

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 80 (ΦΕΚ Α' 222/04.12.2022)

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:

Άρθρο :ΜΟΝΟ

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 Υπερημερία 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 ΠΡΩΘΗΣΗ 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 θιγόμενων - 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
ΤΜΗΜΑΙ	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 ημερήσιας	Ιατρική εξέταση και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση 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 του	Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος κατά παράβαση πενθημέρου
Άρθρο 187	Πραγματικός χρόνος εργασίας
Άρθρο 188 χρόνο	Απαγόρευση υποχρέωσης παραμονής στον τόπο εργασίας κατά τον 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 ημέρες αργίας	Εξαιρέσεις από τις διατάξεις περί της ανάπαυσης την Κυριακή και τις
Άρθρο 202	Αναπληρωματική ανάπαυση
Άρθρο 203	Ειδικές ρυθμίσεις για τα θέατρα
Άρθρο 204	Επιχειρήσεις ημερήσιων εφημεριδών
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 περι 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 IV	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

Άρθρο :1

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

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

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

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

Άρθρο 5

Υποχρεώσεις του εργοδότη

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

Άρθρο :6

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

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

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

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

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

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

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

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 για αυτό το σκοπό.

Άρθρο :14

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.

Άρθρο :15

ΜΕΡΟΣ Β` - ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΜΗΜΑ Ι - ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α` - ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ 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

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 ενδεδειγμένα 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 Προισχύσασες μορφές άρθρου :1

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 κριτηρίων 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, 6 του παρόντος, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης 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.»

***Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 μετά από τις λέξεις «γενεαλογικών καταβολών» προστέθηκαν οι λέξεις «,αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης» και η παρ. διαμορφώθηκε ως άνω με την παρ.1 του άρθρου 3 του Ν. 5023/2023 (ΦΕΚ Α` 34/17.02.2023). Με την παρ.2 του ως άνω άρθρου ορίζεται ότι: "2. Με προεδρικό διάταγμα, το οποίο εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Επικρατείας που είναι αρμόδιος για τον Συντονιστικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του άρθρου 69 του ν.

4488/2017 (Α` 137), των Υπουργών, Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Υγείας και Δικαιοσύνης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού δύναται να καθορίζονται τα μέτρα που είναι αναγκαία για την αποτελεσματική και χωρίς διακρίσεις πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση στους τομείς της παρ. 2 του άρθρου 3 του ν. 4443/2016 (Α` 232)."

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

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

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

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

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

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 εταίρων 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

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

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

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' οποιοδήποτε 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 Επιθεώρηση Εργασίας οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α` 170).

Άρθρο :26

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 ιδιαίτερως υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του ίδιου Κεφαλαίου.

Άρθρο :27

Άρθρο 27

Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, 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

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.