

You create business We deliver solutions

Newsflash

27 Σεπτεμβρίου 2023

N. 5053/2023 (ΦΕΚ Α 158/26.9.2023) – Νέες εργασιακές ρυθμίσεις

Με τον νέο νόμο εισάγονται καινοτόμες και προσαρμοσμένες στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας ρυθμίσεις που αφενός τροποποιούν σε πολύ σημαντικό βαθμό το ισχύον πλαίσιο των εργατικών σχέσεων στην Ελλάδα και αφετέρου απλοποιούν τις διοικητικές διαδικασίες και αναβαθμίζουν την λειτουργία του Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό φορέων. Ειδικότερα:

Ρυθμίσεις εργατικού δικαίου σε εναρμόνιση με την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019

- Εισάγεται για πρώτη φορά δυνατότητα πρόβλεψης «δοκιμαστικής περιόδου» κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί σε δοκιμή.

Ειδικότερα, στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου η «δοκιμαστική περίοδος» μπορεί να συμφωνηθεί έως 6 μήνες. Σε περίπτωση επιτυχούς δοκιμαστικής περιόδου και συνέχισης της εργασιακής σχέσης, ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας θεωρείται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης, ενώ σε αντίθετη περίπτωση η σύμβαση λύεται και ο διανυθείς έως τη λύση χρόνος εργασίας λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου. Η εισαγωγή της δοκιμαστικής περιόδου δεν επηρεάζει ωστόσο την ελάχιστη περίοδο των 12 μηνών που απαιτείται για την θεμελίωση του δικαιώματος του εργαζόμενου σε αποζημίωση απόλυσης, στην οποία κατά ρητή διάταξη του νόμου προσμετράται.

Η δοκιμαστική περίοδος στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να υπερβαίνει το ¼ της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους 6 μήνες, ενώ σε περίπτωση ανανέωσης της σύμβασης για την ίδια θέση δεν επιτρέπεται πρόβλεψη νέας δοκιμαστικής περιόδου.

- Εφεξής απαγορεύονται ρήτρες ή συμφωνίες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να εργάζεται σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη (εκτός αν αυτή η απαγόρευση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, π.χ. προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις κλπ.). Σε περίπτωση παράλληλης απασχόλησης, η οποία επιτρέπεται με την επιφύλαξη του προβλεπόμενου από την ισχύουσα νομοθεσία ελάχιστου χρόνου ανάπαυσης (11 ώρες ανά 24ωρο), οι καταβαλλόμενες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης προσαιξάνουν τις συντάξιμες αποδοχές του εργαζόμενου.
- Εισάγονται οι λεγόμενες «συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία», με τις οποίες τα μέρη συμφωνούν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας που δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ¼ του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών εργασίας.

Σε περίπτωση συμβάσεων εργασίας κατά παραγγελία, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχτεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη μόνο όταν η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών, για τις οποίες ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί (εγγράφως, με μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου ή ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή άλλο πρόσφορο μέσο) σε χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των 24 ωρών πριν την ανάληψη εργασίας (εκτός περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης).

Σε περίπτωση μη συνδρομής των προβλεπόμενων από την νομοθεσία προϋποθέσεων, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας και απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του από τον εργοδότη.

Τέλος, ρητά προβλέπεται ότι η μονομερής μετατροπή από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας μερικής ή πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία συνιστά απαγορευμένη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

- Παρέχεται η δυνατότητα υποβολής αιτήματος από εργαζόμενο, με 6 τουλάχιστον μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη και μετά από την ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου, για τροποποίηση της σύμβασης εργασίας του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους, εφόσον η απασχόληση αυτή είναι δυνατή. Η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει στον εργαζόμενο κυμαίνεται, ανάλογα με τη νομική μορφή και το μέγεθος του εργοδότη όπως αυτό ορίζεται από την εφαρμοστέα νομοθεσία προκειμένου για νομικά πρόσωπα, από 1 έως 2 μήνες από την υποβολή του σχετικού αιτήματος του εργαζόμενου.
 - Προβλέπεται ότι σε περίπτωση υποχρέωσης του εργοδότη κατάρτισης του εργαζόμενου, η κατάρτιση παρέχεται δωρεάν, προσμετράται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνει χώρα εντός του συμβατικού ωραρίου, εφόσον αυτό είναι δυνατό.
 - Οι όροι της σύμβασης/σχέσης εργασίας τους οποίους ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο διευρύνονται ώστε να καλύπτουν τις νέες ρυθμίσεις (π.χ. διάρκεια τυχόν δοκιμαστικής περιόδου, κατάρτιση, ρυθμίσεις για την ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας κλπ.). Επίσης, οι τρόποι ενημέρωσης του εργαζόμενου εκσυγχρονίζονται καθώς πλέον προβλέπεται ρητά, πρόσθετα προς την γνωστοποίηση με παράδοση εντύπου, η ενημέρωση σε ηλεκτρονική μορφή υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος έχει δυνατότητα πρόσβασης στις πληροφορίες και αποθήκευσης και εκτύπωσης αυτών. Τέλος, η προθεσμία ενημέρωσης κυμαίνεται, ανάλογα με τους γνωστοποιούμενους όρους, από 1 εβδομάδα έως 1 μήνα το αργότερο από την έναρξη εργασίας του εργαζόμενου. Ωστόσο, τυχόν παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει τα προβλεπόμενα έγγραφα στον εργαζόμενο δεν θίγει την νομική ισχύ της σύμβασης, αλλά δίνει το δικαίωμα στον εργαζόμενο να υποβάλλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας σύμφωνα με την προβλεπόμενη νομοθεσία.
- Ανάλογες υποχρεώσεις ενημέρωσης του εργαζόμενου εισάγονται και σε περίπτωση απόσπασης του εργαζόμενου σε Κράτος Μέλος σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει πρόσθετες πληροφορίες (π.χ. αποδοχές του εργαζόμενου σύμφωνα με την νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο θα αποσπασθεί, επίσημος εθνικός διαδικτυακός τόπος του Κράτους Μέλους υποδοχής από τον οποίο μπορεί να ενημερώνεται ο αποσπασθείς εργαζόμενος σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζόμενους κλπ.).
- Παρέχεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα να ζητήσει την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων σε περίπτωση παραβίασης από τον

εργοδότη των δικαιωμάτων που εισάγονται κατά αναρμόνιση με την Οδηγία. Τέλος, η παράβαση εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων που εισάγονται κατά αναρμόνιση με την Οδηγία, συνεπάγεται την επιβολή κυρώσεων μετά από πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων σύμφωνα με την προβλεπόμενη νομοθεσία.

Λοιπές ρυθμίσεις εργατικού δικαίου

- Προβλέπεται υποχρέωση του εργοδότη να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζόμενου και την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας εφόσον αυτή υπάρχει, καθώς και τυχόν τροποποιήσεις των βασικών όρων εργασίας.
- Ρυθμίζεται εκ νέου η διαδικασία της αναγγελίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης εργασίας.
- Προβλέπεται δυνατότητα των εργοδοτών, των οποίων οι επιχειρήσεις έχουν ενταχθεί στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας, να μην καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Ωστόσο, προβλέπεται επιβολή προστίμου ύψους ΕΥΡΩ 10 500 ανά εργαζόμενο, σε περιπτώσεις όπου έχει διαπιστωθεί αναντιστοιχία της πραγματικής απασχόλησης με τις καταχωρίσεις της ψηφιακής κάρτας απασχόλησης.
- Ορίζεται ρητά ότι η αυθαίρετη αποχή του εργαζόμενου από την εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των 5 εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα 5 συναπτων εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική του όχληση από τον εργοδότη, η οποία αναρτάται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» και αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό μέσο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του ως άνω διαστήματος, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζόμενου στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» (χωρίς να απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου κατά παρέκκλιση της συνήθους διαδικασίας), ενώ η μη εμπρόθεσμη τήρηση της υποχρέωσης αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης συνεπάγεται την λύση της σύμβασης με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.
- Προβλέπεται δυνατότητα απασχόλησης την 6^η ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, που εφαρμόζουν σύστημα πενήνήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (εξαιρουμένων ξενοδοχειακών και επισιτιστικών επιχειρήσεων) υπό την προϋπόθεση της καταχώρισης της σχετικής απασχόλησης στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» πριν την ανάληψη υπηρεσίας. Προβλέπεται σχετικά ότι η απασχόληση των

εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 8 ώρες και ότι το ημερομίσθιο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 40%.

- Εισάγεται η δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων την 6^η ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (από Δευτέρα έως Σάββατο επί 24 ώρες με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών), εξαιρουμένων ξενοδοχειακών και επισιτιστικών επιχειρήσεων, υπό τις οριζόμενες στις οικείες διατάξεις προϋποθέσεις (εξαιρετικές περιπτώσεις (ιδιαίτερα αυξημένος φόρτος εργασίας), γνωστοποίηση των εξαιρετικών περιπτώσεων στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν την ανάληψη υπηρεσίας, καταχώριση της πρόσθετης απασχόλησης στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» πριν την ανάληψη υπηρεσίας, τήρηση χρονικών ορίων εργασίας κλπ.).
- Προστίθενται νέες επιχειρήσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται κατά την Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (π.χ. επιχειρήσεις βιομηχανίας τροφίμων).
- Προβλέπονται ποινικές κυρώσεις στην περίπτωση παρεμπόδισης ή άσκησης σωματικής βίας σε βάρος εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία, να προσέλθουν, να παρέχουν ή να αποχωρήσουν από την εργασία τους, ή συμμετοχής σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους, με την επανειλημμένη τέλεση αυτών των αξιόποινων πράξεων να συνιστά επιβαρυντική περίπτωση.
- Τέλος, προβλέπεται η άρση της αναστολής από 1.1.2024 της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων βάσει προϋπηρεσίας (π.χ. επίδομα τριετίας, πενταετίας κλπ.) που επιβλήθηκε με την υπ'αρ. 6/28.2.2012 Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου).

Επικοινωνία

Ειρήνη Ζούλη

Δικηγόρος/Αναπληρώτρια Γενική Διευθύντρια

T: + 30 210 60 62 460

E: izouli@cpalaw.gr

www.cpalaw.gr

Η παρούσα έκδοση έχει σκοπό να παράσχει στον αναγνώστη γενική ενημέρωση επί των αναφερομένων θεμάτων. Καμία ενέργεια δεν πρέπει να γίνει χωρίς προηγουμένως να ληφθεί κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή που θα στηρίζεται στα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης.

© 2023 Παπακωστόπουλος - Γρηγοριάδου & Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία, ανεξάρτητο μέλος του διεθνούς νομικού και φορολογικού δικτύου της KPMG. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος

Το όνομα και το λογότυπο της CPA είναι εμπορικά σήματα που χρησιμοποιούνται με άδεια του διεθνούς οργανισμού της KPMG από τις ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη.