 9 του ν. 5053/2023 και είχε προκαλέσει και τότε την έντονη αντίθεση της ΓΣΕΕ, δεν μπορεί να αποτελέσει επιχείρημα για την περαιτέρω χειροτέρευση της υπάρχουσας κατάστασης, που είναι ήδη έντονα προβληματική.

Επισημαίνουμε ότι η εργασία σε δύο εργοδότες αποτελεί (θεωρητικά) επιλογή των εργαζομένων, ενώ η 13ωρη απασχόληση σε έναν εργοδότη θα ***συνιστά ουσιαστικά υποχρέωσή τους***.

Η 9η ώρα ημερήσιας εργασίας (υπερεργασία) είναι ήδη από τον νόμο υποχρεωτική (σημειώνουμε ότι ο θεσμός της υπερεργασίας αποτελεί πρωτοτυπία του Έλληνα νομοθέτη, προκειμένου να αυξάνεται, κατ' επιλογή του εργοδότη, υποχρεωτικά για τον εργαζόμενο ο ημερήσιος χρόνος εργασίας κατά μία ώρα). Οι υπόλοιπες τέσσερις ώρες μετά την 9η (10η, 11η, 12η και 13η), γίνονται υποχρεωτικές για τον εργαζόμενο, αφού, όπως προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 659 παρ. 1 ΑΚ, στην οποία παραπέμπει το άρθρο 6 του ΣχΝ , «*αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση μα την*

παράσχει , αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη» . Όπως προκύπτει από τη διάταξη αυτή, υπάρχει καταρχήν υποχρέωση του εργαζόμενου να παράσχει επιπλέον εργασία, ενώ μπορεί να την αρνηθεί **μόνο όταν η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη**. Τους λόγους αντίθεσής του να παράσχει επιπλέον εργασία πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος, προκειμένου να αποφύγει τις συνέπειες τυχόν υπερημερίας του ή ακόμη και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του. Ακόμη όμως και αν θεωρηθεί απαραίτητη η συναίνεση του εργαζομένου για υπερωριακή εργασία από τη 10η έως τη 13η ώρα, η «συναίνεση» αυτή συνηθέστατα δεν είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης, δεδομένης της ετεροβαρούς σχέσης εργοδότη-εργαζόμενου, που ενισχύεται και από την επικρατούσα επισφάλεια στην αγορά εργασίας .

Η πρόβλεψη στο άρθρο 14 του ΣχΝ ότι είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που αρνείται την παροχή υπερωριακής απασχόλησης, η οποία δεν είναι νέα στο δίκαιό μας, μπορεί να παρακαμφθεί από τον εργοδότη, ο οποίος έχει την ευχέρεια να προχωρήσει σε καταγγελία, αρνούμενος ότι η απόλυση υπαγορεύθηκε από την άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει υπερωριακή εργασία. Εξάλλου, μετά την κατάργηση του βάσιμου λόγου απόλυσης, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να αιτιολογήσει την από πλευράς του καταγγελία της σύμβασης εργασίας .

Ακόμη, δεν υπάρχει καμιά προστασία από τυχόν μονομερείς από τον εργοδότη βλαπτικές μεταβολές στους όρους της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων, που δεν συναινούν να εργαστούν 13ωρο ημερησίως, όπως π.χ. μετάθεση, υποβάθμιση, αλλαγή καθηκόντων, παράλειψη προαγωγής κλπ, που είναι πιθανό να ακολουθήσουν την άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει επιπλέον εργασία.

Η προωθούμενη διάταξη επιχειρεί να κανονικοποιήσει την 13ωρη ημερήσια εργασία τη στιγμή που τα στατιστικά στοιχεία επιβεβαιώνουν εδώ και χρόνια την υπεραπασχόληση των Ελλήνων εργαζομένων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο . Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2022, οι Έλληνες εργαζόμενοι παραμένουν στην κορυφή με 1.886 ώρες εργασίας ετησίως, ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 1.571 ώρες εργασίας ετησίως»

Οι επιπτώσεις της υπερ-απασχόλησης των Ελλήνων εργαζομένων στην υγεία και την ασφάλεια της εργασίας είναι καταλυτικές και επιβεβαιώνονται από τον αυξανόμενο αριθμό των εργατικών ατυχημάτων. Η προωθούμενη ρύθμιση διευρύνει ακόμη περισσότερο τα περιθώρια για υπέρβαση του εργάσιμου χρόνου, σε βάρος της υγείας

και της ασφάλειας των εργαζομένων, οδηγώντας σε εργασιακή εξουθένωσή τους και διαλύοντας κάθε έννοια προσωπικής και οικογενειακής ζωής τους. Με τα δεδομένα αυτά η ΓΣΕΕ θεωρεί αναγκαία:

- **τη μείωση του του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 37,5 ώρες** χωρίς μείωση αποδοχών
- **την κατάργηση του θεσμού της υπερεργασίας**, ώστε η εργασία πέραν του δώρου να θεωρείται και να αμείβεται ως υπερωρία
- **την υπαγωγή στους κανόνες προστασίας του Εργατικού Δικαίου όλων των μη τυπικών εργασιακών σχέσεων** (συμβάσεις έργου, εργαζόμενοι στις πλατφόρμες κλπ)
- **την αποκατάσταση της στενής έννοιας των «διευθυνόντων υπαλλήλων»**, που διευρύνθηκε νομοθετικά με αποτέλεσμα μεγάλος αριθμός εργαζομένων, που χαρακτηρίζονται «διευθύνοντες» να εξαιρούνται από την εφαρμογή των διατάξεων για το χρόνο εργασίας, ενώ αντίστοιχα οι εργοδότες τους να απαλλάσσονται από κυρώσεις και ελέγχους για την τήρηση των ελάχιστων ορίων προστασίας
- **την προσμέτρηση των διαλειμμάτων στο χρόνο εργασίας**: Με τα νομοθετικά δεδομένα το διάλειμμα δεν μπορεί να καταταγεί στον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, καθόσον οι τελευταίοι δεν έχουν την ελευθερία να καθορίσουν τον χρόνο τους όπως επιθυμούν οι ίδιοι. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι σε μεγάλο αριθμό συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το διάλειμμα χαρακτηρίζεται και προσμετράται ως χρόνος εργασίας. Εξάλλου, σύμφωνα και με το άρθρο 13 της Οδηγίας (άρθρο 181 του ΠΔ 62/2025 - Κώδικα Εργατικού Δικαίου)³ το διάλειμμα, συνιστά ένα από τα μέτρα προσαρμογής της εργασίας στα ανθρώπινα όρια αντοχής και πρέπει, ως αντισταθμιστικό μέτρο της διάρκειας εργασίας, να προσμετράται στον χρόνο εργασίας.

Δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας και σε εβδομαδιαία βάση (άρθρο 7 του ΣχΝ)

³ Ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία του με ένα ορισμένο ρυθμό πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιοριστεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις της ασφάλειας και υγείας, **ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας**

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί σύστημα κατανομής του χρόνου εργασίας που υλοποιείται με το συμψηφισμό αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με τις λιγότερες ώρες μιας άλλης περιόδου. Με προηγούμενες νομοθετικές παρεμβάσεις (άρθρο 59 ν. 4808/2021, άρθρο 28 ν. 5053/2023) ο καθορισμός και η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης ανήκει, ουσιαστικά, στη **διευθυντική εξουσία του εργοδότη**, ο οποίος έχει ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και την αποφυγή πληρωμής υπερεργασίας και υπερωριών. Η προϋπόθεση της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη, προκειμένου να συμφωνηθεί η διευθέτηση ατομικά με τον εργαζόμενο, δεν μεταβάλλει τα πράγματα, δεδομένου ότι στην Ελλάδα ποσοστό περίπου 99,9 % των επιχειρήσεων είναι πολύ μικρές και μικρο-μεσαίες (ΜμΕ), όπου λόγω του μικρού αριθμού εργαζομένων δεν υπάρχουν σωματεία. Εξάλλου, ποιος εργοδότης θα συμφωνήσει συλλογικά στη διευθέτηση, όταν μπορεί να την εφαρμόσει με ατομική συμφωνία με τον εργαζόμενο;

Στο ισχύον δίκαιο προβλέπονται δύο συστήματα διευθέτησης, σε **εξάμηνη** και σε **ετήσια** βάση.

Το ΣχΝ παρέχει τη δυνατότητα να συμφωνείται διευθέτηση του χρόνου εργασίας και **σε εβδομαδιαία βάση** ενώ κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης μπορεί να χορηγείται εκτός των ήδη προβλεπόμενων (μειωμένων ωρών, ρεπό) και προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Έτσι, στο πλαίσιο της προωθούμενης διευθέτησης σε εβδομαδιαία βάση μπορεί να «συμφωνείται» 10ωρη εργασία τις 4 ημέρες την εβδομάδα και χορήγηση άδειας την 5^η ημέρα. Το σύστημα αυτό μπορεί να διαρκέσει έως 12 μήνες. Το επιχείρημα που προβάλλεται, ότι δήθεν το μέτρο θα εξυπηρετήσει τους εργαζόμενους γονείς, είναι ατυχές, αφού αγνοεί την πραγματικότητα της ανυπαρξίας ή ανεπάρκειας δημόσιων – δημοτικών δομών φύλαξης και εποπτείας των παιδιών, ιδίως κατά τις ημέρες αυξημένης απασχόλησης των γονέων. Έτσι, το μέτρο αυτό δεν εξυπηρετεί την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως εξαγγέλλεται. Ακόμη, η τετραήμερη 10ωρη εργασία, όπως θεσμοθετείται με το ΣχΝ, ουσιαστικά σημαίνει ότι θα παρέχεται επιπλέον εργασία (υπερεργασία- υπερωρία) χωρίς πρόσθετη αμοιβή, με αντάλλαγμα ρεπό ή επιπλέον ημέρα άδειας. Η οργάνωση του χρόνου εργασίας με διευθετήσεις μικρότερες του εξαμήνου, πχ σε εβδομαδιαία ή και μηνιαία βάση, ουσιαστικά σημαίνει ότι η εργασία προσαρμόζεται απόλυτα στις ανάγκες της επιχείρησης, αντί η τελευταία να προβεί σε προσλήψεις επιπλέον

προσωπικού για την κάλυψή τους. Με τις υπάρχουσες ήδη ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας υπάρχουν κίνδυνοι για την υγεία και ασφάλεια της εργασίας μέσω της υπεραπασχόλησης των εργαζομένων με δεδομένο ότι, σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο, **και** κατά τη διάρκεια της περιόδου μειωμένης απασχόλησης επιτρέπεται η υπερεργασία και η υπερωριακή απασχόληση του εργαζόμενου με τις προβλεπόμενες προσαυξήσεις (υπερεργασία 20%, υπερωρία 40% η νόμιμη, 120% η παράνομη)

Δυνατότητα επιπλέον απασχόλησης (υπερεργασία , υπερωρία) στην εκ περιτροπής απασχόληση (άρθρο 5 του ΣχΝ)

Όπως είναι γνωστό, εκ περιτροπής θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών, κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Το μέτρο της εκ περιτροπής απασχόλησης υποδηλώνει είτε περιορισμένες ανάγκες προς κάλυψη είτε (σε περίπτωση μονομερούς επιβολής της) περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, η οποία είναι τέτοιας έκτασης και έντασης, ώστε να δικαιολογεί απολύσεις.

Επομένως, η ύπαρξη ανάγκης για παροχή επιπλέον εργασίας με υπερωριακή απασχόληση του εκ περιτροπής εργαζόμενου, ακυρώνει την αιτία εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας και επιβάλλει την μετατροπή της σε πλήρη ή και νέες προσλήψεις προσωπικού. Με τη δυνατότητα υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης των εκ περιτροπής εργαζομένων υπονομεύεται η πλήρης απασχόληση και αποτρέπονται νέες προσλήψεις προσωπικού

Δυνατότητα απεριορίστης κατάτμησης της άδειας και μείωση στο μισό της ελάχιστης διάρκειας του ενός τμήματος της άδειας (άρθρο 9 ΣχΝ)

Το ΣχΝ ορίζει ότι σε περίπτωση κατάτμησης της άδειας το ένα τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει περισσότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθήμερης

εβδομαδιαίας εργασίας ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. Με το ισχύον δίκαιο η μια τουλάχιστον περίοδος της άδειας, στην περίπτωση κατάτμησης της σε πάνω από δύο περιόδους, πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες. Άρα με το ΣχΝ η ελάχιστη διάρκεια του ενός τμήματος της άδειας, σε περίπτωση κατάτμησης, **μειώνεται στο μισό.**

Με δεδομένο ότι οι «συμφωνίες» για κατάτμηση σε ατομικό επίπεδο μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, που προϋποθέτει η παραπάνω διάταξη, συνηθέστατα δεν αποτελούν προϊόν ελεύθερης βούλησης των εργαζομένων, η πρόβλεψη του ΣχΝ για απεριόριστη κατάτμηση της άδειας θα οδηγήσει σε οριστική ματαίωση του σκοπού της, θα θέσει σε διακινδύνευση την σωματική και ψυχική τους υγεία των εργαζομένων και θα διαλύσει την προσωπική ζωή τους, αφού δεν θα τους επιτρέψει να απολαύσουν επαρκή και συνεχόμενο ελεύθερο χρόνο ανάπαυσης με τις οικογένειές τους.

Απογραφικά η καταχώρηση της ετήσιας άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II

(άρθρο 8 ΣχΝ) .

Με το ισχύον δίκαιο η καταχώρηση μπορεί να γίνει έως και μια ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της. Σύμφωνα με το ΣχΝ η άδεια θα καταχωρείται πλέον **απογραφικά** μέσα στο πρώτο δεκαήμερο του μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της. Αυτό δυσχεραίνει ουσιωδώς τον έλεγχο πραγματικής χορήγησης της ετήσιας άδειας από τον εργοδότη και τη διαπίστωση τυχόν παραβίασης των υποχρεώσεων των εργοδοτών σε σχέση με την χορήγηση της άδειας. Εκεί κατατείνει , άλλωστε , και η κατάργηση, με το άρθρο 15 του ΣχΝ, της υποχρέωσης των εργοδοτών να επιδεικνύουν κατά τους ελέγχους , μεταξύ άλλων , το βιβλίο αδειών.

Αδικοιολόγητη αποχή 3 ημερών από την εργασία, ως οικειοθελής αποχώρηση του εργαζόμενου. Διευκόλυνση της αζήμιας απαλλαγής των εργοδοτών από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (άρθρο 12 ΣχΝ)

Με το ΣχΝ μειώνεται στις 3 ημέρες (από 5 που ισχύει σήμερα) ο χρόνος αδικοιολόγητης αποχής του εργαζόμενου, που εξομοιώνεται με οικειοθελή

αποχώρησή του, αφού περάσουν 2 ημέρες (από 5 που ισχύει σήμερα) από την όχληση (με εξώδικη) του εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να απαλλαγεί αζήμια από τη σύμβαση εργασίας. Η όχληση του εργοδότη στον εργαζόμενο δεν απαιτείται πλέον να αναρτηθεί στο ΕΡΓΑΝΗ, αλλά αρκεί μια υπεύθυνη δήλωση του τελευταίου. Είχαμε ασκήσει κριτική και στην ισχύουσα μορφή του νόμου (που προβλέπει μεγαλύτερες προθεσμίες), αφού σε κάθε περίπτωση η ρύθμιση αποτελεί το εργαλείο απαλλαγής των εργοδοτών από τους εργαζόμενους και μάλιστα χωρίς αποζημίωση ή άλλη συνέπεια.

Με το ΣχΝ, διευκολύνεται ακόμη περισσότερο η λύση της σύμβασης εργασίας αζήμια για τον εργοδότη, αφού το διάστημα των 3 ημερών απουσίας που εισάγει είναι εξαιρετικά μικρό και, σε συνδυασμό με την ελαχιστοποίηση της προθεσμίας (2 ημέρες) από την όχληση του εργοδότη, μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από πλευράς του εργαζόμενου, οδηγώντας σε ταχεία λύση της, χωρίς καμιά συνέπεια για τον εργοδότη.

Υπάρχουν περιπτώσεις, που η απουσία του εργαζόμενου είναι δικαιολογημένη, όταν, ενδεικτικά, οφείλεται σε ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας, πχ ασθένεια, ή σε άσκηση δικαιώματος, πχ επίσχεση εργασίας κ.ά. Σύμφωνα με τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, η παρέλευση ορισμένου χρόνου αποχής από την εργασία δεν μπορεί να εξομοιωθεί με παραίτηση / καταγγελία του εργαζομένου, **όταν δεν αποδεικνύεται η σαφής βούλησή** του να καταγγείλει τη σχέση εργασίας (βλ. ΟΛΑΠ 32/1988). Συναφώς, θα πρέπει να προηγείται διάγνωση για το δικαιολογημένο ή μη της απουσίας, η οποία μπορεί να γίνει μόνο από το δικαστήριο. Η χρήση της διάταξης από τους εργοδότες μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικές πρακτικές, που μπορεί να οδηγήσουν τους εργαζόμενους σε απώλεια θέσεων εργασίας τους με fast track διαδικασία.

Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας έως 2 ημερών την εβδομάδα (άρθρο 19 του ΣχΝ)

Με το άρθρο 19 του ΣχΝ παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν εργαζόμενους για την κάλυψη επείγουσών αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, **διάρκειας έως δύο (2) ημερών την εβδομάδα**, μέσω ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ταχείας Πρόσληψης». Ο εργαζόμενος λαμβάνει

ειδοποίηση για την πρόταση προς σύναψη της σύμβασης μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani», και πρέπει να την αποδεχθεί, μέσω της ίδιας ηλεκτρονικής εφαρμογής, πριν από την έναρξη της απασχόλησης.

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή μπορεί να καταρτιστεί σύμβαση με αντικείμενο την παροχή εργασίας 2 ημερών, που μπορεί να παρασχεθεί, ***συνεχόμενα ή μη***, μέσα σε διάστημα μιας εβδομάδας

Η διατύπωση της διάταξης «***σύμβαση διάρκειας έως δύο (2) ημερών την εβδομάδα***», μπορεί να δημιουργήσει σύγχυση με την εκ περιτροπής απασχόληση: Εκ περιτροπής θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το χρόνο ή συνδυασμός αυτών ***κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας***.

Η σύμβαση των 2 ημερών μπορεί να ενταχθεί στην έννοια της εκ περιτροπής εργασίας ***μόνο*** αν συμφωνηθεί: α) πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας και β) όταν η εργασία συμφωνείται να παρέχεται 2 ημέρες κάθε εβδομάδα μέσα σε ορισμένο χρόνο που καθορίζεται σε ευρύτερες χρονικές περιόδους (πχ μήνας, εξάμηνο, έτος κλπ).

Επομένως το ΣχΝ εισάγει μια μορφή ***ακραίας ευελιξίας*** της σύμβασης εργασίας, η οποία εφόσον το ΣχΝ δεν διακρίνει, ***μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης ή να αφορά και συμφωνία κατά παραγγελία. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης μπορεί να κάνει χρήση περισσότερων μη τυπικών (επισφαλών) μορφών απασχόλησης***.

Ένα παράδειγμα τέτοιας σύμβασης θα μπορούσε να αφορά παροχή εργασίας για 2 ημέρες μέσα στη βδομάδα (πχ Σάββατο και Κυριακή ή Παρασκευή και Κυριακή κλπ):

- ***είτε*** με πλήρες ωράριο 13 ωρών, μαζί με υπερεργασία και υπερωρίες
- ***είτε*** με μερική απασχόληση πχ 4 ή 6 ωρών με δυνατότητα παροχής πρόσθετης εργασίας (με προσαύξηση 12%). Η πρόσθετη αυτή εργασία μπορεί να παρασχεθεί, αν «συμφωνήσει» ο εργαζόμενος ακόμη και σε ωράριο ***όχι συνεχόμενο*** με το συμφωνημένο της ίδιας μέρας
- ***είτε*** με σύμβαση κατά παραγγελία, στην οποία συμφωνούνται πχ οι ώρες εργασίας των δύο ημερών εργασίας μέσα στην βδομάδα καθώς και ο χρόνος προειδοποίησης του εργαζόμενου, που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των 24 ωρών. Ο εργοδότης μπορεί σύμφωνα με το

νόμο να επικαλεστεί περιστάσεις *που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης*. Στην προκειμένη περίπτωση *δεν υπάρχει πλέον υποχρέωση να συμφωνείται ελάχιστος αριθμός αμειβομένων ωρών εργασίας*, αφού με το άρθρο 22 του ΣχΝ καταργείται α) η υποχρέωση των μερών να συμφωνούν σε ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, β) η εφαρμογή στις συμβάσεις αυτές όλων των προστατευτικών διατάξεων, ιδίως αυτών για το χρόνο εργασίας (ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, διαλείμματα, νυχτερινή εργασία κλπ) . Έτσι, οι συμβάσεις «κατά παραγγελία» μεταπίπτουν, με το ΣχΝ σε καθαρές συμβάσεις «μηδενικών ωρών», χωρίς καμία προστασία για τον εργαζόμενο.

Επομένως ο εργοδότης μπορεί να διατηρεί αζημίως «εφεδρεία» εργαζομένων, χωρίς να υποχρεούται να παρέχει οποιαδήποτε αμοιβή, σε περίπτωση που δεν ειδοποιήσει τελικά τον εργαζόμενο να παρέχει εργασία.

Ευέλικτη προσέλευση κατά 120 λεπτά (2 ώρες) με χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας – χρόνος προετοιμασίας (άρθρο 20 ΣχΝ)

i) Στις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να «συμφωνείται» εγγράφως μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου ευέλικτη προσέλευση μέχρι χρονικό διάστημα εκατό είκοσι (120) λεπτών ημερησίως. Είναι εμφανής ο κίνδυνος καταχρηστικών πρακτικών υπό το πρόσχημα της «συμφωνίας» εργοδότη – εργαζομένου για ελαστικότητα στην προσέλευση – αποχώρηση από την εργασία, καθώς η «ευελιξία» αυτή δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να μεταβάλλει άτυπα το ωράριο εργασίας και να αφήνει απλήρωτες υπερωρίες.

ii) ***Αφαιρείται από το χρόνο εργασίας ο χρόνος προετοιμασίας*** . Ο χρόνος αυτός για τον κλάδο της βιομηχανίας μπορεί να ανέρχεται μέχρι 30 λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και τριάντα (30) λεπτά μετά από τη λήξη της εργασίας. Στις επιχειρήσεις - εργοδότες των υπόλοιπων κλάδων ο χρόνος προετοιμασίας

ανέρχεται μέχρι δέκα (10) λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και δέκα (10) λεπτά μετά από τη λήξη της. Ο χρόνος αυτός, σύμφωνα με το ΣχΝ δεν θεωρείται χρόνος εργασίας, με όλες τις συνέπειες για τον εναπομένοντα χρόνο ημερήσιας ανάπαυσης, αφού το 11ωρο γίνεται πλέον διάτρητο.

Κατάργηση ασφαλιστικών εισφορών σε προσανυζήσεις λόγω υπερεργασίας, υπερωρίας και εργασίας κατά τη νύχτα, Κυριακή και αργίες (άρθρο 68 ΣχΝ)

Οι εργοδότες αποκτούν ένα ακόμη κίνητρο να απασχολήσουν επιπλέον τους ήδη εργαζόμενους στην επιχείρηση, αντί να προχωρήσουν σε προσλήψεις νέων εργαζομένων, αφού με το ΣχΝ οι υπερωρίες, η εργασία τις Κυριακές, αργίες, νύκτα κ.λπ. γίνονται φθηνότερες, ενώ συγχρόνως βλάπτονται οι εργαζόμενοι, αφού μειώνονται τα έσοδα του ΕΦΚΑ από ασφαλιστικές εισφορές. Οι ασφαλιστικές εισφορές αποτελούν «εν ευρεία εννοία μισθό», καθώς συνιστούν στοιχείο του ανταλλάγματος λόγω της παροχής εργασίας, το οποίο (αντάλλαγμα) δεν εξαντλείται στις τακτικές αποδοχές.

B. Ψηφιακή οργάνωση της εργασίας.

Κατάργηση της υποχρέωσης τήρησης σειράς εγγράφων στο χώρο εργασίας (άρθρο 15 ΣχΝ) και κατάργηση στοιχείων που υποβάλλονται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (άρθρο 16 ΣχΝ)

Με το άρθρο 15 του ΣχΝ καταργείται η υποχρέωση των εργοδοτών να αναρτούν στο χώρο εργασίας πίνακα προσωπικού και πρόγραμμα εργασίας. Καταργείται ακόμη η υποχρέωση των εργοδοτών να τηρούν στο χώρο εργασίας και να επιδεικνύουν ανά πάσα στιγμή κατά τους ελέγχους των Επιθεωρητών Εργασίας το ***βιβλίο αδειών***, το ***έντυπο των ατομικών συμβάσεων εργασίας*** καθώς και τα ***εκκαθαριστικά σημειώματα*** αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο.

Με το άρθρο 16 του ΣχΝ καταργείται η υποχρέωση των εργοδοτών να υποβάλλουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, τη σύμβαση εργασίας και τις τροποποιήσεις της. Με το ΣχΝ επιχειρείται η υποκατάσταση της ατομικής σύμβασης εργασίας από την «Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης της Εργασίας» (άρθρο 18 ΣχΝ), την οποία αποδέχεται

ο εργαζόμενος πριν την έναρξη της εργασίας του με τα νέα ψηφιακά μέσα, τα οποία δεν είναι βέβαιο ότι χειρίζεται απρόσκοπτα, ούτε, σε περίπτωση που είναι αλλοδαπός, αντιλαμβάνεται άμεσα ή/και πλήρως τους όρους τους οποίους αποδέχεται (ψηφιακά)

Η *ατομική σύμβαση εργασίας* περιέχει συνήθως και όρους που δεν αποτυπώνονται στο ΕΡΓΑΝΗ II, όπως πχ ειδικότερες συμφωνίες περί συμψηφισμού υπερωριών ή άλλων παροχών στις τυχόν υπέρτερες αποδοχές, περιγραφή και όρους χορήγησης επιδομάτων και λοιπών παροχών (μισθολογικών και μη), από όπου συνάγεται και ο νομικός χαρακτηρισμός τους, τυχόν περιορισμούς ή όρους άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας του εργοδότη κλπ. Κατά συνέπεια, για τη διαπίστωση της τήρησης των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ιδίως όταν διερευνώνται καταγγελίες για μονομερείς από τον εργοδότη βλαπτικές μεταβολές, είναι απαραίτητη η τήρηση των εντύπων συμβάσεων εργασίας και η επίδειξή τους στα όργανα ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας. Εξάλλου, όπως είναι γνωστό, ο έγγραφος τύπος είναι απαραίτητος σε μια σειρά (κυρίως μη τυπικών) μορφών απασχόλησης, όπως πχ στη μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση (άρθρο 38 ν. 1892/1990, άρθρο 113 ΚΕΔ), στην κατάρτιση και την ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου (άρθρο 5 παρ.2 ΠΔ 81/2003, άρθρο 98 ΚΕΔ), στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 124 ν. 4052/2012, άρθρο 125 ΚΕΔ κλπ. Είναι φανερό ότι η τήρηση και η επίδειξη των εντύπων αυτών συμβάσεων εργασίας είναι απαραίτητη, μεταξύ άλλων, και για τον έλεγχο του κύρους των σχετικών συμφωνιών.

Το ίδιο αναγκαία είναι και η τήρηση και επίδειξη *των εκκαθαριστικών σημειωμάτων*, τα οποία πρέπει υποχρεωτικά να αποτυπώνουν την περιγραφή και τη σύνθεση των αποδοχών των εργαζομένων, ώστε να μπορεί να ελεγχθεί η τήρηση των συμβάσεων εργασίας και της εφαρμοστέας σσε. Αν μάλιστα συνεκτιμηθεί και το γεγονός ότι στα εκκαθαριστικά σημειώματα συχνά οι εργοδότες μεταβάλλουν αυθαίρετα το νομικό χαρακτηρισμό των αποδοχών (όπως πχ, ενδεικτικά, με τον μονομερή χαρακτηρισμό παροχών ως «οικειοθελών και ανακλητών» κλπ) γίνεται αντιληπτό ότι με την προκείμενη ρύθμιση του ΣχΝ δεν θα μπορούν να ελέγχονται οι καταγγελίες για μονομερείς βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας.

Γ. Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Κύρωση Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας 155 (1981) και 191 (2023) (άρθρα 42-45,47)

Με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων συνδέονται κατ'αρχάς όλες οι προωθούμενες με το ΣχΝ ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων. Κι αυτό γιατί επιδρούν στη συσσώρευση της ψυχικής και σωματικής κόπωσης, που είναι το σύνηθες αίτιο πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων και θανάτων στην εργασία. Παράλληλα υποβαθμίζουν στην πράξη το πραγματικό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, παραβιάζοντας τις απαιτήσεις συμμόρφωσης τόσο στο ενωσιακό όσο και το διεθνές δίκαιο, όπως τη ΔΣΕ 155, που κυρώνεται με το ίδιο ΣχΝ.

Επί της αρχής η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι, εάν και με σημαντική καθυστέρηση, κινείται σε θετική κατεύθυνση η ενίσχυση του εθνικού θεσμικού πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία με την κύρωση της ΔΣΕ 155 (1981), η οποία μάλιστα έχει αναγορευθεί και ενταχθεί στις «θεμελιώδεις» ΔΣΕ. Παρά την τυπική συμμόρφωση σε ικανοποιητικό βαθμό με το ενωσιακό και το διεθνές πλαίσιο, υπάρχει ένα δυσλειτουργικό και αναποτελεσματικό σύστημα ΥΑΕ που εστιάζει περισσότερο στη συμμόρφωση παρά στην αποτελεσματικότητα, ενώ παράλληλα βαίνει αυξανόμενος ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων και συνεχίζει να παραμένει άγνωστος ο αριθμός των επαγγελματικών ασθενειών, λόγω μη καταγραφής τους.

Ενδεικτική επίσης της ενίσχυσης της επισφάλειας είναι η διαγραφή από τις γενικές αρχές που διέπουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών «της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, προκειμένου να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία», που περιέχεται στο άρθρο 34 ΣχΝ.

Θεωρούμε άστοχη την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 47 του ΣχΝ, η οποία, αγνοώντας τη διάταξη των άρθρων 2 και 25 του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ) για το πεδίο εφαρμογής του και την επέκτασή του με Προεδρικό Διάταγμα, δίνει την εξουσιοδότηση έκδοσης Υπουργικής Απόφασης για τη διατύπωση εξαιρέσεων από το περιεχόμενο της ΔΣΕ 155 (όχι της εφαρμοστικής νομοθεσίας) κλάδων δραστηριότητας ή κατηγοριών εργαζομένων.

Εξίσου άστοχη είναι και η ένταξη *χωρίς* καμία θεσμική ενημέρωση και διαβούλευση, στη διοικητική κωδικοποίηση της νομοθεσίας όπως αποτυπώθηκε με το νυν ισχύοντα Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΚΕΔ - ΠΔ62/2025), της μείζονος σημασίας νομοθετικής κωδικοποίησης των νόμων για την υγεία και την ασφάλεια, η οποία ψηφίστηκε από την Ολομέλεια της Βουλής, σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρθρο 76 παρ.6), με ιδιαίτερο νόμο, τον ν. 3850/2010 για τον «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ)». Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο *να αφαιρεθούν από το περιεχόμενο του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025) όλες οι διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων*, ώστε να ανακτήσει ο Κώδικας Νόμων Υγείας και Ασφάλειας (ν. 3850/2010) την απαιτούμενη κανονιστική του αυτονομία και να τροποποιείται κατάλληλα, τόσο νομοτεχνικά όσο και ουσιαστικά.

Δ. Ρυθμίσεις για την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρα 50-57 ΣχΝ)

Παραμένουν επίκαιρες οι θέσεις της ΓΣΕΕ, μεταξύ άλλων, για: α) την άμεση επαναλειτουργία του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας και των Περιφερειακών Τμημάτων του, β) τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας για τη συμβολή στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του προγραμματισμού και των αποτελεσμάτων του ελεγκτικού έργου, γ) τον απαιτούμενο συντονισμό με το Υπουργείο Εργασίας και άμεση αντιμετώπιση των προβλημάτων από την έκδοση άτυπων εγκυκλίων και ανακοινώσεων με αντιφατικές ερμηνείες για την εφαρμογή της νομοθεσίας, δ) τη διασφάλιση της απρόσκοπτης πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων και Υγείας και Ασφάλειας στο σύνολο της επικράτειας κλπ.

Σε θετική κατεύθυνση είναι η πρόβλεψη για τη λειτουργία Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης εργασίας καθώς και η μέριμνα για τα οδοιπορικά έξοδα των Επιθεωρητών Εργασίας, που αναγνωρίζει τις δυσκολίες μετακίνησης για το ελεγκτικό τους έργο σε περιοχές που δεν υπάρχει τακτική κάλυψη από μέσα μεταφοράς, όπως είναι τα νησιά. Για λόγους απρόσκοπτης συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες που τους αφορούν, πρέπει να θεσμοθετηθεί *για τους εργαζόμενους η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά την εξέταση καταγγελιών τους σε*

περίπτωση που εργάζονται ή κατοικούν σε περιοχές που δεν αποτελούν έδρα Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας.

Ε. Επέκταση της άδειας μητρότητας στην αναδοχή (άρθρο 11 ΣχΝ)

Η προωθούμενη με το άρθρο 11 ΣχΝ επέκταση στους ανάδοχους γονείς της γονικής άδειας, οφείλει να συνοδευθεί και με τη συμπερίληψη της αναδοχής στον ορισμό της γονικής άδειας του άρθρου 229 του ΚΕΔ (άρθρο 26 ν. 4808/2021, όπως ισχύει). Επιπλέον, τόσο στην προωθούμενη ρύθμιση του ΣχΝ, όσο και σε όλες όσες αφορούν τους αναδόχους γονείς (πχ η άδεια φροντίδας/μειωμένο ωράριο του άρθρου 239 η άδεια πατρότητας, του άρθρου 230 ΚΕΔ) είναι ορθότερο να οριστεί ως αφετηρία των αντίστοιχων δικαιωμάτων όχι η ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, αλλά **«η τοποθέτηση του παιδιού στην οικογένεια με οποιονδήποτε τρόπο»**. Με τον τρόπο αυτό τμήμα της γονικής άδειας θα μπορεί να χορηγείται και στο προ της ολοκλήρωσης των διαδικασιών της αναδοχής διάστημα.

ΣΤ. Δημιουργία ψηφιακού μηχανισμού συλλογής στοιχείων για τη διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού (άρθρα 85-87 ΣχΝ)

Με το ΣχΝ εισάγεται η δημιουργία και λειτουργία στο Υπουργείο Εργασίας ψηφιακού μηχανισμού συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για τον υπολογισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού από το 2026, σύμφωνα με την τρέχουσα διαδικασία, και από το 2028 και μετά, όπου τίθεται σε εφαρμογή το νέο σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του με βάση συντελεστή/αλγόριθμο με τις συγκεκριμένες παραμέτρους που αναφέρει η σχετική διάταξη (άρθρο 6 Ν. 5163/2024, άρθρα 141, 141Α ΚΕΔ).

Η δημιουργία του ψηφιακού μηχανισμού που εισάγει το ΣχΝ, ουσιαστικά, παγιάζει τη διαδικασία του καθορισμού του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου από το κράτος, ενώ την ίδια στιγμή είναι σε εξέλιξη η διαδικασία κατάρτισης από το Υπουργείο Σχεδίου δράσης για την απαιτούμενη από την Οδηγία ΕΕ 2022/2041 αύξηση του ποσοστού κάλυψης από ΣΣΕ (άρθρο 4, άρθρο 5 Ν. 5163/2024). Επειδή η διαδικασία

αυτή, η οποία προβλέπεται και από την οικεία Οδηγία και οφείλει να μην είναι προσχηματική και δεδομένου ότι είναι γνωστή η πάγια θέση της ΓΣΕΕ αλλά και εργοδοτικών οργανώσεων για την επαναφορά στους κοινωνικούς εταίρους της αποκλειστικής αρμοδιότητας καθορισμού του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου με την Εθνική Γενική ΣΣΕ, ζητούμε την απόσυρση των σχετικών με τη λειτουργία του μηχανισμού συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για την αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού.

Κυρία Υπουργέ, οι ρυθμίσεις του ΣχΝ υποβαθμίζουν σοβαρά την ποιότητα ζωής και εργασίας και θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίοι απειλούνται με εργασιακή εξουθένωση. Εξάλλου, τα ζητήματα του χρόνου εργασίας αποτελούν αντικείμενο ρύθμισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και όχι του κρατικού νομοθέτη. Με δεδομένο ότι για όλα τα παραπάνω ζητήματα θα έπρεπε να προηγηθεί ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος, σας καλούμε έστω και τώρα, πριν τη συζήτηση του ΣχΝ στις αρμόδιες κοινοβουλευτικές επιτροπές, να ορίσετε συνάντηση με εκπροσώπους της ΓΣΕΕ και των υπόλοιπων κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να σας εκθέσουμε τις απόψεις μας και τους λόγους που επιβάλλουν την απόσυρση των επικείμενων, καταστροφικών για τους εργαζόμενους, μέτρων.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νίκος Φωτόπουλος