



ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

4 Δεκεμβρίου 2022

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 222

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 80

Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Την παρ. 6 του άρθρου 67 του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133).

2. Την ανάγκη κωδικοποίησης της νομοθεσίας του ατομικού εργατικού δικαίου, προκειμένου να διαμορφωθεί ένας Κώδικας που θα αποτελέσει σημείο αναφοράς τόσο για την ερμηνεία και εφαρμογή του εν λόγω δικαίου, όσο και για την τροποποίηση της νομοθεσίας στο μέλλον.

Με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αποφασίζουμε:

Κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο με τον τίτλο «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» οι διατάξεις του ατομικού εργατικού δικαίου ως εξής:

ΜΕΡΟΣ Α'	ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
Άρθρο 1	Σύμβαση εργασίας
Άρθρο 2	Έλλειψη συμφωνίας για το μισθό
Άρθρο 3	Προσωπική φύση της σχέσης
Άρθρο 4	Υποχρεώσεις του εργαζομένου
Άρθρο 5	Υποχρεώσεις του εργοδότη
Άρθρο 6	Υποχρέωση πληροφόρησης
Άρθρο 7	Πότε καταβάλλεται ο μισθός
Άρθρο 8	Υπερμερία του εργοδότη
Άρθρο 9	Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο
Άρθρο 10	Χρονική έκταση της αξίωσης
Άρθρο 11	Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη
Άρθρο 12	Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας
Άρθρο 13	Άδειες για ανεύρεση άλλης εργασίας
Άρθρο 14	Παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματά του
ΜΕΡΟΣ Β'	ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
Άρθρο 15	Σκοπός
Άρθρο 16	Έννοια των διακρίσεων
Άρθρο 17	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 18	Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων
Άρθρο 19	Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση
Άρθρο 20	Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

Άρθρο 21	Θετική δράση και ειδικά μέτρα
Άρθρο 22	Παροχή προστασίας
Άρθρο 23	Βάρος απόδειξης
Άρθρο 24	Προστασία έναντι αντιμέτρων
Άρθρο 25	Κυρώσεις
Άρθρο 26	Συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης
Άρθρο 27	Κοινωνικός διάλογος
Άρθρο 28	Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης
Άρθρο 29	Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης
Άρθρο 30	Συνεργασία φορέων
Άρθρο 31	Ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών - Επιβράβευση επιχειρήσεων με Σήμα Διαφορετικότητας
Άρθρο 32	Διατήρηση ευνοϊκότερων διατάξεων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ
Άρθρο 33	Σκοπός
Άρθρο 34	Ορισμοί
Άρθρο 35	Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων
Άρθρο 36	Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές
Άρθρο 37	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 38	Έκταση της απαγόρευσης
Άρθρο 39	Περιπτώσεις διακρίσεων
Άρθρο 40	Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης
Άρθρο 41	Συνθήκες και όροι απασχόλησης - Επαγγελματική εξέλιξη
Άρθρο 42	Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση
Άρθρο 43	Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων
Άρθρο 44	Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις
Άρθρο 45	Επιστροφή στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας
Άρθρο 46	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 47	Διάκριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής και υιοθεσίας
Άρθρο 48	Θετικά μέτρα
Άρθρο 49	Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής
Άρθρο 50	Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών
Άρθρο 51	Έννομη προστασία
Άρθρο 52	Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις
Άρθρο 53	Βάρος απόδειξης
Άρθρο 54	Φορείς παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
Άρθρο 55	Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων
Άρθρο 56	Κοινωνικός διάλογος
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 57	Σκοπός
Άρθρο 58	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 59	Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία
Άρθρο 60	Υποχρεώσεις για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Άρθρο 61	Πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης
Άρθρο 62	Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών
Άρθρο 63	Περιεχόμενο κανονισμών εργασίας και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων
Άρθρο 64	Δικαιώματα θιγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης
Άρθρο 65	Απαγόρευση αντιποίνων
Άρθρο 66	Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων
Άρθρο 67	Βάρος απόδειξης
Άρθρο 68	Εξουσιοδοτικές διατάξεις
ΜΕΡΟΣ Γ'	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 69	Σκοπός - Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 70	Υποχρέωση ενημέρωσης
Άρθρο 71	Τρόποι ενημέρωσης
Άρθρο 72	Εργασία στην αλλοδαπή
Άρθρο 73	Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας
Άρθρο 74	Συνέπειες παράλειψης εργοδότη χορήγησης αναγκαίων εγγράφων
Άρθρο 75	Υποχρέωση εργοδότη για την τήρηση στοιχείων
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 76	Προστατευόμενα πρόσωπα
Άρθρο 77	Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα
Άρθρο 78	Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων
Άρθρο 79	Τοποθέτηση προστατευομένων - Περιορισμοί
Άρθρο 80	Υποβολή στοιχείων - Διαδικασία
Άρθρο 81	Πρόσθετα δικαιολογητικά
Άρθρο 82	Επιχορήγηση εργοδοτών, εργονομική διευθέτηση, επαύξηση χρόνου άδειας, ηθικές αμοιβές
Άρθρο 83	Πρωτοβάθμια Επιτροπή - Προσφυγή
Άρθρο 84	Σύσταση και αρμοδιότητες Δευτεροβάθμιων Επιτροπών
Άρθρο 85	Λύση σχέσης εργασίας
Άρθρο 86	Διοικητικές κυρώσεις
ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ	ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
Άρθρο 87	Σκοπός
Άρθρο 88	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 89	Ορισμοί
Άρθρο 90	Αρχή της μη διάκρισης
Άρθρο 91	Κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους
Άρθρο 92	Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης
Άρθρο 93	Ενημέρωση και διαβούλευση
Άρθρο 94	Διατάξεις εφαρμογής

Άρθρο 95	Σιωπηρή ανανέωση
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ
Άρθρο 96	Σκοπός
Άρθρο 97	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 98	Ορισμοί
Άρθρο 99	Αρχή της μη διάκρισης
Άρθρο 100	Διαδοχικές συμβάσεις
Άρθρο 101	Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων
Άρθρο 102	Συνέπειες παραβάσεων
Άρθρο 103	Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης
Άρθρο 104	Ενημέρωση και διαβούλευση
Άρθρο 105	Ειδικές διατάξεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄	ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Άρθρο 106	Μερική απασχόληση
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄	ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Άρθρο 107	Σκοπός
Άρθρο 108	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 109	Ορισμοί
Άρθρο 110	Περιορισμοί ή απαγορεύσεις
Άρθρο 111	Αρχή της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολούμενων
Άρθρο 112	Πρόσβαση των προσωρινά απασχολούμενων σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση
Άρθρο 113	Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων
Άρθρο 114	Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων
Άρθρο 115	Κυρώσεις
Άρθρο 116	Αντικείμενο Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης
Άρθρο 117	Σύσταση και λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης
Άρθρο 118	Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων
Άρθρο 119	Ασφάλεια και υγεία στην εργασία για τους προσωρινά απασχολούμενους
Άρθρο 120	Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους
Άρθρο 121	Έλεγχος των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης
Άρθρο 122	Κυρώσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄	ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ
Άρθρο 123	Όροι παροχής τηλεργασίας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄	ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ
Άρθρο 124	Ψηφιακές πλατφόρμες
Άρθρο 125	Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών
Άρθρο 126	Συνδικαλιστικά δικαιώματα παρόχων υπηρεσιών - φυσικών προσώπων
Άρθρο 127	Υγιεινή και ασφάλεια παρόχων υπηρεσιών
Άρθρο 128	Υποχρέωση ενημέρωσης παρόχων υπηρεσιών για τα δικαιώματά τους
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄	ΜΑΘΗΤΕΙΑ
Άρθρο 129	Σύμβαση μαθητείας
Άρθρο 130	Πρακτική άσκηση μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών
Άρθρο 131	Πρακτική άσκηση και μαθητεία

Άρθρο 132	Υποχρέωση καταβολής μέσω παρόχου υπηρεσιών πληρωμών της αποζημίωσης και των ασφαλιστικών εισφορών των πρακτικώς ασκούμενων και των μαθητευόμενων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ'	ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΝΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
Άρθρο 133	Τεκμήριο υπέρ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας
ΜΕΡΟΣ Δ'	ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
Άρθρο 134	Διατάξεις για τον κατώτατο μισθό
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ
Άρθρο 135	Επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα
Άρθρο 136	Δικαιούχοι επιδομάτων εορτών
Άρθρο 137	Επιδόματα εορτών σε ειδικές περιπτώσεις
Άρθρο 138	Υπολογισμός επιδομάτων εορτών
Άρθρο 139	Ειδικές περιπτώσεις υπολογισμού επιδομάτων εορτών
Άρθρο 140	Ύψος επιδομάτων εορτών
Άρθρο 141	Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις
Άρθρο 142	Χρόνος καταβολής επιδομάτων εορτών και περιορισμοί
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 143	Επίδομα νυκτερινής εργασίας
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ
Άρθρο 144	Ιδιαίτερη αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'	ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ
Άρθρο 145	Παροχές σε είδος προς εργαζομένους για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς των επιχειρήσεων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'	ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
Άρθρο 146	Συναλλαγές μέσω τραπεζικού συστήματος
Άρθρο 147	Χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος
Άρθρο 148	Εκκαθαριστικά αποδοχών και περιεχόμενό τους
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΛΟΓΩ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Άρθρο 149	Ποινική ευθύνη για μη καταβολή αποδοχών
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ
Άρθρο 150	Απαγόρευση συμψηφισμού και κατάσχεσης μισθού
Άρθρο 151	Συμφωνία κρατήσεων από τον μισθό
ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'	ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
Άρθρο 152	Σκοπός - πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 153	Είσπραξη εργοδοτικής εισφοράς
Άρθρο 154	Λειτουργία και Διαχείριση του Λογαριασμού
Άρθρο 155	Έλεγχος διαχείρισης
Άρθρο 156	Πληρωμή αποδοχών - Περιορισμός - Άσκηση δικαιώματος - Δ.ΥΠ.Α.
Άρθρο 157	Φορέας για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών
Άρθρο 158	Γνωστοποίηση διαδικασιών
Άρθρο 159	Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης

Άρθρο 160	Επίλυση διαφορών
Άρθρο 161	Σύσταση Λογαριασμού
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 162	Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 163	Ορισμοί
Άρθρο 164	Ημερήσια ανάπαυση
Άρθρο 165	Διαλείμματα
Άρθρο 166	Ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας συνεχούς ανάπαυσης
Άρθρο 167	Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας
Άρθρο 168	Ετήσια άδεια
Άρθρο 169	Διάρκεια της νυκτερινής εργασίας
Άρθρο 170	Ιατρική εξέταση και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας
Άρθρο 171	Εγγυήσεις για νυκτερινή εργασία
Άρθρο 172	Ενημέρωση σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι τη νύχτα
Άρθρο 173	Προστασία της ασφάλειας και της υγείας
Άρθρο 174	Ρυθμός εργασίας
Άρθρο 175	Παρεκκλίσεις
Άρθρο 176	Μετακινούμενοι εργαζόμενοι και δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας
Άρθρο 177	Εργαζόμενοι σε αλιευτικά πλοία
Άρθρο 178	Έλεγχος εφαρμογής
Άρθρο 179	Κυρώσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 180	Ανώτατο όριο ωρών εργασίας
Άρθρο 181	Συστήματα εβδομαδιαίας εργασίας
Άρθρο 182	Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας
Άρθρο 183	Υπέρβαση ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας
Άρθρο 184	Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας
Άρθρο 185	Παραγραφή αξιώσεων για υπερωριακή απασχόληση
Άρθρο 186	Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος κατά παράβαση του πενθημέρου
Άρθρο 187	Πραγματικός χρόνος εργασίας
Άρθρο 188	Απαγόρευση υποχρέωσης παραμονής στον τόπο εργασίας κατά τον χρόνο ανάπαυσης
Άρθρο 189	Απαγόρευση απασχόλησης κατά τον χρόνο ανάπαυσης
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
Άρθρο 190	Πρόσθετες ομάδες εργασίας
Άρθρο 191	Εξασφάλιση συνεχούς λειτουργίας με εναλλαγή προσωπικού
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'	ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Άρθρο 192	Διευθέτηση χρόνου εργασίας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'	ΚΥΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΡΓΙΕΣ
Άρθρο 193	Αργία
Άρθρο 194	Χρονικό πλαίσιο αργίας
Άρθρο 195	Έκταση Εφαρμογής

Άρθρο 196	Εξαιρέσεις
Άρθρο 197	Απαγόρευση απασχόλησης
Άρθρο 198	Εξαιρέσεις για ορισμένες αργίες
Άρθρο 199	Εξαιρέσεις για ορισμένες Κυριακές
Άρθρο 200	Εξαιρέσεις από την ανάπαυση της Κυριακής
Άρθρο 201	Εξαιρέσεις από τις διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας
Άρθρο 202	Αναπληρωματική ανάπαυση
Άρθρο 203	Ειδικές ρυθμίσεις για τα θέατρα
Άρθρο 204	Επιχειρήσεις ημερήσιων εφημερίδων
Άρθρο 205	Εφημεριδοπώλες
Άρθρο 206	Οδηγοί ταξί
Άρθρο 207	Σταυλίτες
Άρθρο 208	Αναστολή διατάξεων εβδομαδιαίας ανάπαυσης
Άρθρο 209	Προσαύξηση αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες
ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ	ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ
Άρθρο 210	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 211	Δικαίωμα άδειας με αποδοχές
Άρθρο 212	Αποδοχές άδειας
Άρθρο 213	Επίδομα άδειας
Άρθρο 214	Χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας
Άρθρο 215	Χρονική κατάτμηση της άδειας
Άρθρο 216	Προστασία του δικαιώματος της άδειας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
Άρθρο 217	Σκοπός
Άρθρο 218	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 219	Ορισμοί
Άρθρο 220	Άδεια πατρότητας
Άρθρο 221	Γονική άδεια
Άρθρο 222	Άδεια φροντιστή
Άρθρο 223	Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας
Άρθρο 224	Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας
Άρθρο 225	Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα
Άρθρο 226	Άδεια μητρότητας
Άρθρο 227	Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής
Άρθρο 228	Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας
Άρθρο 229	Άδεια φροντίδας τέκνου
Άρθρο 230	Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου
Άρθρο 231	Άδεια γάμου
Άρθρο 232	Άδεια προγεννητικών εξετάσεων
Άρθρο 233	Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία
Άρθρο 234	Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους
Άρθρο 235	Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών
Άρθρο 236	Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών
Άρθρο 237	Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Άρθρο 238	Εργασιακά δικαιώματα
Άρθρο 239	Απαγόρευση διακρίσεων
Άρθρο 240	Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης
Άρθρο 241	Έννομη προστασία
Άρθρο 242	Κυρώσεις
Άρθρο 243	Ενημέρωση εργαζομένων
Άρθρο 244	Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις
Άρθρο 245	Άδεια άνευ αποδοχών
ΤΜΗΜΑ IV	ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
Άρθρο 246	Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 247	Ορισμοί άρθρων 247-255
Άρθρο 248	Όροι εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων
Άρθρο 249	Μακροχρόνια απόσπαση
Άρθρο 250	Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών σχετικά με την παροχή πληροφοριών και την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος
Άρθρο 251	Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων
Άρθρο 252	Διοικητικές κυρώσεις
Άρθρο 253	Ποινικές κυρώσεις
Άρθρο 254	Δικαστική αρμοδιότητα
Άρθρο 255	Ευνοϊκότεροι όροι
Άρθρο 256	Αντικείμενο
Άρθρο 257	Ορισμοί άρθρων 257-272
Άρθρο 258	Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής
Άρθρο 259	Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών
Άρθρο 260	Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών
Άρθρο 261	Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων σε περιπτώσεις διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών
Άρθρο 262	Μέτρα ελέγχου εφαρμογής
Άρθρο 263	Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων - Διευκόλυνση των καταγγελιών - Καθυστερούμενες πληρωμές
Άρθρο 264	Ευθύνη σε υπεργολαβία
Άρθρο 265	Διασυνοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων - Πεδίο εφαρμογής και αρμόδιες αρχές
Άρθρο 266	Γενικές αρχές - Αμοιβαία συνδρομή και αναγνώριση διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή/και προστίμων
Άρθρο 267	Αίτημα κοινοποίησης ή είσπραξης υποβαλλόμενο από ελληνική αρχή
Άρθρο 268	Λόγοι άρνησης
Άρθρο 269	Αναστολή της διαδικασίας
Άρθρο 270	Εισπραττόμενα ποσά και έξοδα
Άρθρο 271	Διοικητικές κυρώσεις
Άρθρο 272	Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (Internal Market Information System - IMI)
ΤΜΗΜΑ V	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ
Άρθρο 273	Έκταση εφαρμογής
Άρθρο 274	Εξαρτώμενα μέλη
Άρθρο 275	Αποδεικτικά στοιχεία

Άρθρο 276	Απαγόρευση διάκρισης
Άρθρο 277	Δικαίωμα για πλήρη απασχόληση
Άρθρο 278	Προγραμματισμός αδειών
Άρθρο 279	Βρεφονηπιακοί σταθμοί
Άρθρο 280	Λύση σχέσης εργασίας
Άρθρο 281	Προστασία μητρότητας
Άρθρο 282	Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις
Άρθρο 283	Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 284	Ορισμοί άρθρων 283-291
Άρθρο 285	Εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων
Άρθρο 286	Ενημέρωση
Άρθρο 287	Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης
Άρθρο 288	Απαγόρευση έκθεσης
Άρθρο 289	Νυκτερινή εργασία
Άρθρο 290	Απαγόρευση απόλυσης
Άρθρο 291	Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
Άρθρο 292	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 293	Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης
Άρθρο 294	Καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις
Άρθρο 295	Επαγγελματικός προσανατολισμός
Άρθρο 296	Χρονικά όρια εργασίας
Άρθρο 297	Αμοιβή εργασίας
Άρθρο 298	Άδειες
Άρθρο 299	Βιβλιάριο εργασίας
Άρθρο 300	Τηρούμενα έντυπα από τους εργοδότες
Άρθρο 301	Μητρώο ανηλίκων
Άρθρο 302	Διαδικασία ιατρικής πιστοποίησης
Άρθρο 303	Αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες
Άρθρο 304	Ιατρικές εξετάσεις
Άρθρο 305	Ιατρική πιστοποίηση
Άρθρο 306	Αξιώσεις ανηλίκων
Άρθρο 307	Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι - Πρόληψη
Άρθρο 308	Απαγόρευση εργασίας
Άρθρο 309	Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'	ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
Άρθρο 310	Μη λύση της σύμβασης
Άρθρο 311	Έννοια στρατευομένου ιδιωτικού υπαλλήλου
Άρθρο 312	Στρατευόμενοι υπάλληλοι
ΜΕΡΟΣ Ε'	ΛΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ Ι	ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
Άρθρο 313	Λήξη της σύμβασης
Άρθρο 314	Καταγγελία μακρόχρονης σύμβασης ορισμένου χρόνου
Άρθρο 315	Καταγγελία για σπουδαίο λόγο
Άρθρο 316	Υποχρέωση σε αποζημίωση

Άρθρο 317	Εύλογη αποζημίωση
Άρθρο 318	Θάνατος του ενός
Άρθρο 319	Πιστοποιητικό εργασίας
Άρθρο 320	Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας
ΤΜΗΜΑ ΙΙ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ
Άρθρο 321	Καταγγελία με προειδοποίηση από τον εργοδότη
Άρθρο 322	Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προειδοποίηση καταγγελίας
Άρθρο 323	Αποζημίωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση από τον εργοδότη
Άρθρο 324	Αποζημίωση καταγγελίας με προειδοποίηση από τον εργοδότη
Άρθρο 325	Αποζημίωση σε ειδικές περιπτώσεις
Άρθρο 326	Τμηματική καταβολή αποζημίωσης
Άρθρο 327	Υπολογισμός αποζημίωσης
Άρθρο 328	Ανώτατο όριο αποζημίωσης σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις
Άρθρο 329	Υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης σε τραπεζικό λογαριασμό
Άρθρο 330	Συνέπειες μη τήρησης προϋποθέσεων καταγγελίας
Άρθρο 331	Καταγγελία κατόπιν υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας.
Άρθρο 332	Μονομερής βλαπτική μεταβολή
Άρθρο 333	Εγγυήσεις εφαρμογής αναγκαστικών διατάξεων για την καταγγελία
Άρθρο 334	Κατάργηση ρητρών μονιμότητας
Άρθρο 335	Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου κατά την καταγγελία
Άρθρο 336	Θέση σε διαθεσιμότητα
Άρθρο 337	Καταγγελία της σύμβασης από τον εργαζόμενο
Άρθρο 338	Αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΩΝ ΑΥΤΗΣ
Άρθρο 339	Προστασία από τις απολύσεις
Άρθρο 340	Αποσβεστικές προθεσμίες
ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ	ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
Άρθρο 341	Έννοια
Άρθρο 342	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 343	Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση
Άρθρο 344	Εκπρόσωποι των εργαζομένων
Άρθρο 345	Διαδικασία ομαδικών απολύσεων
Άρθρο 346	Γενικές διατάξεις
ΤΜΗΜΑ ΙV	ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
Άρθρο 347	Σκοπός
Άρθρο 348	Πεδίο Εφαρμογής
Άρθρο 349	Ορισμοί
Άρθρο 350	Διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων
Άρθρο 351	Μεταβολή όρων και καταγγελία εργασιακής σχέσης
Άρθρο 352	Αφερεγγυότητα
Άρθρο 353	Προστασία εκπροσώπων εργαζομένων
Άρθρο 354	Πληροφόρηση και διαβούλευση
Άρθρο 355	Κυρώσεις

Άρθρο 356	Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις
ΜΕΡΟΣ ΣΤ'	ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ
Άρθρο 357	Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Α' - ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

Άρθρο 1 Σύμβαση εργασίας

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.

Άρθρο 2 Έλλειψη συμφωνίας για το μισθό

Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

Άρθρο 3 Προσωπική φύση της σχέσης

Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη.

Άρθρο 4 Υποχρεώσεις του εργαζομένου

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε. Ο βαθμός της επιμέλειας του εργαζομένου κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει του είδους της ανατεθείσας εργασίας, της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.

Ο εργαζόμενος ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο. Σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη από αμέλεια του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας, το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την ευθύνη, ιδίως σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας, ή να κατανείμει τη ζημία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καταλογίζοντας στον εργοδότη τη ζημία που αναλογεί στον επιχειρηματικό του κίνδυνο ή που παρίσταται δυσανάλογη σε σχέση με την ωφέλεια του εργαζομένου από τη σύμβαση.

Άρθρο 5 Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

Άρθρο 6 Υποχρέωση πληροφόρησης

Αν ο μισθός συνίσταται ολικά ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί για αυτόν σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες και, εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση να επιδείξει τα λογιστικά βιβλία.

Άρθρο 7 Πότε καταβάλλεται ο μισθός

Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.

Άρθρο 8 Υπερημερία του εργοδότη

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία. Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.

Άρθρο 9 Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο

Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Άρθρο 10 Χρονική έκταση της αξίωσης

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος

μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.

Άρθρο 11 Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη

Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.

Άρθρο 12 Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας

Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

Άρθρο 13 Άδειες για ανεύρεση άλλης εργασίας

Όταν καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, εφόσον δεν του μένει διαφορετικά κατάλληλος χρόνος γι' αυτό το σκοπό.

Άρθρο 14 Παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματά του

Είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία περιορίζονται τα δικαιώματα του εργαζομένου από τα άρθρα 8-10, 11 παρ. 2, 12, 13, 150, 151, 313, 314, 317, 319 του παρόντος Κώδικα και των άρθρων 660, 661, 663, 666 και 667 του Αστικού Κώδικα ή διευρύνεται η ευθύνη του εργαζομένου από το άρθρο 4 του παρόντος Κώδικα.

ΜΕΡΟΣ Β' - ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΜΗΜΑ Ι - ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' - ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Άρθρο 15 Σκοπός

Σκοπός των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων: α) λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, σύμφωνα με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, β) λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης,

σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, μεταξύ άλλων και για γ) τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014.

Άρθρο 16 Έννοια των διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 15.

2. Για τους σκοπούς των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου:

α) Ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

β) ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

«Έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 19 του παρόντος Κώδικα,

γ) η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 15 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ) ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 15,

ε) ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής

του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

στ) ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

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

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

θ) ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεικτικά μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.

3. Απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση, άμεση ή έμμεση, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης και παραμονής στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, τους όρους, τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, τις προαγωγές, καθώς και τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού, που σχετίζονται με την ιδιότητα ενός ατόμου ως οροθετικού στον ιό της ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (Human Immunodeficiency Virus-HIV), καθώς και η διερεύνηση αυτής της ιδιότητας από τον εργοδότη πριν ή μετά την πρόσληψη ή τη σύναψη σύμβασης. Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται επαγγέλματα στα οποία, με ειδικές διατάξεις, επιβάλλεται η διερεύνηση της παραπάνω ιδιότητας για ιατρικούς λόγους. Τα άρθρα 22 έως 25 εφαρμόζονται αναλογικά.

Άρθρο 17

Πεδίο εφαρμογής

1. Με την επιφύλαξη των παρ. 3 και 4, καθώς και του άρθρου 18, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) Τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτη-

ρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

2. Με την επιφύλαξη των παρ. 3, 4 και 6, καθώς και του άρθρου 18, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, και όσον αφορά:

α) Την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,

β) τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα,

γ) την εκπαίδευση,

δ) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

3. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις του νομικού καθεστώτος των υπηκόων τρίτων χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των ατόμων άνευ ιθαγένειας που ζουν στην Επικράτεια.

4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου δεν εφαρμόζονται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας και δεν θίγουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης σχετικής με την Υπηρεσία.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 18, 19, 20 και 21 ως προς την παροχή φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων δεν εφαρμόζονται σε πρόσωπα, των οποίων η φορολογική κατοικία βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 18

Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 16, δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης του άρθρου 15 του παρόντος Κεφαλαίου, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

2. Η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση, όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση.

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν θίγουν υφιστάμενες διατάξεις και πρακτικές που αφορούν σε επαγγελματικές δραστηριότητες στο πλαίσιο των εκκλησιών, καθώς και οργανώσεων ή ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση ασκείται τηρουμένων των γενικών αρχών του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν μπορεί να αιτιολογεί διάκριση η οποία βασίζεται σε άλλους λόγους. Δεν θίγεται επίσης το δικαίωμα των εκκλησιών ή άλλων δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών, των οποίων η δεοντολογία εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, να απαιτούν από τα πρόσωπα που εργάζονται για λογαριασμό τους συμπεριφορά καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία τους.

Άρθρο 19

Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση

Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Άρθρο 20

Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 16 δεν συνιστά διάκριση η ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση

λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Η ανωτέρω διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) Την καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση όσο για την απασχόληση και εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

2. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 16, δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή, σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζομένους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Άρθρο 21

Θετική δράση και ειδικά μέτρα

1. Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Άρθρο 22

Παροχή προστασίας

1. Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και υπό τους όρους των άρθρων 24 έως και

27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α' 45).

2. Η λήξη της σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή, δεν αποκλείει την προστασία από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

3. Νομικά πρόσωπα, ενώσεις ή οργανώσεις συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιρών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν σκοπό μεταξύ άλλων τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο, όπου απαιτείται, ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής.

4. Τα νομικά πρόσωπα της παρ. 3 μπορούν να ασκούν πρόσθετη παρέμβαση σύμφωνα με τα άρθρα 80 και επόμενα του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και 113 και επόμενα του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας. Στην περίπτωση αυτή τα ως άνω νομικά πρόσωπα δεν υποχρεούνται στην καταβολή παραβόλου, όπου αυτό προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 23 Βάρος απόδειξης

1. Όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος ή η διοικητική αρχή φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής.

2. Η ρύθμιση της ανωτέρω παραγράφου δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

3. Η ρύθμιση της παρ. 1 ισχύει και στην περίπτωση της παρ. 1 του προηγούμενου άρθρου.

Άρθρο 24 Προστασία έναντι αντιμέτρων

Η κατά το άρθρο 22 προστασία καταλαμβάνει και απόλυση ή δυσμενή, εν γένει, μεταχείριση προσώπου, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 25 Κυρώσεις

1. Όποιος, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών στο κοινό, παραβιάζει την κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή

άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου ή ιδιότητας οροθετικού στον ιό της ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (HIV), τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ. Οι πράξεις που προβλέπονται στην παρούσα παράγραφο διώκονται αυτεπαγγέλτως.

2. Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιoδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Άρθρο 26

Συνεκτίμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, πολιτικών και δράσεων στα πεδία εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, λαμβάνεται ιδιαιτέρως υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του ίδιου Κεφαλαίου.

Άρθρο 27

Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταιρών, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Ειδικότερα, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή του άρθρου 82 παρ. 3 του Συντάγματος και του ν. 2232/1994 (Α' 140):

α. Διασφαλίζει το διάλογο με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και με μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

β. Μεριμνά για την ευρύτερη δημοσιότητα της σχετικής νομοθεσίας και των μέτρων, που λαμβάνονται σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για την προώθηση των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

γ. Συντάσσει ετήσια έκθεση, η οποία καταγράφει τις εξελίξεις ως προς την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου και τις δράσεις δημοσιότητας που αναλήφθηκαν.

δ. Στην έκθεση αυτή, απευθύνει επίσης προτάσεις στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων.

Άρθρο 28

Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης

1. Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στο πεδίο εφαρμογής και, κατά τους ορισμούς του παρόντος Κεφαλαίου, στον ιδιωτικό, τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Συνιστώνται στον Συνήγορο του Πολίτη δέκα (10) θέσεις του άρθρου 5 του ν. 3094/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της Αρχής κατά το παρόν άρθρο.

Άρθρο 29

Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

1. Οι ανεξάρτητες αρχές στο πλαίσιο άσκησης της κύριας λειτουργίας τους μεριμνούν για την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σύμφωνα με τους σκοπούς και τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Η Γενική Γραμματεία Δικαιοσύνης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων μεριμνά για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, επί σχετικών,

δε, θεμάτων ενθαρρύνει τη συνεργασία με συναρμόδια Υπουργεία και το διάλογο με την κοινωνία των πολιτών.

3. Η Διεύθυνση Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκ της αρμοδιότητάς της, μεταξύ άλλων, παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών για τα ζητήματα των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας, υποστηρίζει επιστημονικά την Επιθεώρηση Εργασίας και εν γένει συνεργάζεται με συναρμόδια Υπουργεία και φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, οι πέντε (5) θέσεις που συστάθηκαν με την παρ. 4 του άρθρου 19 του ν. 3304/2005 μεταφέρονται αυτοδικαίως από την έναρξη ισχύος του ν. 4443/2016 (Α' 232) στην Διεύθυνση Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

4. Επί θεμάτων αρμοδιότητάς τους οι Διευθύνσεις Μεταναστευτικής Πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών, Ευρωπαϊκών και Διεθνών Θεμάτων του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ανάπτυξης Μονάδων Υγείας του Υπουργείου Υγείας, Φορολογίας Εισοδημάτων φυσικών προσώπων του Υπουργείου Οικονομικών, καθώς και η Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας Καταναλωτή του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων συμβάλλουν στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 30

Συνεργασία φορέων

Ο, κατά το άρθρο 28, φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και οι υπηρεσίες του άρθρου 29, συνεργάζονται μεταξύ τους, καθώς και με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ), την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΕ.Σ.Ε.Ε), καθώς και τις ενώσεις των εργοδοτών, το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), την Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) και το Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Κ.Α), το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), το Κέντρο Έρευνας Θεμάτων Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι), τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ), την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας, την Ένωση Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝΠΕ), καθώς και με φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με στόχο τη συνεισφορά τους στην προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 31

Ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών -
Επιβράβευση επιχειρήσεων
με Σήμα Διαφορετικότητας

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να παρέχουν στοιχεία που ζητούνται στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των υπηρεσιών εποπτείας του άρθρου 29, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

3. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, με τη χορήγηση «Σήματος Διαφορετικότητας».

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία εκδίδεται κατόπιν εισήγησης της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια απονομής και αφαίρεσης του Σήματος, η διάρκεια ισχύος του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 32

Διατήρηση ευνοϊκότερων διατάξεων

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δε θίγουν ευνοϊκότερες διατάξεις σχετικά με την προώθηση και την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και δεν αποτελούν λόγο μείωσης του υφιστάμενου επιπέδου παρεχόμενης προστασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Άρθρο 33

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Άρθρο 34

Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. «άμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου,

β. «έμμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

ε. «αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου,

στ. «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕL 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

Άρθρο 35

Αρχή ίσης μεταχείρισης -
Απαγόρευση διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχέτισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται

στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου.

4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 283 - 291 και του άρθρου 228.

Άρθρο 36

Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.

Άρθρο 37

Πεδίο εφαρμογής

1. Πρόσωπα

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 38 και 39 εφαρμόζονται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, στους συνταξιούχους και στους αναπήρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εσωτερικό δίκαιο ή / και την πρακτική.

2. Καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

α) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, καθώς και ανεργίας.

β) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές σε είδος ή σε χρήμα και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για εργαζομένους και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού.

3. Εξαιρέσεις από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής
Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 38 και 39 δεν εφαρμόζονται:

α) στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολούμενων, β) στα συστήματα των αυτοαπασχολούμενων που έχουν μόνο ένα μέλος,

γ) στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης, στην περίπτωση των μισθωτών,

δ) στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να εξασφαλίσουν:

- είτε συμπληρωματικές παροχές

- είτε την επιλογή ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολούμενων ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών,

ε) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στα οποία οι παροχές χρηματοδοτούνται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε εθελοντική βάση.

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και των άρθρων 38 και 39 δεν εμποδίζουν τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος, αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για τη χορήγηση σύνταξης από το εκ του νόμου σύστημα, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα τα οποία βρίσκονται στην ίδια κατάσταση και έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία για συνταξιοδότηση από το εκ του νόμου σύστημα, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν το προβλεπόμενο από το εκ του νόμου σύστημα όριο ηλικίας.

Άρθρο 38

Έκταση της απαγόρευσης

Υπό τους όρους που καθορίζονται στο επόμενο άρθρο, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ιδίως σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά:

α) το πεδίο εφαρμογής των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους της υπαγωγής στα συστήματα αυτά,

β) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,

γ) τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενων προσώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

Άρθρο 39

Περιπτώσεις διακρίσεων

1. Αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ιδίως σε σχέση με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, προκειμένου:

α) Να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που δικαιούνται να συμμετέχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ή με την ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό,

δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στην περ. η) και την υποπερ. ββ) της περ. θ), για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές,

ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζομένους του ενός ή του άλλου φύλου,

στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση,

ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή με σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη,

η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός εάν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων καθορισμένων εισφορών.

Στην περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών τα οποία χρηματοδοτούνται με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία μπορεί να είναι άνισα, στο βαθμό που η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης,

θ) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα: αα) για τις εισφορές των εργαζομένων, ββ) για τις εισφορές των εργοδοτών εκτός από:

i) την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων εισφορών εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων,

ii) την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών,

i) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που εφαρμόζονται μόνο για τους εργαζομένους συγκεκριμένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στην περ. η) και την υποπερ. ββ) της περ. θ) όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώματος για μεταγενέστερες παροχές, όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

2. Στις περιπτώσεις που η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από το παρόν Κεφάλαιο επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, τα όργανα αυτά πρέπει να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 40

Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 34, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Άρθρο 41

Συνθήκες και όροι απασχόλησης - Επαγγελματική εξέλιξη

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Άρθρο 42

Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά:

α) στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας,

β) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων.

Άρθρο 43

Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 34, ή γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά κατατιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου.

Άρθρο 44

Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα του μέλους ή στη συμμετοχή σε σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοια σωματεία ή ενώσεις. Επιτρέπεται η διατήρηση ή ίδρυση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος σκοπός τους είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 45

Επιστροφή στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας

Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 228 δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Άρθρο 46

Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται επίσης στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Άρθρο 47

Διάκριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής και υιοθεσίας

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 2 έως 4 του άρθρου 35, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω άδειας ανατροφής, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού.

Άρθρο 48

Θετικά μέτρα

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις διατάξεις των άρθρων 34-45.

Άρθρο 49

Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής

1. Δεν θίγονται με το παρόν Κεφάλαιο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.

2. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, με την επιφύλαξη των άρθρων 283 - 291.

3. Η προστασία του άρθρου 45 ισχύει και για τους εργαζομένους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε άδειας, η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.

Άρθρο 50

Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών

1.α) Δικαιούχος του επιδόματος γάμου είναι κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας, ανεξαρτήτως φύλου.

β) Δικαιούχος του επιδόματος παιδιών είναι κάθε εργαζόμενος γονέας, φυσικός ή θετός, ή εκείνος στον οποίο έχει ανατεθεί η επιμέλεια του παιδιού με δικαστική απόφαση.

γ) Οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν θίγουν τις προϋποθέσεις χορήγησης των ανωτέρω επιδομάτων που δεν συνδέονται με το φύλο του εργαζομένου, τα οποία κατά τα λοιπά χορηγούνται με βάση τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.

Επίσης, οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν επεκτείνονται επί των προϋποθέσεων χορήγησης της οικογενειακής παροχής των υπαλλήλων του Δημοσίου, των ν.π.δ.δ. και των Ο.Τ.Α, η οποία εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015 (Α' 176), όπως κάθε φορά ισχύουν.

Άρθρο 51

Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από το φορέα του άρθρου 54. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

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

Άρθρο 52

Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις

1. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

2. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παρ. 3 αυτού.

Άρθρο 53

Βάρος απόδειξης

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα π.δ. 176/1997 (Α' 50) και 41/2003 (Α' 44), καθώς και της Οδηγίας 96/34/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα άρθρα 5 και 6 του

ν. 1483/1984 (Α' 153), 25 του ν. 2639/1998 (Α' 205), 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (Α' 26), 6 του π.δ. 193/1988 (Α' 84) και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.

Άρθρο 54

Φορείς παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

1. Φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητάς του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Άρθρο 55

Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο του παρόντος Κεφαλαίου και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή, που γίνεται είτε εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση, είτε προφορικά είτε με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για το σκοπό αυτόν λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική, μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη. Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, καθώς και στους αρμόδιους φορείς του άρθρου 54 και στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία

του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στα Γραφεία Ισότητας των Φύλων των Επιθεωρήσεων Εργασίας, όταν οι πληροφορίες αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

4. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους, ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται στο παρόν Κεφάλαιο.

Άρθρο 56 Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία ως και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

3. Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, καθώς και κάθε μορφής προγραμμάτων για την εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερως υπόψη η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ - ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 57 Σκοπός

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

Άρθρο 58 Πεδίο εφαρμογής

1. Στο παρόν Τμήμα εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των

απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

2. Ως προς τους εργαζομένους και απασχολούμενους της παρ. 1 στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 59-60, 65, 66, 67 και αναλογικά το άρθρο 64 του παρόντος Κώδικα, καθώς και τα άρθρα 42 και 47 του ν. 3850/2010 (Α' 84).

Άρθρο 59 Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

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

2. Για τους σκοπούς του παρόντος Τμήματος:

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

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

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 34 και την παρ. 2 του άρθρου 16. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση των άρθρων 34, 35 και 43, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

3. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος Τμήματος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 58 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

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

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

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

Άρθρο 60

Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

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

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

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

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

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

Άρθρο 61

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

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 58 και 59, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

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

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

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

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

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

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

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

Άρθρο 62

Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 58 και 59, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια.

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

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

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

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

δ) την περιγραφή των συνεπειών σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων,

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

Άρθρο 63

Περιεχόμενο κανονισμών εργασίας και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων

Οι πολιτικές των άρθρων 61 και 62 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργο-

