



ΜΟΝΤΕΛΟ ΒΟΥΛΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ 2020

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ
ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Η ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΥΖΗΤΑ ΤΟ ΑΚΟΛΟΥΘΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Άρθρο 1: Επαναφορά του Βάσιμου Λόγου Απόλυσης

Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (ΦΕΚ 98 - 23.04.1955) αντικαθίσταται ως εξής:
«3. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, μόνο αν οφείλεται σε βάσιμο λόγο, κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 4359/2016, έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Σε περίπτωση αμφισβήτησης, το βάρος επίκλησης και απόδειξης της συνδρομής των προϋποθέσεων έγκυρης καταγγελίας φέρει ο εργοδότης.»

Άρθρο 2: Αναπροσαρμογή του Ύψους του Κατώτατου Μισθού και του Τρόπου Υπολογισμού του

1. Από 01.04.2020 ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών καθορίζεται ως εξής:

α. Για τους υπαλλήλους χωρίς ηλικιακή διάκριση ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 698,75 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες χωρίς ηλικιακή διάκριση το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 31,21 ευρώ (βλ. Πίνακα νούμερο 1 στο παράρτημα)

β. Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων χωρίς ηλικιακή διάκριση προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις (3) τριετίες, και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 12 ετών και άνω. Το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών χωρίς ηλικιακή διάκριση προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας, και έως έξι (6) τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία δεκαοκτώ (18) ετών και άνω.

2. Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους απαγορεύεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

3. Από 01.04.2021 ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών αυξάνεται κατά 7,5% (βλ. Πίνακα νούμερο 2 στο παράρτημα).

4. Αρμοδιότητα καθορισμού κατώτατου μισθού και δέσμευση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ)

α. Το άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ.11, εδάφια 1,2α και 4 του νόμου 4093/2012(ΦΕΚ 222 - 12.11.2012) αντικαθίστανται από 1.5.2021 ως εξής:

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Ειδικότερα, στις ΕΓΣΣΕ καθορίζονται και οι ελάχιστοι μισθολογικού χαρακτήρα όροι εργασίας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

β. Με την παρούσα διάταξη θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατωτάτου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών μέσω των ΕΓΣΣΕ, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 01.05.2021.

γ. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων και τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά.

δ. Τα εδάφια 2β, 3 και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου 1 του νόμου 4093/2012, καθώς και το άρθρο 103 του νόμου 4172/2013(ΦΕΚ 167 - 23.07.2013) καταργούνται.

Άρθρο 3- Αναπροσαρμογή του Χρόνου Προειδοποίησης και της Αποζημίωσης Απόλυσης Υπαλλήλων και Εργατοτεχνιτών (βλ. Πίνακα 3 στο Παράρτημα)

Τα εδάφια 1 και 2Α του άρθρου 1 υποπαράγραφος ΙΑ.12 του νόμου 4093/2012 αντικαθίστανται ως εξής:

1. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των τεσσάρων μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησης της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

α. Για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες που έχουν υπηρετήσει από τέσσερις (4) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση

β. Για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση

γ. Για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες που έχουν υπηρετήσει από πέντε έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη, απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση

δ. Για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα έως δεκαπέντε (15) έτη, απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων μηνών πριν την απόλυση

ε. Για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες που έχουν υπηρετήσει από δεκαπέντε (15) έτη συμπληρωμένα έως είκοσι (20) έτη απαιτείται προειδοποίηση πέντε (5) μηνών πριν την απόλυση

στ) Για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες που έχουν υπηρετήσει από είκοσι (20) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση έξι (6) μηνών πριν την απόλυση.

2. Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της κατά το επόμενο εδάφιο του παρόντος αποζημίωσης.

3. Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης, επιχειρησιακής πρακτικής ή εθίμου ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης +1/6 δεν οφείλεται αποζημίωση
0 έως 4 μήνες	
4 μήνες συμπληρωμένοι έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη συμπλ.	12 μηνών
17 έτη συμπλ.	13 μηνών
18 έτη συμπλ.	14 μηνών
19 έτη συμπλ.	15 μηνών
20 έτη συμπλ.	16 μηνών
21 έτη συμπλ.	17 μηνών
22 έτη συμπλ.	18 μηνών
23 έτη συμπλ.	19 μηνών
24 έτη συμπλ.	20 μηνών
25 έτη συμπλ.	21 μηνών
26 έτη συμπλ.	22 μηνών
27 έτη συμπλ.	23 μηνών
28 έτη συμπλ. και άνω	24 μηνών

4. Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

5. Τα εδάφια 3 και 4 του άρθρου 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του νόμου 4093/2012 καταργούνται.

Άρθρο 4: Υποχρέωση Γνωστοποίησης των Όρων Εργασίας από τον Εργοδότη

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.
2. Η πληροφόρηση της παραγράφου 1 περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:
 - α. Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων
 - β. Τον τόπο παροχής της εργασίας και τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου
 - γ. Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του
 - δ. Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο
 - ε. Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της
3. Η ενημέρωση για τους όρους της παραγράφου 2 γίνεται με παράδοση εγγράφου στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του και για τους ήδη απασχολούμενους δύο μήνες από την έναρξη ισχύος του παρόντος.
4. Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα της παραγράφου 3 δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 5: Αναμόρφωση της Άδειας Αναψυχής

1. α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια είκοσι έξι (26) εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι δύο (22) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.
- β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.
2. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α. Η άδεια αυτή προσαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι οκτώ (28) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.
3. Μετά τη συμπλήρωση υπηρεσίας δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή δώδεκα (12) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη, οι ημέρες της άδειας αναψυχής διαμορφώνονται σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται με εξαήμερο και σε είκοσι επτά (27) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται με πενθήμερο. Μαζί με τις συνήθεις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες της άδειας αναψυχής (αποδοχές αδείας), καταβάλλεται και επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό και τα δεκατρία (13) ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

4. Απαγορεύεται η απόλυση κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, κατά την διάρκεια της αναρρωτικής άδειας, όπως επίσης και απαγορεύεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος.
5. Οι υπόλοιπες νομοθετημένες ειδικές άδειες παραμένουν ως έχουν.

Άρθρο 6: Επαναπροσδιορισμός των Αμοιβών Υπερεργασίας και Υπερωριών

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζόμενους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).
2. Η απασχόληση του μισθωτού πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα με το σύστημα της πενήμερης εργασίας και η πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα απασχόληση με το σύστημα της εξαήμερης απασχόλησης στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.
3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά πενήντα τοις εκατό (50%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%).
4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία.
5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.
6. Από το πεδίο εφαρμογής των παραπάνω παραγράφων εξαιρούνται τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Άρθρο 7: Γενικές Αρχές Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

A. Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψης τους

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

α. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της Επικράτειας

β. Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της Επικράτειας

γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της Επικράτειας

- ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας
2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και οι εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.
 3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωρισμένες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης.
 4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.
 5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.
 6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.
 7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.
 8. Η παράγραφος 8 του άρθρου 3 του νόμου 1876/1990 (ΦΕΚ 27 - 08.03.1990) που προστέθηκε με το άρθρο 53 του νόμου 4635/2019(ΦΕΚ 167 - 30.10.2019) καταργείται.

Β. Συρροή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες:

α. ενότητα αποδοχών

β. λοιπά θέματα

2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.
3. Τα εδάφια 2,3 της παραγράφου 2 και η παράγραφος 3 του άρθρου 10 του νόμου 1876/1990, όπως διαμορφώθηκαν από το άρθρο 55 του νόμου 4635/2019 καταργούνται.

Άρθρο 8: Επαναφορά της Μονομερούς Προσφυγής στη Διαιτησία επί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

Οι παράγραφοι 1,2 του άρθρου 16 του νόμου 1876/1990, όπως διαμορφώθηκαν από το άρθρο 57 του νόμου 4635/2019, αντικαθίστανται ως εξής:

«1. Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με συμφωνία των μερών.>>

2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις:

α. από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση,

β. από οποιοδήποτε μέρος, το οποίο αποδέχθηκε την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριψε το άλλο μέρος.»

Οι παράγραφοι 3,4,5,6,7,8,9 του άρθρου 16 του νόμου 1876/1990 παραμένουν ως έχουν.

Άρθρο 9: Χρόνος Ισχύος, Μετενέργεια και Επέκταση ΣΣΕ

A. Χρόνος Ισχύος

Το άρθρο 2 της ΠΥΣ 6/2012 καταργείται και το άρθρο 9 του νόμου 1876/1990 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη.

2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού.

3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξαμήνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.

5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.»

B. Προσχώρηση και επέκταση ΣΣΕ

Οι παράγραφοι 2,3,4 του άρθρου 11 του νόμου 1876/1990, όπως διαμορφώθηκαν με το άρθρο 56 του νόμου 4635/2019 καταργούνται και η παράγραφος 5 του άρθρου 11 του νόμου 1876/1990, όπως ισχύει, αναριθμείται σε 4. Το άρθρο 11 του νόμου 1876/1990 διαμορφώνεται ως εξής:

«1.

α. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης.

β. Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρίζεται στο

ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 5 του νόμου αυτού.

β) Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.

2. Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από απλή γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.

3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτηση της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.»

Άρθρο 10: Διαφάνεια και Εκσυγχρονισμός Συνδικαλιστικής Δράσης

Το άρθρο 6 του νόμου 1876/1990 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων.

Ειδικότερα για τις εθνικές γενικές ΣΣΕ από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρηση του.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης.

3. α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

4. α. Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών που

τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

β. Στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης δημιουργείται Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: i) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, ii) ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, iii) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, iv) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής και v) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας.

γ) Στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης δημιουργείται Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (Μ.ΟΡ.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: i) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, ii) ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών της οργάνωσης εργοδοτών, iii) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, iv) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, v) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, στ) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και vi) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια, καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

5. Η παράγραφος 5, όπως προστέθηκε με το άρθρο 54 του νόμου 4635/2019, καταργείται.»

Άρθρο 11: Αναμόρφωση των συνδικαλιστικών αδειών (βλ. Πίνακα νούμερο 4 στο Παράρτημα)

1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:

α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους

β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν πάνω από δώδεκα χιλιάδες (12.000) ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους

γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από τρεις χιλιάδες ένα (3.001) μέχρι δώδεκα χιλιάδες (12.000) ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του

- δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι τρεις χιλιάδες (3.000) ψηφίσαντα μέλη, δέκα ημέρες το μήνα
- ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων δέκα ημέρες το μήνα
- στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων επτά ημέρες το μήνα
- ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων πέντε το μήνα, αν τα εγγεγραμμένα μέλη της οργάνωσης είναι 1.000 και πάνω,
- η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων τρεις ημέρες το μήνα, αν τα εγγεγραμμένα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από χίλια (1.000)
- θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν
- ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

3. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη όσα αναφέρονται στις περιπτώσεις β` και γ`, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περιπτώσεις δ`, ε` στ`, ζ` και η` χρόνου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση για τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά στελέχη.

4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις α`, β`, γ` και δ` της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε`, στ`, ζ`, η`, θ` και ι` της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3 είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

Άρθρο 12: Διατάξεις περί Ομαδικών Απολύσεων

1. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν για κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου.

2. Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α. Μέχρι πέντε εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως εκατό εργαζόμενους

β. Ποσοστό τρία τοις εκατό (3%) του προσωπικού και μέχρι είκοσι πέντε (25) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατό (100) εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας,

η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

3. Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στις παραγράφους 1 και 2 του παρόντος άρθρου, όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

4. Τα άρθρα 2,3,4,5,6 του νόμου 1387/1983 (ΦΕΚ 110 - 19.08.1983) παραμένουν ως έχουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Άρθρο 13: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης

Α. Κύρια Ασφάλιση- Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α)

1. Στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης υπάγονται:

α. Οι μέχρι την ένταξη ασφαλισμένοι και συνταξιούχοι και τα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών αυτών των εντασσόμενων φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών του άρθρου 53 ν.4387/2016 (ΦΕΚ Α 85/12.05.2016), καθώς και οι ασφαλισμένοι και συνταξιούχοι του Δημοσίου, όπως αυτό ορίζεται στην παράγραφο 6 του άρθρου 1 ν.1256/1982 (ΦΕΚ Α΄65/31.5.1982), και τα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών αυτών, οι οποίοι καθίστανται αντιστοίχως ασφαλισμένοι και συνταξιούχοι του Ε.Φ.Κ.Α. και οι συντάξεις τους κανονίζονται και καταβάλλονται με βάση τις ρυθμίσεις του παρόντος.

β. Όσοι για πρώτη φορά από την κατά τα ανωτέρω ένταξη των φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών αναλαμβάνουν ασφαλιστέα εργασία ή αποκτούν ασφαλιστέα ιδιότητα βάσει των γενικών ή ειδικών ή καταστατικών διατάξεων αυτών, καθώς και τα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών αυτών.

2. Σκοπός του Ε.Φ.Κ.Α. είναι η κάλυψη των υπακτέων στην ασφάλιση του Ε.Φ.Κ.Α. προσώπων για τους ασφαλιστικούς κινδύνους που προβλέπονται από την οικεία νομοθεσία με την χορήγηση:

α. μηνιαίας κύριας σύνταξης, λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους ασφαλισμένους ή/και στα μέλη της οικογένειάς τους

β. παροχών ασθένειας σε χρήμα

γ. ειδικών προνοιακών επιδομάτων

3. Το Δημόσιο εγγυάται τη βιωσιμότητα του Ασφαλιστικού Συστήματος της χώρας με σκοπό τη διασφάλιση σύνταξης για κάθε δικαιούχο.

4. Από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, η κύρια σύνταξη εξ ιδίου δικαιώματος, ανικανότητας και εκ μεταβιβάσεως υπολογίζεται ως το άθροισμα δύο τμημάτων: της εθνικής σύνταξης και της ανταποδοτικής σύνταξης του άρθρου 17 του παρόντος.

Άρθρο 14: Προϋποθέσεις Θεμελίωσης Δικαιώματος Σύνταξης Γήρατος

1. Συνταξιοδοτικό δικαίωμα θεμελιώνεται όταν έχουν συμπληρωθεί οι ελάχιστες απαιτούμενες ημέρες ασφάλισης και το όριο ηλικίας. Από την ημερομηνία κατά την οποία συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές, το θεμελιωμένο δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί με αίτηση συνταξιοδότησης.
2. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος πλήρους σύνταξης γήρατος για κάθε κατηγορία ασφαλισμένων οι προϋποθέσεις είναι οι εξής:
 - α. Το γενικό όριο ηλικίας είναι το εξηκοστό πέμπτο (65^ο) έτος και ο ελάχιστος χρόνος ασφάλισης τα δεκαπέντε (15) έτη (4.500 ημέρες εργασίας)
 - β. Η συμπλήρωση του εξηκοστού (60^{ου}) έτους ηλικίας με σαράντα (40) έτη ασφάλισης (12.000 ημέρες εργασίας)
 - γ. Για τις γυναίκες ασφαλισμένες η συμπλήρωση του εξηκοστού (60^{ου}) έτους ηλικίας με τριάντα τρία (33) έτη ασφάλισης (10.000 ημέρες ασφάλισης)
 - δ. Για τους άνδρες ασφαλισμένους η συμπλήρωση του εξηκοστού πέμπτου (65^{ου}) έτους ηλικίας με τριάντα τρία (33) έτη ασφάλισης (10.000 ημέρες ασφάλισης)
 - ε. Για τις μητέρες και τους χήρους πατέρες ανήλικου τέκνου ή τέκνου ανίκανου για κάθε βιοποριστική εργασία η συμπλήρωση του εξηκοστού δευτέρου (62^{ου}) έτους ηλικίας με είκοσι (20) έτη ασφάλισης (6.000 ημέρες ασφάλισης).
3. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος μειωμένης σύνταξης γήρατος οι προϋποθέσεις είναι οι εξής:
 - α. Η συμπλήρωση του εξηκοστού (60^{ου}) έτους ηλικίας με δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης (4.500 Ημέρες Ασφάλισης)
 - β. Για μητέρα ή χήρο πατέρα με ανήλικο τέκνο ή τέκνο ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία η συμπλήρωση του πενήκοστού (50^{ου}) έτους ηλικίας με είκοσι (20) έτη ασφάλισης (6.000 ημέρες ασφάλισης).

Άρθρο 15: Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις

A. Προσωρινή και Οριστική Σύνταξη

1. Οι αιτήσεις συνταξιοδότησης υποβάλλονται υποχρεωτικά μέσω της ειδικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας του ΕΦΚΑ.
2. Η προσωρινή σύνταξη καταβάλλεται κατ' απόλυτη προτεραιότητα στους δικαιούχους που είναι άτομα με αναπηρία, με χρόνιες παθήσεις και στους γονείς και νόμιμους κηδεμόνες ατόμων με αναπηρία ή γονείς με ανήλικα τέκνα.
3. Η πράξη προσωρινής σύνταξης εκδίδεται υποχρεωτικά εντός σαράντα ημερών από την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης.
4. Η οριστική απόφαση απονομής της σύνταξης εκδίδεται υποχρεωτικά εντός τεσσάρων (4) μηνών από την υποβολή όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών από τον ασφαλισμένο.

B. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης συνιστάται επιτροπή με αντικείμενο την επανεξέταση των υφιστάμενων διατάξεων και τη θέσπιση νέων κανόνων για όλες τις συντάξεις αναπηρίας. Στην επιτροπή αυτή συμμετέχει υποχρεωτικά και ένας εκπρόσωπος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ).

Γ. Από 1.4.2020 επαναφέρεται το επίδομα εορτών Χριστουγέννων σε όλους τους συνταξιούχους. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ορίζεται ίσο με το άθροισμα του ποσού της σύνταξης του μήνα Δεκεμβρίου. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται στις 16 Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Άρθρο 16: Ασφαλιστικές Εισφορές

Α. Ενιαίοι κανόνες ασφάλισης παροχών υπαλλήλων Δημοσίου

1. Από 1.4.2020 το συνολικό ποσοστό εισφοράς κλάδου σύνταξης στον Ε.Φ.Κ.Α. ασφαλισμένου και εργοδότη ορίζεται σε 13% επί των συντάξιμων μηνιαίων αποδοχών και κατανέμεται κατά 4,20% σε βάρος του ασφαλισμένου και κατά 8,80% σε βάρος του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

2. Από 1.4.2020, η ασφαλιστική εισφορά υπέρ υγειονομικής περίθαλψης των μισθωτών και των λοιπών κατηγοριών που υπάγονται στον ΕΟΠΥΥ, ορίζεται σε ποσοστό 4% επί των πάσης φύσεως αποδοχών, εκ του οποίου 1,60% βαρύνει τον ασφαλισμένο και 2,40% βαρύνει τον εργοδότη.

Β. Εισφορές Μισθωτών και Εργοδοτών

1. Από 1.4.2020 το συνολικό ποσοστό εισφοράς κύριας σύνταξης ασφαλισμένου μισθωτού και εργοδότη ορίζεται σε 13% επί των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, με εξαίρεση τις έκτακτες παροχές λόγω γάμου, γεννήσεως τέκνων, θανάτου και βαριάς αναπηρίας και κατανέμεται κατά 4,20% σε βάρος των ασφαλισμένων και κατά 8,80% σε βάρος των εργοδοτών.

2. Από 1.4.2020, η ασφαλιστική εισφορά υπέρ υγειονομικής περίθαλψης των μισθωτών και των λοιπών κατηγοριών που υπάγονται στον ΕΟΠΥΥ, ορίζεται σε ποσοστό 4% επί των πάσης φύσεως αποδοχών, εκ του οποίου 1,60% επιβαρύνει τον ασφαλισμένο και 2,40% επιβαρύνει τον εργοδότη.

3. Υπόχρεος για την καταβολή της εργοδοτικής εισφοράς είναι οποιοδήποτε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, για λογαριασμό του οποίου οι ασφαλισμένοι του παρόντος άρθρου παρέχουν τις υπηρεσίες τους περιοδικά έναντι παροχής.

4. Από 1.4.2020 οι αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και οι ασφαλιστικές εισφορές και ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών κατατίθενται από τους εργοδότες μέσω τραπεζικού λογαριασμού.

Γ. Εισφορές αυτοαπασχολούμενων και ελεύθερων επαγγελματιών

1. Από 1.4.2020, το ποσοστό της μηνιαίας ασφαλιστικής εισφοράς για τον κλάδο κύριας σύνταξης, που καταβάλλουν τα πρόσωπα, ανέρχεται σε ποσοστό 13% επί του μηνιαίου εισοδήματος, όπως αυτό καθορίζεται με βάση το καθαρό φορολογητέο αποτέλεσμα, από την άσκηση δραστηριότητάς τους κατά το προηγούμενο φορολογικό έτος.

2. Από 1.4.2020, η ασφαλιστική εισφορά υπέρ υγειονομικής περίθαλψης των ελεύθερων επαγγελματιών και των ανεξάρτητα απασχολούμενων, ορίζεται σε ποσοστό 4% επί του μηνιαίου εισοδήματός τους.

3. Από 1.4.2020 θεσπίζεται κατώτατη μηνιαία βάση υπολογισμού των εισφορών. Ως ελάχιστη μηνιαία βάση υπολογισμού των εισφορών καθορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στον κατώτατο βασικό μισθό άγαμου μισθωτού.

Δ. Εισφορά υπέρ Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

Από 1.4.2020 για όλες τις παραπάνω κατηγορίες ασφαλισμένων επιβάλλεται μηνιαία εισφορά υπέρ Ο.Α.Ε.Δ (κλάδου ανεργίας) ύψους 10€.

Ε. Ειδικές ρυθμίσεις

1. Οι εισφορές του κλάδου κύριας σύνταξης με τις οποίες βαρύνονται οι γυναίκες ασφαλισμένες μειώνονται κατά 50%, κατά το δωδεκάμηνο απασχόλησης που ακολουθεί το μήνα του τοκετού.
2. Οι εισφορές του κλάδου κύριας σύνταξης για τους ασφαλισμένους σε παραμεθόριες περιοχές με πληθυσμό έως 10.000 κατοίκους, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 24 ν.1892/1990, μειώνονται κατά 30% κατά τον πρώτο χρόνο, κατά 20% τον δεύτερο και κατά 10% τον τρίτο.
3. Το ύψος της μηνιαίας ασφαλιστικής εισφοράς στον κλάδο κύριας σύνταξης και ασθενείας για τους ασφαλισμένους κατ' επάγγελμα αγρότες του πρώην Οργανισμού Γεωργικής Ασφάλισης (ΟΓΑ), ορίζεται σε 13% επί του μηνιαίου εισοδήματός τους, όπως αυτό καθορίζεται με βάση το καθαρό φορολογητέο εισόδημα από την ασκούμενη αγροτική δραστηριότητα και κάθε άλλη δραστηριότητα που υπάγεται στην ασφάλιση του ΟΓΑ κατά το προηγούμενο φορολογικό έτος.
4. Οι εισφορές του κλάδου κύριας σύνταξης για τους νέους ασφαλισμένους μέχρι 24 ετών μειώνονται κατά 50% για τα δύο (2) πρώτα έτη.
5. Για τις επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος: α) έως 5 μακροχρόνια ανέργους (εγγεγραμμένους στα μητρώα ανεργίας του ΟΑΕΔ από 1 έτος και πάνω) παρέχεται έκπτωση 2% επί των συνολικών ετήσιων εργοδοτικών εισφορών της επιχείρησης, β) από 6 έως 15 μακροχρόνια ανέργους παρέχεται έκπτωση 4%, γ) από 16 έως 25 μακροχρόνια ανέργους παρέχεται έκπτωση 6% και δ) από 26 και πάνω παρέχεται έκπτωση 8%. Για την χορήγηση της έκπτωσης απαιτείται οι προσλήψεις να είναι με συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου και το 30% των προσλήψεων να αφορά γυναίκες.
6. Οι εργοδοτικές εισφορές των απασχολούμενων με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης αυξάνονται κατά 20%.

Άρθρο 17- Υπολογισμός Εθνικής και Ανταποδοτικής Σύνταξης

A. ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ

1. Η εθνική σύνταξη ορίζεται σε τετρακόσια δεκαοχτώ (418) ευρώ μηνιαίως και καταβάλλεται ακέραια στους δικαιούχους εφόσον έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον δεκαπέντε έτη ασφάλισης και διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα για τουλάχιστον δεκαπέντε έτη, μεταξύ του 15ου έτους ηλικίας και του έτους κατά το οποίο συμπληρώνουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας καταβολής της σύνταξης.
2. Το ποσό της μειώνεται για τους συνταξιούχους λόγω γήρατος κατά 1/40 για κάθε χρόνο που υπολείπεται των σαράντα ετών διαμονής στην Ελλάδα, μεταξύ του 15ου έτους της ηλικίας και του έτους κατά το οποίο συμπληρώνουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας καταβολής της σύνταξης.
3. Η εθνική σύνταξη αναπροσαρμόζεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 3 του άρθρου 14 του νόμου 4387/2016.
4. Το συνολικό ακαθάριστο ποσό κάθε μηνιαίας κύριας σύνταξης ή περισσότερων της μιας συντάξεων λόγω γήρατος, αναπηρίας ή θανάτου που χορηγούνται από τον ΕΦΚΑ, ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο στο εννεαπλάσιο της εθνικής σύνταξης της παραγράφου 1, όπως το ποσό αυτής ισχύει κάθε φορά.

B. ΑΝΤΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ

1. Οι υπάλληλοι Δημοσίου, οι στρατιωτικοί, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι αυτοαπασχολούμενοι, καθώς και οι ασφαλισμένοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης εξ ιδίου δικαιώματος, δικαιούνται ανταποδοτικό μέρος σύνταξης, που προκύπτει με βάση τις συντάξιμες αποδοχές, το χρόνο

ασφάλισης, και τα κατ' έτος ποσοστά αναπλήρωσης, όπως αυτά προκύπτουν από τον πίνακα ο οποίος ενσωματώνεται στην παράγραφο 3.

2. Ως συντάξιμες αποδοχές για τον υπολογισμό του ανταποδοτικού μέρους σύνταξης κύριας ασφάλισης λαμβάνεται υπόψη:

α. Για τους υπαλλήλους του Δημοσίου, τους στρατιωτικούς και τους μισθωτούς ο μέσος όρος μηνιαίων αποδοχών του ασφαλισμένου καθ' όλη τη διάρκεια του ασφαλιστικού του βίου. Ο μέσος αυτός όρος υπολογίζεται ως το ηλικίο της διαίρεσης του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών δια του συνολικού χρόνου ασφάλισής του.

β. Για τους αυτοαπασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες, το εισόδημα, το οποίο υπόκειται σε εισφορές, καθ' όλη τη διάρκεια του ασφαλιστικού βίου. Στο ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς που πράγματι καταβλήθηκε για κάθε ασφαλισμένο συνυπολογίζεται, όπου υπήρχε, και η ασφαλιστική εισφορά που έχει καταβληθεί από τον εργοδότη.

3. Το τελικό ποσό του ανταποδοτικού μέρους της σύνταξης υπολογίζεται για το σύνολο του χρόνου ασφάλισης, με βάση το ποσοστό αναπλήρωσης του παρακάτω πίνακα. Το ποσοστό αναπλήρωσης για κάθε έτος ασφάλισης εντός εκάστης κλίμακας ετών, αντιστοιχεί στο ποσοστό που αναγράφεται στην τρίτη στήλη του πίνακα.

α. Ειδικότερα, τα ποσοστά αναπλήρωσης για κάθε επιμέρους περίοδο ασφάλισης αποτυπώνονται στον ακόλουθο πίνακα:

ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΕΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ			
		ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗΣ	
	ΑΠΟ	ΕΩΣ	
	0	15	0,78%
	15,01	18	0,86%
	18,01	21	0,93%
	21,01	24	0,99%
	24,01	27	1,10%
	27,01	30	1,24%
	30,01	33	1,40%
	33,01	36	1,62%
	36,01	39	1,84%
	39,01	42 και περισσότερα	2,00%

β. Το συνολικό ακαθάριστο ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης, όπως αυτό προκύπτει σύμφωνα με το παρόν άρθρο, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ακαθάριστο ποσό των συντάξιμων αποδοχών.

4. Το ανταποδοτικό μέρος της σύνταξης υπολογίζεται βάσει των αποδοχών επί των οποίων καταβλήθηκαν εισφορές και του ποσοστού αναπλήρωσης. Το άθροισμα της εθνικής και της ανταποδοτικής σύνταξης αποσκοπεί στην εξασφάλιση αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης, όσο το δυνατόν εγγύτερα προς εκείνο που είχε ο ασφαλισμένος κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου. Το ποσό της κατά τα ανωτέρω παραγράφου 4 σύνταξης καταβάλλεται ανά μήνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 18: Αναπροσαρμογή των Αργιών σε Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα

1. Οι υποχρεωτικές αργίες στον ιδιωτικό τομέα ορίζονται περιοριστικά στις παρακάτω:
 - α) 25η Μαρτίου, 15η Αυγούστου, η Δευτέρα του Πάσχα, η ημέρα των Χριστουγέννων (25/12), η δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων (26/12), 1η Μαΐου, 28η Οκτωβρίου, 17η Νοεμβρίου και η Πρωτοχρονιά (1/1).
 - β) Οι προαιρετικές αργίες στον ιδιωτικό τομέα ορίζονται οι εξής: 1. Το Μεγάλο Σάββατο, 2. Η ημέρα του Αγίου Πνεύματος, 3. Η Καθαρά Δευτέρα, 4. Οι τοπικές αργίες θρησκευτικού ή εθνικού περιεχομένου.
 - γ) Οι ημιαργίες στον ιδιωτικό τομέα καταργούνται.
2. Ημέρες αργίας του δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ) ορίζονται περιοριστικά οι εξής:
 - α) Η 25η Μαρτίου, η 28η Οκτωβρίου, η 1η Ιανουαρίου, η Καθαρά Δευτέρα, το Μεγάλο Σάββατο, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1η Μαΐου, η 15η Αυγούστου, η 17η Νοεμβρίου, η πρώτη και δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων, οι τοπικές αργίες θρησκευτικού ή εθνικού περιεχομένου και όλες οι Κυριακές.
 - β) Οι ημιαργίες στο Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ καταργούνται.
3. Οι διατάξεις σχετικά με την αμοιβή των εργαζομένων κατά την Κυριακή ή ημέρα αργίας παραμένουν ως έχουν.

Άρθρο 19: Διατάξεις σχετικά με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε)

1. Από 1.4.2020 προκηρύσσεται έκτακτος διαγωνισμός για μόνιμο προσωπικό στο ΣΕΠΕ με σκοπό την καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας.
2. Ο ακριβής αριθμός των θέσεων που προκηρύσσονται καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και μετά από καταγραφή των αναγκών σε μόνιμο προσωπικό του ΣΕΠΕ με ιδιαίτερη έμφαση στα περιφερειακά γραφεία επιθεώρησης εργασίας των νομών.
3. Προβλέπεται άμεσα η ύπαρξη τουλάχιστον ενός τεχνικού επιθεωρητή εργασίας ανά γραφείο επιθεώρησης για τον τεχνικό έλεγχο της τήρησης των προδιαγραφών ασφάλειας, των μέσων ατομικής προστασίας και εν γένει των συνθηκών εργασίας στις επιχειρήσεις.

Άρθρο 20- Διατάξεις για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α)

1. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) είναι οι εταιρείες οι οποίες συνάπτουν συμβάσεις εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους με σκοπό να τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες, για να εργαστούν προσωρινά υπό τη διεύθυνσή τους με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.
2. Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με την Ε.Π.Α (άμεσος εργοδότης) με έγγραφη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
3. Η απασχόληση με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαγορεύεται κατά τις διατάξεις του άρθρου 116 ν.4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41/1.3.2012) όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 υποπαραγράφος ΙΑ.4 ν.4254/2014 (ΦΕΚ Α' 85/07.04.2014) .
4. Οι Ε.Π.Α. έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη.

5. Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους δώδεκα μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε': ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Άρθρο 21: Έναρξη Ισχύος

Το παρόν νομοσχέδιο τίθεται σε ισχύ από την δημοσίευση του στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης (ΦΕΚ), εκτός αν άλλως ορίζεται στις επιμέρους διατάξεις του.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας 1

ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 01.04.2020

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	
	Από 01/04/2020
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	698,75
Με (1) μία τριετία	768,62
Με (2) τριετίες	838,49
Με (3) τριετίες	908,36

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ	
	Από 01/04/2020
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	31,21
Με μία (1) τριετία	32,77
Με δύο (2) τριετίες	34,33
Με τρεις (3) τριετίες	35,89
Με τέσσερις (4) τριετίες	37,45
Με πέντε (5) τριετίες	39,01
Με έξι (6) τριετίες	40,57

Πίνακας 2

ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 01.04.2021

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	
	Από 01/04/2021
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	751,15
Με (1) μία τριετία	826,26
Με (2) τριετίες	901,37
Με (3) τριετίες	976,48

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ	
	Από 01/04/2021
Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας	ΑΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	33,55
Με μία (1) τριετία	35,22
Με δύο (2) τριετίες	36,89
Με τρεις (3) τριετίες	38,56
Με τέσσερις (4) τριετίες	40,23
Με πέντε (5) τριετίες	41,90
Με έξι (6) τριετίες	43,57

Πίνακας 3
Πίνακας Αποζημίωσης Απόλυσης

ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Χρόνια υπηρεσίας			Ποσό αποζημίωσης (+1/6)	Χρόνος προειδοποίησης
0 μήνες	συμπληρ. έως	4 μήνες	0	4 μήνες – 2 χρόνια 1 μήνας
4 μήνες	“	4 έτη	2 μισθοί μικτοί	2 – 5 χρόνια 2 μήνες
4 έτη	“	6 έτη	3 μισθοί μικτοί	5 – 10 χρόνια 3 μήνες
6 έτη	“	8 έτη	4 μισθοί μικτοί	10 – 15 χρόνια 4 μήνες
8 έτη	“	10 έτη	5 μισθοί μικτοί	15 – 20 χρόνια 5 μήνες
10 έτη	“		6 μισθοί μικτοί	> 20 χρόνια 6 μήνες
11 έτη	“		7 μισθοί μικτοί	
12 έτη	“		8 μισθοί μικτοί	
13 έτη	“		9 μισθοί μικτοί	
14 έτη	“		10 μισθοί μικτοί	
15 έτη	“		11 μισθοί μικτοί	
16 έτη	“		12 μισθοί μικτοί	
17 έτη	“		13 μισθοί μικτοί	

18 έτη	“		14 μισθοί μικτοί	
19 έτη	“		15 μισθοί μικτοί	
20 έτη	“		16 μισθοί μικτοί	
21 έτη	“		17 μισθοί μικτοί	
22 έτη	“		18 μισθοί μικτοί	
23 έτη	“		19 μισθοί μικτοί	
24 έτη	“		20 μισθοί μικτοί	
25 έτη	“		21 μισθοί μικτοί	
26 έτη	“		22 μισθοί μικτοί	
27 έτη	“		23 μισθοί μικτοί	
28 έτη συμπλ. και άνω			24 μισθοί μικτοί	

Πίνακας 4

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ		
Γ΄ ΒΑΘΜΟΣ (ΓΣΕΕ)		
ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ
Μέλη Δ.Σ. της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας οργάνωσης	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Β΄ ΒΑΘΜΟΣ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ-ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ)		
Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν πάνω από 12.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν πάνω από 3.001 και ως 12.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν έως 3.000 μέλη	10 ημέρες το μήνα	Με αποδοχές

Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων	10 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Δ.Σ. των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων	7 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής της αμέσως επόμενης αντιπροσωπευτικής οργάνωσης	Το 1/3 των ημερών της πλέον αντιπροσωπευτικής οργάνωσης	Χωρίς αποδοχές
Α' ΒΑΘΜΟΣ (ΣΩΜΑΤΕΙΑ)		
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι 1.000 και άνω	5 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι λιγότερα από 1.000	3 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις κατά τη διάρκεια συνεδρίων	Όλη τη διάρκεια του συνεδρίου	Χωρίς αποδοχές

ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Όλες οι παραπάνω διατάξεις αποτελούν τα ελάχιστα συνδικαλιστικά δικαιώματα. Σύμφωνα με το νόμο υπερισχύουν ρυθμίσεις ευνοϊκότερες με συμφωνία μισθωτών και εργοδοτών, από Σ.Σ.Ε. και διαιτητικές αποφάσεις.

Αθήνα, 19/02/2020

Ο ΑΡΜΟΔΙΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Γιώργος Σαχπατζίδης