

Κ. Χατζηδάκης: Δίνουμε δύναμη στους εργαζομένους, με νέες δυνατότητες, ευκαιρίες και επιλογές

Παρουσίαση του νομοσχεδίου για την Προστασία της Εργασίας – Τίθεται άμεσα σε δημόσια διαβούλευση

Το νομοσχέδιο για την Προστασία της Εργασίας παρουσιάστηκε σήμερα σε διαδικτυακή συνέντευξη Τύπου από τον υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Κωστή Χατζηδάκη, την υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδια για τη Δημογραφική Πολιτική και Οικογένεια, Μαρία Συρεγγέλα και την γενική γραμματέα Εργασίας Άννα Στρατινάκη. Το νομοσχέδιο τίθεται άμεσα σε δημόσια διαβούλευση προκειμένου, αφού ληφθούν υπόψη οι απόψεις που θα διατυπωθούν σε αυτή, να κατατεθεί στη Βουλή και να ψηφιστεί έως τις αρχές του καλοκαιριού.

Οι δέκα σημαντικότερες αλλαγές που φέρνει το νομοσχέδιο είναι:

1. Εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τον έλεγχο και την πάταξη της «μαύρης»-υποδηλωμένης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής
2. Αναβάθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή
3. Θέσπιση κανόνων για την τηλεργασία και «δικαιώματος αποσύνδεσης». Η Ελλάδα τρίτη χώρα στην ΕΕ μετά την Γαλλία και την Ιταλία που νομοθετεί την αναγνώριση του σχετικού δικαιώματος
4. Ενίσχυση στην πράξη της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με ρυθμίσεις όπως η θέσπιση άδειας πατρότητας 14 ημερών, γονικής άδειας 4 μηνών για κάθε γονέα (με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για 2 μήνες), δικαιώματος ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για γονείς παιδιών έως 12 ετών
5. Εισαγωγή μέτρων κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η Ελλάδα γίνεται μια από τις πρώτες χώρες που κυρώνουν τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.
6. Παροχή περισσότερων επιλογών στους εργαζομένους να διαμορφώσουν το ωράριό τους με βάση τις ανάγκες τους
7. Θέσπιση της ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας (33%) σε κλάδους κοινής ωφελείας (π.χ. μετρό) κατά τη διάρκεια των απεργιών
8. Βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε delivery και κούριερ
9. Τέλος στο καθεστώς διακρίσεων στις αποζημιώσεις μεταξύ εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων
10. Διεύρυνση της λίστας των περιπτώσεων άκυρης απόλυσης

Οι βασικές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου

Ψηφιακή κάρτα εργασίας

Με την ψηφιακή κάρτα εργασίας, το ΕΡΓΑΝΗ II θα ενημερώνεται σε πραγματικό χρόνο για το ωράριο εργασίας των εργαζομένων και θα χαρακτηρίζει αυτόματα κάθε ώρα εργασίας ως κανονικό ωράριο – υπερεργασία, υπερωρία ή διευθέτηση, όπως επίσης τα διαλείμματα, τις ώρες και ημέρες απουσίας, τις άδειες κλπ.

Η ψηφιακή κάρτα θα είναι εφαρμογή στο κινητό τηλέφωνο, ή η υφιστάμενη κάρτα εργασίας που χρησιμοποιούν ήδη πολλές επιχειρήσεις. Αποτελεί πρωτοποριακό εργαλείο ελέγχου και πάταξης της αδήλωτης, υποδηλωμένης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής. Ο λόγος είναι ότι τα στελέχη της Επιθεώρησης Εργασίας πριν μπουν σε μια εγκατάσταση θα γνωρίζουν πόσους και ποιους εργαζόμενους πρέπει να βρουν εκεί. Έτσι, ακόμη και αν υπό την πίεση του εργοδότη ένας εργαζόμενος δεν δηλώσει την παρουσία του στο χώρο δουλειάς ή δηλώσει ότι έχει σχολάσει ενώ εξακολουθεί να εργάζεται, ο έλεγχος θα είναι άμεσος, αυτόματος και διαφανής.

Επιπλέον, για τις επιχειρήσεις που υιοθετούν την ψηφιακή κάρτα θα συμπληρώνεται αυτόματα η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση και καταργείται το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών. Δηλαδή μειώνεται η γραφειοκρατία και το διοικητικό βάρος. Η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας θα γίνει σταδιακά, αρχής γενομένης από τις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν ήδη σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας και θα επεκταθεί με βάση χρονοδιάγραμμα στις μεσαίες και μικρές. Η υλοποίηση των σχετικών υποδομών έχει προταθεί για χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης.

Επιθεώρηση Εργασίας

Το ΣΕΠΕ αντικαθίσταται από την Επιθεώρηση Εργασίας, που θα είναι Ανεξάρτητη Αρχή. Είναι ένα μοντέλο που εφαρμόστηκε με επιτυχία για παράδειγμα στην περίπτωση της ΑΑΔΕ και αποκλείει τις όποιες ενδεχόμενες πολιτικές παρεμβάσεις στον έλεγχο της αγοράς εργασίας.

Η Επιθεώρηση Εργασίας θα έχει λειτουργική ανεξαρτησία και διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια. Ο διοικητής της θα επιλέγεται με ανοικτό διαγωνισμό. Θα έχει δυνατότητα ελέγχων όλο το 24ωρο χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, καθώς και ελεύθερη πρόσβαση σε βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία.

Με νέα διάταξη θεσπίζεται διαδικασία άμεσης επιβολής προστίμων όταν διαπιστώνεται ότι απασχολείται εργαζόμενος που δεν έχει δηλωθεί, ή όταν διαπιστώνονται παραβάσεις σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Επίσης το πόρισμα της Επιθεώρησης Εργασίας επί διαφορών που στοιχειοθετούνται από την ψηφιακή κάρτα εργασίας (π.χ. απαιτήσεις για δεδουλευμένα, επίδομα άδειας) θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί άμεσα για να βγει διαταγή πληρωμής από το δικαστήριο.

Υγεία και Ασφάλεια

Με το νομοσχέδιο κυρώνεται η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.

Η Σύμβαση προβλέπει:

- Τη διαμόρφωση Εθνικής Στρατηγικής Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία κατόπιν διαβουλεύσεων με τις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων.
- Την ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και Ασφάλειας που περιλαμβάνει τη νομοθεσία, τους μηχανισμούς συμμόρφωσης, τις υπηρεσίες πληροφόρησης, τον μηχανισμό συλλογής και ανάλυσης στοιχείων, κ.ά.)
- Την κατάστρωση Εθνικού Προγράμματος Υγείας και Ασφάλειας που συνίσταται ιδίως στην ανάπτυξη κουλτούρας πρόληψης των ατυχημάτων, στην θέσπιση δεικτών προόδου κ.ά.
- Τη Προγραμματική συνεργασία με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ) για έρευνες πεδίου, κατάρτιση εργοδοτών, ευαισθητοποίηση

Αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Ελλάδα είναι μία από τις πρώτες χώρες που προχωρά στην κύρωση της σχετικής Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Με τις ρυθμίσεις που εισάγονται:

- Διευρύνουμε την υφιστάμενη προστασία (που αντιμετωπίζει την παρενόχληση ως μορφή διάκρισης) και προσθέτουμε τη βία στις συμπεριφορές που τιμωρούνται (mobbing).
- Αναφέρουμε ως προστατευόμενα πρόσωπα ακόμα και τους αιτούντες εργασία και εθελοντές, καλύπτοντας πλέον όλες τις έννομες σχέσεις απασχόλησης (συμπεριλαμβάνονται μπλοκάκια, προσωπικό μέσω τρίτων, δικηγόροι, μαθητευόμενοι).
- Υιοθετούμε τον διευρυμένο ορισμό της έννοιας «εργασία», ο οποίος περιλαμβάνει εκτός των χώρων εργασίας και τις σχετικές μετακινήσεις και επικοινωνίες.
- Για να υπάρξει περιστατικό παρενόχλησης αρκεί να υπάρξει ακόμα και απειλή αυτής, η οποία σκοπεύει ή ενδέχεται να οδηγήσει ακόμα και σε ψυχολογική βλάβη.

Στις επιχειρήσεις:

- Θεσμοθετούμε την υποχρέωση του εργοδότη (και άρα μπορούμε να τον ελέγξουμε επ' αυτών):
- Να προλαμβάνει, να σταματά και να αντιμετωπίζει περιστατικά βίας ή παρενόχλησης.
- Να ενημερώνει τους εργαζομένους σχετικά με τους κινδύνους, τα μέτρα, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους.
- Να συντρέπει τις δημόσιες αρχές κατά την εξέταση συναφών καταγγελιών.
- Υποχρεώνουμε τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα να υιοθετήσουν εταιρική πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, στην επιχειρησιακή ΣΣΕ, ή πάντως με απόφαση του εργοδότη.
- Θεσμοθετούμε την υποχρέωση οι επιχειρήσεις αυτές να ορίζουν έναν «σύνδεσμο» για θέματα βίας και παρενόχλησης με ρόλο να συμβουλεύει και να καθοδηγεί τον εργαζόμενο σχετικά.
- Ομοίως υποχρεώνουμε τις ίδιες επιχειρήσεις να υιοθετήσουν εταιρική πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών με τήρηση εμπιστευτικότητας και ελάχιστα εχέγγυα αμεροληψίας.

Επί συγκεκριμένου περιστατικού:

Σε περίπτωση που λάβει χώρα περιστατικό, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει μέτρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, ώστε να το σταματήσει (πχ μετακίνηση, καταγγελία σχέσης εργασίας).

Εφόσον ο εργοδότης δεν λάβει μέτρα ή αυτά είναι ανεπαρκή, ο/η θιγόμενος/-η μπορεί να ενημερώσει τον εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία για εύλογο χρόνο, εάν αντιμετωπίζει κίνδυνο ζωής ή υγείας.

Η απόλυση καθώς και οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντος ή μάρτυρα απαγορεύεται.

Στη διοικητική και δικαστική διαδικασία (πλην ποινικών δικαστηρίων) αντιστρέφεται το βάρος απόδειξης και ο καταγγελλόμενος καλείται να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν οι σχετικές περιστάσεις.

Ενισχύεται το Σήμα Ισότητας στις επιχειρήσεις – επεκτείνεται στις πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Άδειες-Ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Περιλαμβάνονται σειρά ρυθμίσεων που οδηγούν στη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή και την άρση αντικινήτρων για την πρόσληψη γυναικών.

Ειδικότερα:

Θεσπίζεται άδεια πατρότητας: 14 ημέρες με αποδοχές έναντι 10 ημερών που προβλέπει η Οδηγία και 2 ημερών που ισχύει σήμερα. Έτσι η χώρα μας από προτελευταία μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ ανεβαίνει στην 5η θέση.

Προβλέπεται προστασία του νέου πατέρα κατά της απόλυσης για 6 μήνες από τη γέννηση του τέκνου.

Με την καθιέρωση αδειών και δικαιωμάτων για τον πατέρα, εκτός από την εξισορρόπηση του ρόλου και των δύο γονέων στην οικογένεια, περιορίζεται το αντικίνητρο για την πρόσληψη γυναικών αφού τόσο η μητέρα, όσο και ο πατέρας προστατεύονται από την απόλυση και δικαιούνται άδεια αρκετών μηνών που σχετίζεται με τη γέννηση και την ανατροφή του τέκνου τους.

Επιπλέον:

- Θεσπίζεται γονική άδεια 4 μηνών για κάθε γονέα με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για τους 2 μήνες.
- Εισάγεται δικαίωμα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (π.χ. τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, μερική απασχόληση) για γονείς και φροντιστές παιδιών ηλικίας έως 12 ετών, στην κατεύθυνση των προβλέψεων της Οδηγίας 2019/1158. Σημειώνεται πως η εν λόγω ρύθμιση αποτελεί μια ακόμη απόδειξη ότι το ευέλικτο ωράριο μπορεί να διευκολύνει αποτελεσματικά τους εργαζόμενους προκειμένου να καλύψουν τις οικογενειακές ανάγκες φροντίδας των παιδιών.
- Θεσπίζεται άδεια φροντιστή (5 εργάσιμες ημέρες για συγγενή ή σύννοικο όταν υπάρχει ανάγκη φροντίδας ή σοβαρός ιατρικός λόγος).
- Θεσπίζεται απουσία λόγω ανωτέρας βίας (1 ημέρα 2 φορές το χρόνο μετ' αποδοχών).
- Επεκτείνεται το τμήμα της άδειας μητρότητας μετά τη γέννα (9 εβδομάδες) στην υιοθεσία.
- Επεκτείνεται η άδεια προστασίας της μητρότητας (6 μήνες με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ) στην υιοθεσία.
- Θεσπίζεται άδεια 7 ημερών για υποβολή σε διαδικασίες υποβοηθούμενης αναπαραγωγής
- Επεκτείνεται η άδεια φροντίδας τέκνου στην τεκμαιρόμενη μητέρα.
- Απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση.
- Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εργαζόμενου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση. Αν εργαζόμενος θεωρεί ότι

απολύθηκε για αυτό το λόγο, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους (αντιστροφή του βάρους της απόδειξης).

Τηλεργασία

Η Ελλάδα είναι μία από τις πρώτες χώρες της ΕΕ και του ΟΟΣΑ, μετά τη Γαλλία και την Ιταλία, που νομοθετεί την αναγνώριση του δικαιώματος αποσύνδεσης. Δηλαδή του δικαιώματος του τηλεργαζόμενου να απέχει από την παροχή εργασίας με τηλεφωνικό, ηλεκτρονικό ή ψηφιακό τρόπο, εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των αδειών του.

Προβλέπεται επίσης ότι στο πλαίσιο της τηλεργασίας:

- Ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος του εξοπλισμού, της συντήρησης και των τηλεπικοινωνιών.
- Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης του τηλεργαζόμενου. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεργαζόμενου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης.
- Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου.
- Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.
- Η Επιθεώρηση Εργασίας έχει δικαίωμα πρόσβασης στα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του τηλεργαζόμενου για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου εργασίας.

Εργατοτεχνίτες

Με το νομοσχέδιο τερματίζεται το καθεστώς διακρίσεων που ήθελε οι αποζημιώσεις των εργατοτεχνιτών να είναι πολύ κατώτερες από τις αποζημιώσεις των υπαλλήλων. Ικανοποιείται ένα πάγιο και δίκαιο αίτημα και εξισώνονται οι αποζημιώσεις απόλυσης των εργατοτεχνιτών, που μέχρι σήμερα υπολογίζονταν σε λίγα μεροκάματα, με εκείνες των υπαλλήλων, που ισοδυναμούν με μισθούς έως και 12 μηνών.

Πλατφόρμες

Θεσπίζεται πλαίσιο προστασίας των απασχολούμενων στις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες (επιχειρήσεις που συνδέουν μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας παρόχους υπηρεσιών και χρήστες), ακολουθώντας τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και τις βέλτιστες πρακτικές του ILO και του ΟΟΣΑ.

Αναγνωρίζονται δύο τρόποι συνεργασίας των παρόχων υπηρεσιών με τις πλατφόρμες, που είναι οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών και έργου. Ακολουθώντας την νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου θεσπίζουμε συγκεκριμένα νομοθετικά κριτήρια για τη διάκριση των συμβάσεων.

Επιπλέον:

Θεσπίζουμε συνδικαλιστικά δικαιώματα για τους απασχολούμενους με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών/ έργου, οι οποίοι θα μπορούν να συστήνουν οργανώσεις, να διαπραγματεύονται συλλογικές συμφωνίες και να κηρύσσουν απεργία. Με αυτό τον τρόπο, προστατεύονται τα δικαιώματα των απασχολούμενων σε πλατφόρμες ανεξάρτητα από τον ειδικότερο τύπο σύμβασης, με τον οποίο συνδέονται με την πλατφόρμα.

Προβλέπεται ότι οι πλατφόρμες έχουν ακριβώς τις ίδιες υποχρεώσεις για πρόνοια, υγιεινή και ασφάλεια που ισχύουν για τις συμβάσεις συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας προβλέπεται από την Κοινοτική νομοθεσία, εφαρμόζεται ευρέως στην Ευρωπαϊκή Ένωση ενώ στη χώρα μας, έχει νομοθετηθεί από το 1990 και εφαρμόζεται σε σημαντικούς κλάδους, όπως ο ξενοδοχειακός και πολλές επιχειρήσεις, με συλλογικές συμβάσεις. Με το νομοσχέδιο προβλέπεται ότι αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συλλογική σύμβαση, ή το επιθυμεί ο εργαζόμενος, η διευθέτηση μπορεί να εφαρμόζεται μετά από αίτησή του.

Δημιουργούνται έτσι νέες ευκαιρίες, δυνατότητες συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, διευκολύνονται ουσιαστικά εργαζόμενοι γονείς, φροντιστές, φοιτητές, άτομα με διπλή απασχόληση κ.ά.

Σημειώνεται ότι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) στον Οδηγό για «ισορροπημένη διευθέτηση του χρόνου εργασίας» (Guide to developing balanced working time arrangements https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_706159.pdf) επισημαίνει ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να ωφελήσει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις καθώς από τη μια βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και από την άλλη βοηθά τις επιχειρήσεις να καλύψουν τον αυξημένο φόρτο εργασίας μιας περιόδου και να μειώσουν το κόστος.

Με άλλη διάταξη κατοχυρώνεται ρητά το 8ωρο/5θήμερο/40ωρο, προβλέπεται δυνατότητα 4ήμερης εργασίας, χωρίς μείωση αποδοχών στο πλαίσιο της διευθέτησης ενώ ορίζεται ότι είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που αρνήθηκε να συμφωνήσει διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Άμεσα συνδεδεμένες με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι οι ρυθμίσεις για την αναβάθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή και την Ψηφιακή Κάρτα εργασίας, που δημιουργούν πλαίσιο αντικειμενικών και αυστηρών ελέγχων για την αποφυγή εργοδοτικής αυθαιρεσίας και αθέμιτου ανταγωνισμού.

Διαλείμματα

Προβλέπεται ότι το διάλειμμα θα χορηγείται μετά από 4 ώρες εργασίας αντί για 6 ώρες που ίσχυε ως τώρα. Επίσης, ξεκαθαρίζεται η διάρκειά του που θα είναι 15 – 30 λεπτά, ρύθμιση με την οποία αποφεύγονται εργοδοτικές καταχρήσεις που παρατηρούνται σήμερα. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια ελέγχων εργαζόμενοι που βρίσκονταν στους χώρους δουλειάς αρκετή ώρα μετά τη λήξη του ωραρίου «δικαιολογούνταν» από τον εργοδότη με το σκεπτικό ότι είχαν κάνει μεγάλο διάλειμμα στο ενδιάμεσο. Ορίζεται επίσης ότι απαγορεύεται η χορήγηση του διαλείμματος συνεχόμενου με την έναρξη ή λήξη της εργασίας.

Υπερωρίες

Ενοποιείται και αυξάνεται το όριο για τις υπερωρίες σε 150 ώρες ετησίως (σήμερα είναι 96 στη βιομηχανία και 120 στους λοιπούς κλάδους). Αυξάνεται επίσης η αμοιβή για τις υπερωρίες για τις οποίες δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες διαδικασίες έγκρισης: καθορίζεται συγκεκριμένα στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%, έναντι 80% που

είναι σήμερα. Με τον τρόπο αυτό και σε συνδυασμό ιδίως με την ψηφιακή κάρτα εργασίας αυξάνεται το εισόδημα των εργαζομένων και καλύπτονται οι επιχειρηματικές ανάγκες.

Κυριακές

Το γενικό καθεστώς αργίας της Κυριακής παραμένει. Στις υφιστάμενες γνωστές εξαιρέσεις που ισχύουν εδώ και δεκαετίες σε κλάδους όπως η εστίαση, καταστήματα σε τουριστικές περιοχές, κ.ά.) προστίθενται ορισμένοι κλάδοι στους οποίους είναι αναγκαία η δυνατότητα συνεχούς λειτουργίας για δύο λόγους: αφενός για την εξυπηρέτηση αναγκών της κοινωνίας και αφετέρου για την πάταξη φαινομένων μαύρης εργασίας καθώς σε πολλές περιπτώσεις επιχειρήσεις αναγκάζονται να λειτουργήσουν Κυριακές χωρίς να μπορούν να εμφανίσουν επίσημα τους εργαζόμενους. Οι κλάδοι που προστίθενται είναι:

- υπηρεσίες ταχυδρομικών υπηρεσιών (courier),
- δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών,
- παραγωγή, αποθήκευση, μεταφορά και διανομή φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού,
- επιχειρήσεις εφοδιαστικής αλυσίδας (“logistics”), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων,
- κέντρα 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,
- επιχειρήσεις ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου,
- επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών,
- επιχειρήσεις παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων,
- κέντρα δεδομένων (“data centers”) και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων.

Επίσης, επιτρέπονται μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας:

- περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει
- περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικοί και άλλοι διαγωνισμοί, 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
- περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών,
- περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων

Προστασία από τις απολύσεις

Παραμένουν οι υφιστάμενες περιπτώσεις ακυρότητας (π.χ. απόλυση που οφείλεται σε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, συνδικαλιστικής δράσης, λόγω άρνησης πρότασης για διευθέτηση του χρόνου εργασίας, κ.ά.)

Διευρύνεται η λίστα των περιπτώσεων της άκυρης απόλυσης, η οποία οδηγεί σε επαναπασχόληση (επιστροφή του εργαζόμενου στην εργασία του) και καταβολή των μισθών υπερημερίας (για την περίοδο από την απόλυση μέχρι την επαναπασχόληση).

Συγκεκριμένα, προστίθενται στις άκυρες οι απολύσεις:

Όταν γίνονται επειδή ο εργαζόμενος άσκησε οποιοδήποτε νόμιμο δικαίωμά του (μέχρι σήμερα η επαναπρόσληψη ήταν στην κρίση του Δικαστηρίου).

Για άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης

Του πατέρα νεογεννηθέντος τέκνου

Εργαζομένων που έλαβαν ή ζήτησαν οποιαδήποτε άδεια

Εργαζομένων που δεν υπέκυψαν σε πίεση του εργοδότη να υποβάλουν αίτημα για διευθέτηση

Τηλεεργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αποσύνδεσης

Θεσπίζεται και σε αυτή την περίπτωση αντιστροφή του βάρους της απόδειξης: «Αν, απολυθείς εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυσή του είναι άκυρη, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη».

Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζόμενου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζόμενου πρόσθετη αποζημίωση που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις αποδοχές 3 μηνών, ούτε μεγαλύτερη από το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης. Αν δεν υποβληθεί αίτημα από καμία πλευρά τότε το δικαστήριο μπορεί να διατάξει επαναπρόσληψη και σε αυτές τις περιπτώσεις.

ΕΡΓΑΝΗ II

Το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ αναβαθμίζεται και μετεξελισσεται σε ΕΡΓΑΝΗ II. Στόχος είναι η μείωση του διοικητικού φόρτου για τις επιχειρήσεις, η απλοποίηση διαδικασιών και η κατάργηση των πολλαπλών δηλώσεων για το ίδιο αντικείμενο που υποχρεώνονται να υποβάλλουν σήμερα οι εργοδότες (π.χ. σε ΕΡΓΑΝΗ και ΕΦΚΑ). Αυτό συμβαίνει με την εξασφάλιση διαλειτουργικότητας μεταξύ των πληροφοριακών συστημάτων ΕΡΓΑΝΗ, e-ΕΦΚΑ, Επιθεώρησης Εργασίας και ΟΑΕΔ.

Βασικό στοιχείο είναι επίσης ότι διευκολύνονται οι έλεγχοι για την εφαρμογή της νομοθεσίας καθώς θα υπάρχει δυνατότητα διασταύρωσης των δηλώσεων για μισθούς και ασφάλιση.

Διαφάνεια στον συνδικαλισμό

Θεσπίζεται υποχρεωτική εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ηλεκτρονικό μητρώο όπου θα καταχωρούνται βασικά στοιχεία όπως το καταστατικό, η έδρα και ο αριθμός των μελών. Η εγγραφή στο μητρώο θα αποτελεί προϋπόθεση για συλλογική διαπραγμάτευση, κήρυξη απεργίας και υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης.

Προϋπόθεση για την κήρυξη απεργίας και την εκλογή Διοικητικού Συμβουλίου είναι να υπάρχει διαθέσιμο σύστημα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας διαθέσιμο σε όποιο μέλος επιθυμεί να το χρησιμοποιήσει, με όρους μυστικότητας.

Απαγορεύεται η ενίσχυση συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες και κόμματα.

Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών εξομοιώνεται με εκείνη που ισχύει για τις εγκύους.

Ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία

Διασφαλίζεται η κάλυψη των αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια απεργιών σε κρίσιμους κλάδους της οικονομίας. Ορίζεται συγκεκριμένα ότι θα πρέπει να παρέχεται τουλάχιστον το ένα τρίτο της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας κατά τη διάρκεια απεργίας σε επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, στους κλάδους: υγείας, ύδρευσης, ηλεκτροδότησης, διύλισης πετρελαίου, μεταφορών, τηλεπικοινωνιών, αποκομιδής απορριμμάτων, φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια, Πολιτικής Αεροπορίας, μισθοδοσίας στο Δημόσιο (συντάξεις).

Απαγορεύεται η παρεμπόδιση εργαζομένων που επιθυμούν να εργασθούν κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Επισυνάπτεται η παρουσίαση του ν/σ