

ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Η «ανά χείρας» παρουσίαση αποσκοπεί στην παροχή γενικών πληροφοριών για το ζήτημα, που πραγματεύεται. Η παρουσίαση δεν αποτελεί νομική συμβουλή και η DVLaw δεν αναλαμβάνει καμία ευθύνη για την πληρότητα, ακρίβεια ή καταλληλότητα του περιεχομένου της.

Σταυρούλα Τζελάτη

ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Άρθρο 9 του Ν. 5053/2023

Επιτρέπεται η παροχή εργασίας σε περισσότερους του ενός εργοδότη εφόσον:

- Διασφαλίζεται ανάπαυση του εργαζομένου τουλάχιστον έντεκα (11) ωρών ανά εικοσιτετράωρο.
- Ο εργαζόμενος απαγορεύεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες μέγιστης εβδομαδιαίας εργασίας (στον οποίο περιλαμβάνεται ο χρόνος υπερεργασίας και υπερωρίας) ως μέσο όρο στους τέσσερις (4) μήνες περιόδου αναφοράς, σύμφωνα με το αρ. 167 του Π.Δ. 80/2022.

Δεν επιτρέπονται, με ποινή ακυρότητας, συμφωνίες ή/και ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του συμφωνηθέντος ωραρίου εργασίας

εκτός εάν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.



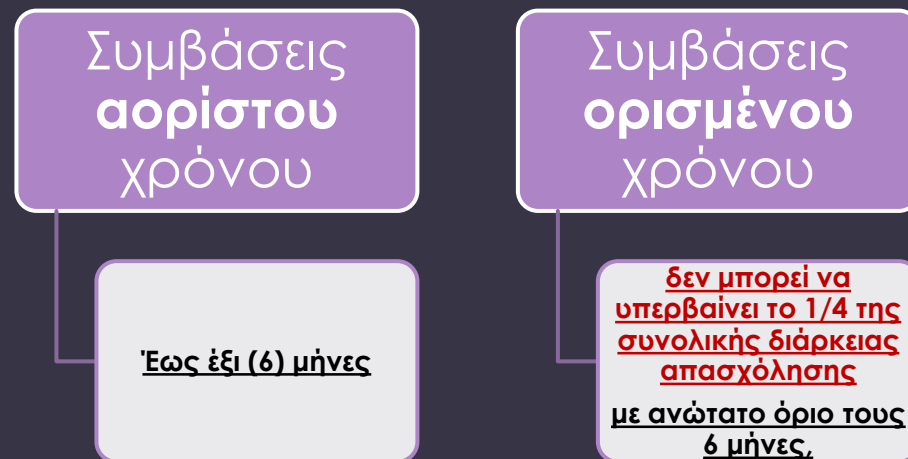
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ: διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011

Δεν είναι υποχρεωτική αλλά ενεργοποιείται εφόσον τα μέρη το συμφωνήσουν και πρέπει να αναγγελθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Άρθρο 4 του Ν. 5053/2023

ΜΕΓΙΣΤΗ ΕΚ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΔΙΑΡΚΕΙΑ



ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΑΣ ΤΗΣ ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Εάν τα μέρη αποφασίσουν να συνεχίσουν την συνεργασία τους:

- Ως ημερομηνία πρόσληψης θεωρείται η αρχική ημερομηνία έλευσης του εργαζόμενου στην επιχείρηση.
- Η δοκιμαστική περίοδος μετρά ως χρόνος προϋπηρεσίας

Εάν τα μέρη αποφασίσουν να ΜΗΝ συνεχίσουν την συνεργασία τους:

- Η σύμβαση εργασίας υπό δοκιμή **λύεται αυτοδικαίως.**
- Ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Άρθρο 19 του Ν. 5053/2023

- ▶ Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα έναρξης ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, **εκτός αν συμφωνήσουν διαφορετικά τα μέρη.**
- ▶ Διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο, η οποία κριθεί επιτυχής από τον εργοδότη, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών.

ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 23 του Ν. 5053/2023

- ▶ Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον:
 1. Ο εργοδότης οχλήσει τον εργαζόμενο με κάθε πρόσφορο (γραπτό) τρόπο και αναρτήσει την όχληση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.
 2. Παρέλθει χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την ως άνω όχληση.
 3. Ο εργοδότης αναγγείλει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II την οικειοθελή αποχώρηση, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του ανωτέρω διαστήματος.



Η σύμβαση εργασίας
θεωρείται ότι λύθηκε με
άτακτη καταγγελία του
εργοδότη.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 21 του Ν. 5053/2023

Προθεσμίες υποβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II & ενημέρωσης του εργαζομένου

Για τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζομένου που προσλαμβάνεται

ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για κάθε μεταβολή των βασικών όρων εργασίας

ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ

Για το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας

ΕΝΤΟΣ ΜΙΑΣ (1) ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ

Προβλέπεται ότι για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο, η οποία δύναται να δοθεί:

1. ιδιοχείρως
2. με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή
3. με ψηφιακή βεβαίωση μέσω gov.gr ή
4. με αποδοχή των όρων/της σύμβασης μέσω του Π.Σ. «MyErgani».

ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 74 του Ν. 4808/2021

- ▶ Από την ημερομηνία υποχρεωτικής ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας εργασίας, οι εργοδότες υποχρεούνται να τηρούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας, μέσω του οποίου γίνεται άμεση καταγραφή στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II της πραγματικής έναρξης και λήξης της απασχόλησης των εργαζομένων τους.



Διοικητικό πρόστιμο ύψους € 10.500
ανά εργαζόμενο στην ψηφιακή
κάρτα του οποίου εντοπίστηκε
αναντιστοιχία ή μη ενεργοποίηση

- ▶ Τα στοιχεία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας τηρούνται υποχρεωτικά για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 5 ετών από κάθε επιχείρηση και κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα στοιχεία που τον αφορούν.

ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 22 του Ν. 5053/2023

Οι εργοδότες υποχρεούνται να δηλώνουν έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος μήνα αν για το επόμενο χρονικό διάστημα - το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός (1) μηνός - θα καταχωρίζουν τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή/και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας:

ΠΡΟΑΝΑΓΓΕΛΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ:

εκ των προτέρων
και σε κάθε περίπτωση
πριν από την έναρξη
πραγματοποίησής τους

ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ:

απολογιστικά
έως τη λήξη του επόμενου
ημερολογιακού μήνα από
την πραγματοποίησή τους

ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ

10% προσαύξηση επί του εκάστοτε κατώτατου μισθού για κάθε συμπλήρωση 3 ετών προϋπηρεσίας με ανώτατο όριο τις 3 τριετίες, ήτοι:

- προϋπηρεσία 0-3 έτη = καμία προσαύξηση
- προϋπηρεσία 3-6 έτη = 10% προσαύξηση
- προϋπηρεσία 6-9 έτη = 20% προσαύξηση
- προϋπηρεσία 9 έτη και άνω = 30% προσαύξηση

Τι προσμετράται για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας;

ΝΑΙ

- Το χρονικό διάστημα βραχείας ασθένειας
- Η διάρκεια της άδειας μητρότητας
- Η δοκιμαστική περίοδος.
- Ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας μόνο στον εργοδότη που υπηρετούσε ο εργαζόμενος πριν τη στράτευσή του και εφόσον μετά την αποστράτευσή του συνεχιστεί η εργασιακή σχέση

ΟΧΙ

- Η διάρκεια της πρακτικής άσκησης.
- Προϋπηρεσία που έχει διανυθεί με καθεστώς ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΠΡΟΪΠΗΡΕΣΙΑΣ

Άρθρο 33 του Ν. 5053/2023

- ▶ Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από την 14.02.2012, όπως η προϋπηρεσία αυτή είχε διαμορφωθεί την 14.02.2012 οπότε και ανεστάλη η συμπλήρωσή της, **συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά από την 01.01.2024.**
- ▶ Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από την 14.02.2012, **ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 01.01.2024,**
- ▶ Η διάταξη **δεν έχει αναδρομική ισχύ:** προϋπηρεσία που έχει διανυθεί **από τη 14.02.2012 έως και τη 31.12.2023 δεν προσμετράται** για την αύξηση μισθών.
- ▶ Αν οι καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές είναι υπέρτερες των ελάχιστων νόμιμων, οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας, **δύνανται, κατόπιν σχετικής συμφωνίας, να συμψηφιστούν** με τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ καταβαλλόμενων και νόμιμων αποδοχών.

ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ

Επιτρέπεται ο συμψηφισμός των καταβαλλόμενων, υπέρτερων των νομίμων, αποδοχών με αξιώσεις του εργαζομένου έναντι του εργοδότη;

ΝΑΙ

- Αξιώσεις από **υπερεργασία**
- Προσαύξηση αμοιβής λόγω εργασίας που παρασχέθηκε **την Κυριακή ή τις λοιπές αργίες** (ΑΠ 220/2007)
- Προσαύξηση αμοιβής λόγω **νυκτερινής εργασίας**
- **Επίδομα γάμου** (ΑΠ 224/2011)
- **Επίδομα εορτών** (ΑΠ 392/2005, ΑΠ 1352/2009)
- **Προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας** (επίδομα τριετιών)
- Πρόσθετη αμοιβή που οφείλεται στην **παροχή πρόσθετης εργασίας**

ΟΧΙ

- Αξιώσεις λόγω νόμιμης ή/και παράνομη **υπερωρίας** (αρ. 8 παρ. 4 του Ν.Δ. 4020/1959)
- **Αποδοχές και επίδομα αδειας** (ΑΠ 284/2022, ΑΠ 862/2019)

ΔΙΧΟΓΝΩΜΙΑ

Αποζημίωση εκτός έδρας:

Σύμφωνα με τη νομολογία **επιτρέπεται βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου** υπό την προϋπόθεση ότι το επιπλέον χρηματικό ποσό καλύπτει κάθε φορά τις απαιτήσεις του για την πράγματι εκτός έδρας απασχόληση του εργαζομένου (Εφετ. Αθηνών 5305/1984).

≠

Υπάρχει και η αντίθετη άποψη της νομολογίας ότι είναι **ανεπιτρεπτός** ο εν λόγω συμψηφισμός.

Πάντοτε με σχετική ειδική συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη.

Ως ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ τεκμαίρονται οι εργαζόμενοι που:

Εξαιρούνται από τις διατάξεις αφορούν: τα χρονικά όρια εργασίας, την προσαύξηση για υπερεργασία και υπερωριακή εργασία ή εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρετές εορτές ή κατά τη νύκτα ή εκτός έδρας

Κατηγορία Α

Ασκούν διευθυντικό δικαίωμα έναντι των λοιπών εργαζομένων

Εκπροσωπούν και δεσμεύουν την εταιρεία προς τρίτους

Μέτοχοι ή εταίροι άνω του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου

Όσοι είναι μέλη ΔΣ

Κατηγορία Β

Προϊστανται Διευθύνσεων, Μονάδων ή Τμημάτων του οργανογράμματος της εταιρείας (ανεξαρτήτως αριθμού υφισταμένων) **ΚΑΙ** αμείβονται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές μεγαλύτερες του τετραπλάσιου του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού

Κατηγορία Γ

Αμείβονται με συμφωνημένες αποδοχές μεγαλύτερες του εξαπλάσιου του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού

ΝΕΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

N. 4808/2021

- ▶ **Άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων:** α) 8 εβδομάδες υποχρεωτικώς πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού (άδεια τοκετού) και β) οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).
- ▶ **Άδεια πατρότητας 14 εργάσιμες ημέρες** με αποδοχές για κάθε εργαζόμενο πατέρα, με την ευκαιρία της γέννησης, χωρίς καμία προϋπόθεση.
- ▶ **Γονική άδεια διάρκειας 4 μηνών και για τους δύο γονείς** μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει τα 8 έτη.
 - ✓ Προϋποτίθεται για την χορήγησή της ότι έχει συμπληρωθεί 1 έτος απασχόλησης του εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη.
 - ✓ Επιδoteείται από τον ΟΑΕΔ για τους 2 πρώτους μήνες.
 - ✓ Αυτοτελές δικαίωμα του γονέα για κάθε παιδί εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε 1 χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.
- ▶ **Άδεια φροντίδας τέκνου** χορηγείται εναλλακτικώς μεταξύ των γονέων για χρονικό διάστημα 30 μηνών μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας είτε ως μειωμένο κατά 1 ώρα κάθε ημέρα ωράριο είτε ως πλήρεις ημέρες είτε με όποιον άλλο τρόπο συμφωνήσουν τα μέρη.

Οι ανωτέρω άδειες χορηγούνται **ΚΑΙ σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής** τέκνου ηλικίας έως 8 ετών από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια **ΚΑΙ στις τεκμαιρόμενες μητέρες** κατ' αρ. 1464 ΑΚ που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

ΝΕΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

N. 4808/2021

- ▶ Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους άνευ αποδοχών διάρκειας για **κάθε γονέα** : α) **6 ημέρες/ ημερολογιακό έτος** εφόσον προστατεύει 1 παιδί, β) **8 ημέρες** για 2 παιδιά και γ) **14 ημέρες** για περισσότερα από 2 παιδιά.
- ▶ Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες: **6 εργάσιμες ημέρες** ετησίως με αποδοχές.
- ▶ Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης έως 4 εργάσιμες ημέρες ετησίως με αποδοχές, χορηγούμενη εναλλακτικώς μεταξύ των γονέων τέκνων κάτω των 18 ετών.
- ▶ Δικαίωμα **ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας** για την ανατροφή τέκνων έως 12 ετών (όπως τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση).
- ▶ Άδεια φροντιστή **έως 5 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος άνευ αποδοχών** ώστε να παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο.
- ▶ Το ήμισυ της άδειας αναψυχής θα χορηγείται υποχρεωτικά εντός του χρονικού διαστήματος από 01/05 έως 30/09 κάθε έτους και η δικαιούμενη κατ' έτος άδεια αναψυχής θα πρέπει να εξαντλείται μέχρι τις 31/03 του επόμενου έτους.

Υπό την προϋπόθεση
ότι έχουν
συμπληρωθεί
6 μήνες
απασχόλησης του
εργαζομένου στον
ίδιο εργοδότη.

ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΕ ΟΜΟΦΥΛΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ

N. 5089/2024

Σε περίπτωση απόκτησης κοινού παιδιού από ομόφυλους συζύγους, ο δικαιούχος γονέας:

- ▶ της ειδικής 9μηνης άδειας προστασίας μητρότητας του ΔΥΠΑ (άρθρο 228 Α του Π.Δ. 80/2022) *
- ▶ της άδειας μητρότητας (άρθρο 226 του Π.Δ. 80/2022)
- ▶ της άδειας πατρότητας (άρθρο 220 του Π.Δ. 80/2022)
- ▶ της προστασίας απόλυσης κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και για 18 μήνες μετά τον τοκετό (άρθρο 281 Π.Δ. 80/2022)

καθορίζεται με κοινή δήλωση των συζύγων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες.

**Στην περίπτωση αυτή, ο δικαιούχος γονέας δικαιούται να μεταβιβάσει έως 7 μήνες από την άδεια προς τον άλλο γονέα.*