

Άρθρο 55

«Καθιέρωση Χρονικών Ορίων Εργασίας»

- Επαναδιατυπώνεται το εβδομαδιαίο όριο της χρονικής απασχόλησης για την πενθήμερη και εξαήμερη εργασία για το καθεστώς πλήρους απασχόλησης
- Είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, αν προκύπτει τέτοια συμφωνία από κάποιον ειδικότερο όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας ή ατομικής σύμβασης εργασίας
- Το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας για το καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης είναι οκτώ (8) ώρες ημερησίως
- Το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας για το καθεστώς εξαήμερης απασχόλησης εργασίας είναι έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως

Άρθρο 56

«Ανάπαυση Εργαζομένων»

- Όταν ο ημερήσιος χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα από δεκαπέντε (15) έως τριάντα (30) λεπτά.
- Ο χρόνος διαλείμματος δεν αποτελεί χρόνο εργασίας
- Ο τρόπος χορήγησης του διαλείμματος ρυθμίζεται από ειδικότερες διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή στα πλαίσια διαβούλευσης του εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων ή ακόμη και τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά. Η χορήγηση αυτή βέβαια δεν θα πρέπει να οδηγεί σε διάκριση μεταξύ των εργαζομένων
- Σε περίπτωση διακεκομμένου ωραρίου, κατά την ημέρα απασχόλησης, ο εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον τρεις (3) ώρες ανάπαυσης μεταξύ του χρόνου απασχόλησής του

Άρθρο 57

«Παροχή Πρόσθετης Εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης»

- Σε περίπτωση ανάγκης για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης εργασίας ο εργαζόμενος θα πρέπει να αμειφθεί λαμβάνοντας προσαύξηση στο ωρομίσθιό του 12% για τις ώρες της πρόσθετης απασχόλησής του.
- Η ανωτέρω απασχόληση του εργαζομένου θα πρέπει να λαμβάνει χώρα εντός των πλαισίων του άρθρο 56 «περί ανάπαυσης εργαζομένων»

Άρθρο 58

«Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας»

- Η υπερεργασία αμείβεται με προσαυξημένο το ωρομίσθιο 20%. Για την πενθήμερη εργασία η υπερεργασιακή απασχόληση είναι η απασχόληση από την 41^η μέχρι την 45^η ώρα εργασίας και για την εξαήμερη από την 41^η μέχρι την 48^η.
- Άνω των 45 ωρών ή των 48 ωρών εργασίας εκκινεί η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων.
- Η νόμιμη υπερωρία ο εργαζόμενος αμείβεται με προσαυξημένο το ωρομίσθιο κατά 40% έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και έως εκατόν πενήντα (150) ώρες ετησίως
- Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ο εργαζόμενος αμείβεται με προσαυξημένο το ωρομίσθιό του κατά 120%.

Άρθρο 59

«Διευθέτηση του χρόνου εργασίας»

- Ο εργαζόμενος, σε περίπτωση ανυπαρξίας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη ύπαρξης συμφωνίας με τον εργοδότη, δύναται να προχωρήσει σε διευθέτηση του ατομικού χρόνου εργασίας του.
- Η συμφωνία αυτή γίνεται ΜΟΝΟ εγγράφως.
- Δεν χωρεί καταγγελία διότι ο εργαζόμενος δεν άσκησε το ανωτέρω δικαίωμά του. Σε κάθε περίπτωση αν υπάρξει τέτοια θα είναι άκυρη.

Άρθρο 60 «Αργίες»

- Αυξάνονται οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας
- Μειώνονται αναλόγως οι ημέρες προαιρετικής αργίας
- Ενδεικτικά μέρες προαιρετικής αργίας ήταν 1^η Μαΐου και η 28^η Οκτωβρίου
- Τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών δεν λειτουργούν οι επιχειρήσεις που είναι κλειστές τις Κυριακές
- Οι προαιρετικές αργίες τίθενται στην κρίση του εργοδότη αν δεν υπάρχει ειδικότερη συμφωνία

Άρθρο 61

«Χρονικό Όριο Εξάντλησης της ετήσιας άδειας αναψυχής»

- Η άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος ακόμη και αν δεν ζητηθεί από εκείνον θα πρέπει να εξαντληθεί εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου έτους
- Σε περίπτωση που ζητηθεί και δεν χορηγηθεί τότε ο εργοδότης θα πρέπει να αποζημιώσει κατά 100% των εργαζόμενο.
- Το αίτημα του για άδεια του εργαζομένου θα πρέπει να ικανοποιείται εντός διμήνου από την αίτηση και η μισή άδεια να χορηγείται από την 1-5 εκάστου έτους μέχρι την 30-9 του αυτού έτους.

Άρθρο 62

«Άδεια Άνευ Αποδοχών»

- Ο εργαζόμενος δύναται με έγγραφη συμφωνία να λάβει μέχρι και ένα (1) έτος άδεια άνευ αποδοχών
- Κατά το χρονικό διάστημα αυτό αναστέλλεται η σύμβαση
- Κατά την επιστροφή του ο εργαζόμενος συνεχίζει με τους αυτούς όρους ως και προηγουμένως

Άρθρο 63 «Εξαιρέσεις από την Υποχρεωτική Ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις Ημέρες Αργίας»

- Αυξάνεται ο αριθμός των επιχειρήσεων, οι οποίες μπορούν λειτουργούν κατά την ημέρα της Κυριακής και των Αργιών
- Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες επιχειρήσεις: α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, β) Επίσκεψης και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων, 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, στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλασטיών, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων, Ανθοπωλείων, Λουτρών, Ξενοδοχείων., ατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών, Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων, Περιπτέρων, Αμιγών καταστημάτων λιανικής πωλήσεως ξηρών καρπών, ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πωλήσεως.

Άρθρο 64

«Κατάργηση Διάκρισης μεταξύ Υπαλλήλων και Εργατοτεχνιτών»

- Εξισώνεται πλέον η αποζημίωση εργάτη και υπαλλήλου και υπολογίζεται με μισθούς ανάλογα με τον χρόνο προϋπηρεσίας του εργάτη και όχι με ημερομίσθια.
- Ο μισθός του εργατοτεχνίτη υπολογίζεται με βάση τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια και όχι τα είκοσι πέντε (25) του υπαλλήλου, εκτός αν ήδη αμείβεται με μισθό.
- Οι λοιπές διακρίσεις μεταξύ του εργατοτεχνίτη και του υπαλλήλου διατηρούνται πχ στην αμοιβή

Άρθρο 65 «Απαλλαγή από την Υποχρέωση Απασχόλησης μετά την Προμήνυση Καταγγελίας»

- Από την κοινοποίηση της προμήνυσης και έπειτα ο εργοδότης δύναται να μην απασχολεί τον εργαζόμενο, έχοντας, όμως την υποχρέωση να του καταβάλλει τις δεδουλευμένες αποδοχές.
- Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να αναλάβει αλλού εργασία χωρίς να επηρεάζεται το κύρος της καταγγελίας και το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης

Άρθρο 66

«Προστασία Από τις Απολύσεις»

- Σταχυολογούνται οι λόγοι που καθιστούν μία καταγγελία άκυρη: δυσμενής διάκριση λόγω φύλλου, φυλής, χρώματος κλπ, αντίδραση σε άσκηση δικαιώματος (συμπεριλαμβανομένων και των ειδικών διατάξεων του νόμου, όπως προστασία συνδικαλιστών, τεκουσών μητέρων και εγκύων, βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας, υπέρβαση ποσοστού ομαδικών απολύσεων κ.α.)
- Ο εργαζόμενος φέρει το βάρος απόδειξης ότι η καταγγελία έγινε για τον επικαλούμενο από αυτόν λόγο και ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης ότι η καταγγελία δεν έγινε για τον επικαλούμενο από τον εργαζόμενο λόγο.
- Άκυρη Απόλυση σημαίνει μισθούς υπερημερίας. Μπορεί βέβαια ο εργαζόμενος να ζητήσει και την κατωτέρω αποζημίωση.
- Αν η απόλυση έχει γίνει για διαφορετικό από τους παραπάνω λόγους πχ για οικονομοτεχνικούς λόγους ή παραβίαση της αρχής της ultima ratio τότε επιδικάζεται υπέρ του εργαζομένου αποζημίωση από τρεις (3) έως είκοσι τέσσερις (24) μήνες αποζημίωση, εφόσον ζητηθεί από κάποιο από τα μέρη.
- Τότε ο εργαζόμενος δεν έχει το δικαίωμα επαναπασχόλησης και μισθών υπερημερίας

Συνέχεια άρθρου 66

- Εφόσον ελλείπει κάποια από τις τυπικές προϋποθέσεις (έγγραφος τύπος – καταβολή αποζημίωσης και ασφάλιση) η καταγγελία δεν καθίσταται αυτοδικαίως άκυρη ως ίσχυε αλλά μπορεί να καλυφθεί εντός ενός (1) μηνός από την κοινοποίηση σχετικής αγωγής ή αιτηθείσας εργατικής διαφοράς.
- Όταν το ποσό της καταβληθείσας αποζημίωσης απόλυσης υπολείπεται ευλόγως της καταβλητέας νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης τότε η καταγγελία δεν είναι αυτοδικαίως άκυρη αλλά συμπληρώνεται από τον εργοδότη.
- Προηγουμένως έπρεπε να προβληθεί η ένσταση συγγνωστής πλάνης από την πλευρά του εργοδότη

Άρθρο 67 «Τηλεργασία»

- Τηλεργασία είναι η, εξ αποστάσεως παροχή εξαρτημένης εργασίας με τη χρήση τεχνολογίας, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- Συμφωνείται κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της αρχικής σύμβασης
- Για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει τηλεργασία, όπως και ο ίδιος εργαζόμενος για λόγους προστασίας της υγείας του να ζητήσει την τηλεργασία.
- Ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος εξοπλισμού, εκτός αν υπάρξει ειδικότερη συμφωνία
- Ο εργοδότης αναλαμβάνει την κάλυψη των εξόδων για τη συντήρηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται για την επιχείρησή του.
- Ο εργοδότης εντός οκτώ (8) ημερών οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο για το δικαίωμα αποσύνδεσης, τον αναγκαίο εξοπλισμό για την τηλεργασία
- Κατά τα λοιπά δεν μπορεί να υφίσταται καμία διάκριση σε βάρος του τηλεεργαζόμενου, αναφορικά με την υγιεινή και ασφάλειά του, τους όρους αμοιβής, τις συνθήκες εργασίας, τον έλεγχο αποτελεσματικότητας, το ωράριο απασχόλησης κ.α.

Ψηφιακές Πλατφόρμες

Άρθρα 68-72

- 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.
- Οι επιχειρήσεις αυτές συνδέονται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με τους παρόχους υπηρεσιών ή συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου.
- Οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν τις υποχρεώσεις πρόνοιας και ασφάλειας ακόμη με τους παρόχους με τους οποίους συνδέονται με συμβάσεις έργου η ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Άρθρο 82-83

Καταχώριση Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Ιδρυτικών Πράξεων Ενώσεων Προσώπων

- Άπασες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (πρωτοβάθμιες-δευτεροβάθμιες-τριτοβάθμιες) εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων, το οποίο τηρείται στο ΕΡΓΑΝΗ.
- Τηρούνται πλέον ψηφιακά στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., το όνομα, η έδρα, τα μέλη του Δ.Σ., το καταστατικό, ο αριθμός μελών, οι οικονομικές πρόσοδοι της συνδικαλιστικής οργάνωσης κ.α..
- Αν δεν τηρηθούν οι ανωτέρω διατυπώσεις η συνδικαλιστική οργάνωση τελεί σε αναστολή μέχρι να καλυφθούν και δεν μπορεί να συμμετάσχει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, να προστατεύσει τα στελέχη της από την απόλυση κ.α..

Άρθρα 84-85 «Βιβλία και Πόροι Συνδικαλιστικών Οργανώσεων»

- Τηρούνται ψηφιακά: το μητρώο μελών, τα πρακτικά συνεδριάσεων των Γ.Σ. και των Δ.Σ., Ταμείου και Περιουσίας
- Πόροι είναι τα δικαιώματα εγγραφής, τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας, τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών κ.α.

Άρθρο 86

«Γενική Συνέλευση Μελών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων»

- Απαρτία υφίσταται αν παρίσταται φυσικώς ή εξ αποστάσεως το $\frac{1}{3}$ των οικονομικώς εντάξει μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία εντός δεκαπέντε (15) ημερών επαναληπτική με το $\frac{1}{4}$ των οικονομικώς εντάξει μελών και αν δεν υπάρξει και πάλι απαρτία εντός (15) ημερών επαναληπτική με το $\frac{1}{5}$ των οικονομικώς εντάξει μελών.
- Εισάγεται η εξ αποστάσεως παρουσία, η οποία θα πρέπει να ρυθμίζεται από το καταστατικό.
- Για την κήρυξη απεργίας απαιτείται η παρουσία φυσική ή εξ αποστάσεως του $\frac{1}{2}$ των οικονομικώς εντάξει μελών.
- Δεν χωρεί παρουσία με εξουσιοδότηση.

Άρθρο 87 «Ψηφοφορία»

- Η ψηφοφορία γίνεται είτε με φυσική παρουσία είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως
- Τα πρακτικά εισάγοντα ψηφιακά στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Άρθρο 88

«Προστασία Συνδικαλιστικής Δράσης»

- Διευκολύνεται η συνδικαλιστική δραστηριότητα, απαγορεύονται πράξεις ή παραλείψεις που παρακωλύουν τη συνδικαλιστική δράση
- Είναι άκυρη η καταγγελία συνδικαλιστικού στελέχους για τη συνδικαλιστική του δραστηριότητα, έως και ένα (1) μετά την απώλειά της. Καταργείται η ειδική επιτροπή εξέτασης του νόμου 1264/1982.
- Εάν η οργάνωση αριθμεί έως 200 μέλη προστατεύονται 5 στελέχη της διοίκησης, αν αριθμεί έως 1000 μέλη προστατεύονται 7 στελέχη της διοίκησης και αν αριθμεί πάνω από 1000 μέλη προστατεύονται 9 στελέχη της διοίκησης

Άρθρο 89

«Δημοκρατία στους Χώρους Εργασίας»

- Κάθε σωματείο δύναται να έχει δική του ιστοσελίδα. Ο εργοδότης επιβαρύνεται τα εύλογα έξοδα για τον σχεδιασμό της.
- Οι συνελεύσεις της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης λαμβάνουν χώρα εκτός του χρόνου απασχόλησης στον χώρο εργασίας
- Ο εργοδότης η εξουσιοδοτημένο πρόσωπο από αυτόν συναντάται μία (1) τον μήνα με εκπροσώπους των συνδικαλιστών.

Άρθρο 90 «Συνδικαλιστικές Άδειες»

- όπως περιγράφονται στο άρθρο

Άρθρο 91 «Γνωστοποίηση Απεργίας και Στάσεων Εργασίας»

- Απαιτείται γνωστοποίηση τουλάχιστον 24 ώρες πριν, εγγράφως με δικαστικό επιμελητή, επαρκώς ορισμένη

Άρθρο 92 «Επιχειρήσεις Δημοσίου Χαρακτήρα ή Κοινής Ωφέλειας»

- Όπως περιγράφεται στο άρθρο, γίνεται ανάλυση και ποιες θεωρούνται δημοσίου χαρακτήρα και κοινής ωφέλειας

Άρθρο 93

«Προστασία Δικαιώματος στην Εργασία»

- Δεν μπορεί να αποκλειστεί εργαζόμενος από την εργασία του από τους απεργούντες συναδέλφους του. Αν συμβεί κάτι τέτοιο, μπορεί η απεργία να κηρυχθεί άκυρη.
- Η κήρυξη νέας απεργίας προϋποθέτει την εκκίνηση της διαδικασίας από την αρχή και την τήρηση όλων των διατυπώσεων του νόμου

ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ 190 ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Απαράδεκτες συμπεριφορές άπαξ ή επαναλαμβανόμενες οι οποίες οδηγούν σε βλάβη (οικονομική-σωματική-ψυχολογική-σεξουαλική)
- Έμφυλη βία η οποία απευθύνεται σε εργαζόμενους λόγω φύλου, περιλαμβάνοντας τη σεξουαλική παρενόχληση
- Καταλαμβάνει άπαντες σε όλους τους χώρους εργασίας, ανεξαρτήτως είδους απασχόλησης
- Ο εργοδότης υποχρεούται να ερευνά κάθε τέτοια καταγγελία, να ενημερώνει σχετικά τους εργαζομένους του
- Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων
- Ο ιατρός εργασίας αναλαμβάνει ενεργό ρόλο στον καταρτισμό και τήρηση των απαραίτητων μέτρων για την προστασία της υγείας των εργαζομένων
- Όσες επιχειρήσεις απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετήσουν πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης
- Οι πολιτικές που θα αναπτυχθούν είναι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων ή του Κανονισμού Εργασίας

Συνέχεια Κυρωθείσας Διεθνούς Σύμβασης

- Ο εργαζόμενος μπορεί να αποχωρήσει για εύλογο χρόνο αν θεωρεί ότι υφίσταται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή του, ιδίως όταν η βία και παρενόχληση ασκείται από τον εργοδότη
- Τυγχάνει άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ως αντίποινο σε περιστατικό βίας και παρενόχλησης
- Το βάρος απόδειξης ότι δεν συνέβη το περιστατικό φέρεται από το καταγγελλόμενο πρόσωπο
- Τέτοιες διαφορές επιλύονται από τα Δικαστήρια αλλά και από την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη.