

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ  
ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ  
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών 6504/2005, Ειδικός αριθμός 738-5737  
Έδρα: ΕΙΕ, Β.Κωνσταντίνου 48, Τ.Κ. 11635, e-mail:info@poseeiiid.gr,  
ΑΦΜ:997337420, ΔΟΥ:ΙΖ' Αθηνών

---

Πρόεδρος:	Μάλλιαρης Χρήστος, κιν. 693 6860 969,	e-mail: <a href="mailto:maliaris@iceht.forth.gr">maliaris@iceht.forth.gr</a>
Αντιπρόεδρος:	Βρέτος Νικόλαος, κιν. 697 4325 775,	e-mail: <a href="mailto:vretos@iti.gr">vretos@iti.gr</a>
Γεν. Γραμματέας:	Ζήσης Αθανάσιος, κιν: 694 4417 740,	e-mail: <a href="mailto:zissis@certh.gr">zissis@certh.gr</a>

---

Αθήνα, 31/05/21  
ΑΠ:373

**Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου: «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 χώρο 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»»**

Αγαπητοί,

Κάθε νέο εργασιακό νομοσχέδιο είναι εύλογο να τοποθετείται απευθείας στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος εγείροντας βásiμα, αλλά και πιεστικά ερωτήματα, αναφορικά με τις επιμέρους διατάξεις που διαμορφώνουν τον πυρήνα της νομοθετικής μεταβολής.

Διαχρονικά παρατηρείται το φαινόμενο, κάθε τι που εγκαινιάζει νέα δεδομένα δεν μπορεί παρά να αποτελεί αντικείμενο σχολιασμού, κριτικής και μαζί έντονης αμφισβήτησης.

Κατά γενική ομολογία, αποτελεί γενική παραδοχή ότι το υφιστάμενο πλαίσιο εργασίας σε αρκετά σημεία είναι ξεπερασμένο από τις τεχνολογικές εξελίξεις και την ψηφιοποίηση των παρεχόμενων υπηρεσιών που γεννά η τεχνολογική επανάσταση. Κανένας δεν μπορεί να υποστηρίξει ότι το υφιστάμενο πλαίσιο απέτρεψε τα φαινόμενα καταστρατήγησης ωραρίων και απλήρωτων υπερωριών. Οι εργαζόμενοι με ελαστικές μορφές απασχόλησης στα Ε.Κ. αποτελούν ίσως τη μεγαλύτερη απόδειξη. Αυτό όμως δεν πρέπει και δεν μπορεί να επιτραπεί να χρησιμοποιηθεί ως εφιαλτήριο για να υπάρξουν νομοθετικές παρεμβάσεις-τετραουρηγήματα, που περιλαμβάνονται στο συγκεκριμένο αντιλαϊκό και αντεργατικό σχέδιο νόμου, στο όνομα εκσυγχρονισμού των παλιών και παρωχημένων αναχρονιστικών πρακτικών με απώτερο στόχο την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων για την προσέλκυση επενδύσεων.

**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.: Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου:** «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 χώρο 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»»

Στο προτεινόμενο σχέδιο νόμου περιέχονται και θετικές πρόνοιες σε κατηγορίες εργαζομένων, για τις οποίες δηλώνουμε ότι θα συνεχίσουμε να πιέζουμε για τη θέσπιση περαιτέρω νομοθετικών καλύψεων που θα διασφαλίζουν ακόμα περισσότερο το σύνολο των εργαζομένων στα Ε.Κ. Ενδεικτικά αναφέρουμε την προσπάθεια για την αντιμετώπιση της «μαύρης» υποδηλωμένης εργασίας και τη φοροδιαφυγή που τη συνοδεύει, τη θέσπιση κανόνων για την παρεμπόδιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, την ύπαρξη μέριμνας για την ασφαλέστερη εκτέλεση της εργασίας όταν διενεργείται εκτός των εγκαταστάσεων των Ε.Κ., μέσω τηλεργασίας, με σαφείς, ξεκάθαρες αλλά και δεσμευτικές διαδικασίες, τη νομοθετική πρόνοια που προβλέπει άδεια 14 ημερών στον πατέρα με την απόκτηση παιδιού, καθώς επίσης την επέκταση προστασίας από απόλυση που ισχύει για την μητέρα και στον πατέρα, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τη φροντίδα των παιδιών σε ηλικία μέχρι 12 ετών.

Στην αντίπερα όχθη όμως, το νομοσχέδιο βάλει κατά των εργαζομένων με συνδυασμένη και πολυμέτρητη επίθεση, στο ωράριο, στις αμοιβές, στα δικαιώματα, στη συλλογική διαπραγμάτευση, στη συνδικαλιστική τους έκφραση.

Δεν θα κουραστούμε να τονίζουμε ότι νομοθετήματα που αποσκοπούν στην αύξηση της εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα εργάζονταν 41,8 ώρες κατά μέσο όρο τη βδομάδα, 5 ώρες περίπου παραπάνω από το μέσο ευρωπαϊκό όρο, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το 2019, καταλαμβάνοντας την τρίτη θέση από την κορυφή μετά την Τουρκία και τη Σερβία και σε πολύ υψηλότερη θέση από την Ισπανία (38.5 ώρες), τη Γαλλία (38 ώρες), την Ιταλία (37.5 ώρες) και τη Γερμανία (35.5 ώρες). Επίσης, δεν πρέπει να αγνοείται η προσπάθεια μετατροπής του πενθημέρου σε τετράημερο με πλήρεις αποδοχές, ένα πιλοτικό μοντέλο εργασίας διάρκειας τριών χρόνων που θα ξεκινήσει από το φθινόπωρο στην Ισπανία, με πιθανή χρηματοδότησή του μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ανάκαμψης ούτε ότι στις ΗΠΑ με προεδρικό διάταγμα αναμένεται να υπάρξει διπλασιασμός του κατώτατου μισθού από 7,25 δολάρια την ώρα σε 15,00, όπως αντίστοιχα συνέβη σε 17 κράτη μέλη της ΕΕ που έχουν ήδη αυξήσει τον κατώτατο μισθό από την 1/1/2021, ενώ μόνο στην Ελλάδα οι διαπραγματεύσεις αναβλήθηκαν την προηγούμενη χρονιά και ο κατώτατος μισθός εξακολουθεί να είναι παγωμένος στο ύψος του 2019. Με το σχέδιο δε νόμου για τα εργασιακά επέρχεται περαιτέρω έμμεση μείωση των αποδοχών, καθώς αυξάνεται ο αριθμός των υπερωριών και ταυτόχρονα ο χρόνος καθημερινής εργασίας, χωρίς επιπλέον αποδοχές και φυσικά δημιουργείται περαιτέρω μείωση των νέων θέσεων εργασίας, αφού με το ήδη υπάρχον προσωπικό θα καλυφθούν όλες οι πρόνοιες του νομοσχεδίου!!

Ειδικότερα, με το συγκεκριμένο νομοσχέδιο **απελευθερώνεται περαιτέρω το ωράριο καθημερινής εργασίας, μετατρέποντάς το σε οκτάωρο α λα καρτ** καθώς προβλέπεται ο χρόνος εργασίας να μπορεί να αλλάζει εντός της ημέρας, **νομιμοποιείται η 10ωρη εργασία** χωρίς πρόσθετη αμοιβή για τις δύο επιπλέον ώρες υποχρεωτικής εργασίας, εφόσον εντός

**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.: Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου: «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 χώρο 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»»**

---

του ίδιου εξαμήνου οι εργαζόμενοι εξοφλούν τις ώρες με αντίστοιχη μείωση των ωρών ή ρεπό ή ημέρες άδειας.

Επίσης, επιχειρείται πρόσθετη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων με την **αύξηση των ωρών των νόμιμων υπερωριών**, καθότι αυξάνεται το πλαφόν των υπερωριών των 120 ωρών, ανά εξάμηνο. Υπενθυμίζουμε ότι με τα μέχρι σήμερα δεδομένα, εργασία έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40%. Η υπέρβαση των 120 ωρών ετησίως, αμείβεται με προσαύξηση 60%.

Το νομοσχέδιο **καταλύει τον σταθερό εργάσιμο χρόνο και φέρνει επιπλέον ελαστικότητα στη διευθέτηση του χρόνου παροχής εργασίας και υπονομεύει περαιτέρω την κατάργηση της κυριακάτικης αργίας**, με την προσθήκη στη λίστα επιχειρήσεων που θα επιτρέπεται η εργασία και την Κυριακή.

Για την πλειοψηφία των εργαζομένων στα ερευνητικά ιδρύματα, οι εξελίξεις μετατρέπουν την εργασία σε ένα δυσβάστακτο φορτίο με κίνδυνο πολλές φορές της προσωπικής τους υγείας και ασφάλειας, καλύπτοντας και τυπικά την φυσική παρουσία σε ώρες εκτός του βασικού ωραρίου με μειωμένη παρουσία προσωπικού και ότι συνεπάγεται αυτό. Οι **ευέλικτες σχέσεις εργασίας** όπως το **μπλοκάκι**, η **εντατικοποίηση της δουλειάς**, η **ανασφάλιστη εργασία** για μια σειρά συναδέλφους κυρίως υποψήφιους διδάκτορες, αποτελούν πλέον καθημερινότητα.

Ταυτόχρονα κι ενώ διαμορφώνεται ένα ασφυκτικό εργασιακό πλαίσιο, διατάξεις του συγκεκριμένου νομοσχεδίου **μετατρέπουν το αναφαίρετο δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία μέχρι και σε ποινικό αδίκημα**. Συγκεκριμένα, **το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας στο Δημόσιο σε περίπτωση απεργίας, ορίζεται τουλάχιστον στο 33%**, μέτρο που θα συμπαρασύρει αργά ή γρήγορα και τον ιδιωτικό τομέα. Συγχέεται το προσωπικό ασφαλείας με αυτό της στοιχειώδους λειτουργίας σκόπιμα για την ακύρωση κάθε ουσιώδους αξίας της απεργίας. Ακόμη, το δικαίωμα των εργαζομένων για περιφρούρηση της απεργιακής τους κινητοποίησης, θα θεωρείται **«ποινικώς κολάσιμη πράξη»!**

Παράλληλα, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης θα αναγνωρίζεται μόνο στα σωματεία που έχουν παραδώσει ψηφιακά τα Μητρώα τους. **Δηλαδή για να λειτουργεί ο κάθε σύλλογος, θα πρέπει να αποδεχτεί το φακέλωμα**.

Εκτός των προαναφερομένων, αποδυναμώνεται επιπλέον το ΣΕΠΕ, (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας), του οποίου οι παρεμβάσεις έχουν μέχρι σήμερα δεσμευτικό χαρακτήρα για όλα τα μέρη. Επιπρόσθετα θεσμοθετείται ειδική επιτροπή για τον εκ των προτέρων έλεγχο της πληρότητας των αιτήσεων μεσολάβησης και διαιτησίας, και ορίζεται αναγκαίο περιεχόμενο όλων των αιτήσεων, ώστε να εξασφαλίζεται η στοιχειοθέτηση και τεκμηρίωσή τους, εισάγοντας με αυτόν τον εύσχημο τρόπο επιπλέον «φίλτρα», με απώτερο στόχο την περαιτέρω μείωση των προσφυγών για συμφιλίωση συλλογικών διαφορών ή προσφυγών!

**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.: Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου:** «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 χώρο 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»»

---

Συνάδελφοι,

Στην αλληλουχία των νομοθετικών παρεμβάσεων τα τελευταία χρόνια, το προτεινόμενο σχέδιο νόμου δεν αποτελεί έκπληξη. Αποτελεί συνειδητή επιλογή που επιτάσσει ακόμα μεγαλύτερη απομείωση εργασιακών δικαιωμάτων με ταυτόχρονη κατάργηση όλων των προστατευτικών νομοθετικών ρυθμίσεων, επιβάλλοντας τη θέσπιση περιορισμών προς όφελος της ευελιξίας και της αύξησης της κερδοφορίας .

Προχωρώντας στην επισκόπηση του περιεχομένου του εργασιακού νομοσχεδίου, επισημαίνουμε τα παρακάτω σημεία στον κατ' άρθρο σχολιασμό μας, όπως τα αναρτήσαμε στη δημόσια διαβούλευση.

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

Στις περιπτώσεις όπου οι μηνιαίες αποδοχές του γονέα είναι υψηλότερες σε σύγκριση με τον κατώτατο μισθό, η συγκεκριμένη ρύθμιση δρα αποτρεπτικά. Προτείνουμε ο εργοδότης να καλύπτει τη διαφορά από το ύψος του κατώτατου μισθού που θα καταβάλει ο ΟΑΕΔ, ώστε ο εργαζόμενος να έχει κίνητρο να κάνει χρήση της διάταξης και να μην υποστεί μείωση αποδοχών για το συγκεκριμένο 4μηνο.

#### **Άρθρο 29 Άδεια φρονιστή (άρθρο 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)**

Αποτελεί θετική πρόνοια όμως ο περιορισμός συνύπαρξης στην ίδια οικία περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τους εν δυνάμει δικαιούχους

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

Ο αριθμός των ημερών αδείας, 1 ημέρα κάθε φορά και έως 2 φορές ετησίως είναι υπερβολικά μικρός. Προτείνουμε τουλάχιστον τον διπλασιασμό των ημερών

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

Προτείνουμε να καθίσταται υποχρεωτική για τον εργοδότη η αποδοχή αιτήματος από τον εργαζόμενο που θα αφορά την ένταξη στο καθεστώς τηλεργασίας όταν ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει ατομικά πρόβλημα υγείας ή συγγενής του α' βαθμού που τον εξαναγκάζει να παρευρίσκεται στο σπίτι για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται που θα αποδεικνύεται με ιατρική γνωμάτευση.

**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.:** Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου: «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 χώρο 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»»

---

#### **Άρθρο 42 Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους**

«Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, δικαιούνται, 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.» Προτείνουμε να δίδεται άδεια μετ' αποδοχών κατ' ελάχιστο για 4 ημέρες.

#### **Άρθρο 44 Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών**

Προτείνουμε να δίδεται επιπρόσθετα άδεια μετ' αποδοχών κατ' ελάχιστο για 5 ημέρες.

#### **Άρθρο 57 Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας – Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000**

Η αύξηση των υπερωριών δημιουργεί νέο όριο 25% πιο αυξημένο από τον ανώτατο αριθμό υπερωριών και 50% περίπου από τον κατώτατο, προκειμένου οι επιχειρήσεις να μην υποχρεώνονται σε πρόσληψη επιπλέον προσωπικού, που οδηγεί σε αύξηση του κόστους και μείωση των κερδών αλλά να στηρίζονται στο μεγαλύτερο βαθμό έντασης της εργασίας των ήδη απασχολούμενων.

Επίσης, προβλέπεται με αποφάσεις του Γενικού Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η απεριόριστη υπέρβαση ακόμα και των αυξημένων αυτών ορίων υπερωριών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών. Η επαύξηση του αριθμού των υπερωριών σε συνδυασμό με την κατάργηση της Κυριακάτικης αργίας ωφελεί και πάλι τις επιχειρήσεις οι οποίες έχουν τη δυνατότητα να κάνουν χρήση των αυξημένων υπερωριών με τις οποίες θα επιβαρύνουν τους εργαζόμενους και να μεγιστοποιήσουν τα έσοδά τους. Αντίθετα η κυριακάτικη εργασία στη βιομηχανία δεν συνδέεται με καμία αντίστοιχη νομική υποχρέωση των εργοδοτών να αυξήσουν ανάλογα τις θέσεις εργασίας.

#### **Άρθρο 58 Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας – Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990**

Η διάταξη είναι το σκαλοπάτι για την κατάργηση του οκταώρου και με νομική κατοχύρωση. Ο εργοδότης με πρόσχημα τη μη συμφωνία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις θα προχωρά στην υπογραφή ελεύθερων ατομικών συμβάσεων και ο

**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.:** Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου: «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 χώρο 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»»

---

εργαζόμενος θα υποκύπτει στις πιέσεις του εργοδότη για επιμήκυνση του ωραρίου και μάλιστα με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου.

Το συγκεκριμένο άρθρο όχι μόνο δεν διασφαλίζει τους εργαζόμενους, απεναντίας επιτρέπει στον εργοδότη να ζητήσει επιτακτικά και εν τέλει να επιβάλει διευθέτηση του χρόνου εργασίας και μάλιστα με «αίτημα» του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση ο ισχυρός σε αυτήν την ελεύθερη εργασιακή σχέση είναι πάντα ο εργοδότης. Επίσης, δεν αναφέρεται στο άρθρο ποιος είναι εκείνος που επιλέγει το πρόγραμμα και τον χρόνο εκπλήρωσης του χρονικού αντισταθμίσιματος.

Να απαλειφθεί η φράση «σε περίπτωση μη συμφωνίας με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις», για να υπάρχει η στοιχειώδης προστασία στον ανυπεράσπιστο εργαζόμενο.

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Άρθρο 66 Τηλεργασία – Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010**

Λόγω της πανδημίας η τηλεργασία βοήθησε και τους εργαζόμενους και τους εργοδότες να μπορέσουν να συνεχίσουν την επαγγελματική τους συνεργασία. Είναι επιτακτική η ανάγκη θέσπισης επιπλέον κανόνων που θα αποτρέψει τον εργοδότη να επιβάλει μονομερώς την υποχρεωτική ένταξη στο καθεστώς τηλεργασίας σε κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά. Η αναφορά στο άρθρο ότι θα χρησιμοποιείται κατόπιν συμφωνίας ο εξοπλισμός που διαθέτει στο σπίτι του ο εργαζόμενος θα πρέπει να απαλειφθεί διότι οι εργοδότες τελικά θα το επιβάλουν μονομερώς με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους. Άλλωστε ο κάθε εργαζόμενος δεν είναι ελεύθερος επαγγελματίας ώστε να διαθέτει στο σπίτι του τον αναγκαίο για κάθε περίπτωση σύνδεσης και εργασίας εξοπλισμό. Ομοίως να προβλεφθεί ρητή διάταξη που θα διασφαλίζεται με νόμο η διατήρηση της βάσης των αποδοχών για όσο χρόνο διαρκεί το καθεστώς τηλεργασίας στο ίδιο επίπεδο που θα ίσχυε αν ο εργαζόμενος συνέχιζε να παρέχει την εργασία του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

#### **Άρθρο 82 Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982**

Τα συνδικαλιστικά σωματεία υποχρεώνονται πλέον να εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.). Με τον τρόπο αυτό, το κράτος αποκτά τον έλεγχο και την εποπτεία των συνδικαλιστικών σωματείων όλων των βαθμίδων ενώ η υποχρέωση εγγραφής αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για

**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.: Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου:** «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 χώρο 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»»

---

την χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά τόσο για την διαπραγματευτική ικανότητα σύναψης Σ.Σ.Ε, αλλά και την ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την κήρυξη απεργίας, καθώς και για την προστασία των στελεχών της.

#### **Άρθρο 84 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982**

Στην παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 διαγράφεται το δεύτερο εδάφιο το οποίο προέβλεπε παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

#### **Άρθρο 83 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 1264/1982**

Η περιγραφή στο άρθρο 3 παρ. 3. «Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία», ανοίγει την κερκόπορτα να μπορεί ο εκάστοτε εργοδότης αλλά και οποιοσδήποτε επικαλείται ότι έχει έννομο συμφέρον να πληροφορείται αυστηρά προσωπικά δεδομένα για κάθε μέλος του σωματείου. Είναι βέβαιο ότι τα δικαστήρια θα κληθούν με την ετυμηγορία τους να αποκαταστήσουν την κανονικότητα. Προτείνουμε την απαλοιφή της φράσης «και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον»

#### **Άρθρο 90 Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982**

Η περιγραφή, «η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.» προσθέτει ακόμα ένα εμπόδιο με απώτερο στόχο την αποτροπή κήρυξης απεργιακών κινητοποιήσεων. Ειδικότερα η πρόβλεψη συγγραφής εκτός των αιτημάτων και τους λόγους που θεμελιώνουν την προκήρυξη μιας απεργίας, μόνο ως προσπάθεια επιβολής κινήτρων για την αποτροπή κήρυξης της απεργίας μπορεί αντικειμενικά να ερμηνευτεί. Προτείνουμε την άμεση απαλοιφή της φράσης «και τους λόγους που τα θεμελιώνουν».

#### **Άρθρο 93 Δημόσιος διάλογος – Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994**

Ολόκληρο το άρθρο είναι απαράδεκτο, επικίνδυνα προκλητικό και θυμίζει αλήστου μνήμης εποχές που υπάρχουν στο χρονοντούλαπο της ιστορίας. Προτείνουμε την άμεση απόσυρσή του.

**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.:** Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου: «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 χώρο 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»»

---

#### **Άρθρο 94 Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας – Τροποποίηση του άρθρου 21 ν. 1264/1982**

Επιχειρείται περαιτέρω αποδυνάμωση του μοναδικού ισχυρού μέσου διαμαρτυρίας που έχουν στη διάθεσή τους οι εργαζόμενοι, της απεργίας, με τον ορισμό του προσωπικού ασφαλείας στις ΔΕΚΟ στο 33%. Στην προκειμένη περίπτωση εισάγεται μία εντελώς εσφαλμένη αντίληψη της έννοιας και του σκοπού του «προσωπικού ασφαλείας». Υπενθυμίζουμε ότι στις περισσότερες χώρες δεν υπάρχει ρητή νομοθετική πρόβλεψη για διάθεση προσωπικού ασφαλείας αλλά θεωρείται υποχρέωση σύμφυτη με την καλόπιστη άσκηση του δικαιώματος απεργίας. Τα καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας έχουν άμεση σχέση με την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. Δεν επιτρέπεται συνεπώς στον εργοδότη να αναθέσει επιπλέον καθήκοντα στους εργαζόμενους, ούτε να αξιοποιηθεί το προσωπικό ασφαλείας ως θεσμοθετημένος απεργοσπαστικός μηχανισμός με στόχο να αποδυναμωθεί η πίεση που ασκείται με την απεργία. Η παροχή ενός επιπέδου λειτουργίας μιας επιχείρησης σε ποσοστό 33% δεν συνδέεται με τους παραπάνω σκοπούς αλλά αποτυπώνει έναν αυθαίρετο και ίσως και αντισυνταγματικό νομοθετικό προσδιορισμό του «ανεκτού ποσοστού απεργίας» για το Κράτος, αποκαλύπτοντας ταυτόχρονα την πρόθεση μείωσης της αποτελεσματικότητας των απεργιακών κινητοποιήσεων. Είναι σίγουρο ότι το συγκεκριμένο σημείο θα αποτελέσει σημείο δικαστικών διενέξεων μέχρι την κατάργησή του.

#### **ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» Άρθρο 100 Σύσταση**

Με το περιεχόμενό του αποδυναμώνεται επιπλέον το ΣΕΠΕ, (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας), του οποίου οι παρεμβάσεις έχουν μέχρι σήμερα δεσμευτικό χαρακτήρα για όλα τα μέρη. Επιπρόσθετα θεσμοθετείται ειδική επιτροπή για τον εκ των προτέρων έλεγχο της πληρότητας των αιτήσεων μεσολάβησης και διαιτησίας, και ορίζεται αναγκαίο περιεχόμενο όλων των αιτήσεων, ώστε να εξασφαλίζεται η στοιχειοθέτηση και τεκμηρίωσή τους, εισάγοντας με αυτόν τον εύσχημο τρόπο επιπλέον «φίλτρα», με απώτερο στόχο την περαιτέρω μείωση των προσφυγών για συμφιλίωση συλλογικών διαφορών ή προσφυγών!

Προτείνουμε την περαιτέρω ενίσχυση του ΣΕΠΕ οι αποφάσεις του οποίου να εξακολουθήσουν να έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Επίσης τη δημιουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας στο ΣΕΠΕ στην οποία θα μπορεί ο κάθε εργαζόμενος που



**Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.:** Θέσεις της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. για το Σχέδιο Νόμου: «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 χώρο 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»»

υπόκειται σε αθέμιτες πιέσεις από τον εργοδότη του να προβαίνει σε ανώνυμη καταγγελία χωρίς το φόβο να διαρρεύσει το περιεχόμενό της και υποστεί άμεσα τις συνέπειές της.

Με εκτίμηση,

Για το Δ.Σ. της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.

Πρόεδρος

Μάλλιαρης Χρήστος

Γενικός Γραμματέας

Ζήσης Αθανάσιος

Σύλλογοι – Μέλη της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.

Σ.Π. Ε.Ι.Ε., Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών (ΕΙΕ),  
Σ.Π. Ε.Ι.Π., Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ (ΕΙΠ.)  
Σ.Ε. Ι.Τ.Ε., Ίδρυμα Τεχνολογίας & Έρευνας (ΙΤΕ)  
Σ.Ε. Ε.Κ.Ε.Τ.Α., Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΕΚΕΤΑ)  
Σ.Ε. Ε.ΚΕ.Β.Ε. «Φλέμιγκ», Ερευνητικό Κέντρο Βιοϊατρικών Επιστημών Α.  
Φλέμιγκ (Ε.ΚΕ.Β.Ε.)  
Σ.Ε. Ι.Τ.Υ.Ε. «Διόφαντος», Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων  
(ΙΤΥΕ «Διόφαντος»)  
Σ.Ε. Ε.Κ. «Αθηνά», Σωματείο Εργαζομένων στο Ερευνητικό Κέντρο «Αθηνά»  
Σ.Ε. Ι.Β.Ε.Α.Α., Ίδρυμα Ιατροβιολογικών Ερευνών Ακαδημίας Αθηνών (ΙΒΕΑΑ)