

Θεσμικό πλαίσιο εργατικής νομοθεσίας & Ψηφιακή κάρτα εργασίας – Κυρώσεις , Πρόστιμα



Επαγγελματικό Επιμελητήριο Ροδόπης
22 Ιανουαρίου 2025

Πέτρος Γ. Ραπανάκης

Οικονομολόγος πτυχ. Πανεπιστημίου Πειραιά , Σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα
εργατικής νομοθεσίας & ανθρώπινου δυναμικού , Συγγραφέας

Το πεδίο εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, στην παρούσα φάση εφαρμογής, περιλαμβάνει:

Η Κάρτα Εργασίας, θεσμοθετήθηκε με το άρθρο 74 του νόμου 4808/2021

1. Το σύνολο των τραπεζών της χώρας, από 01.07.2022.
2. Τα σούπερ μάρκετ με περισσότερους από 250 εργαζόμενους (με κύριο ΚΑΔ 4711) από 01.07.2022.
3. Τις εταιρείες φύλαξης (με κύριο ΚΑΔ 801*, 802*) από 16.02.2023
4. Τις εταιρείες ιδιωτικής ασφάλισης (με κύριο ΚΑΔ 651*), από 16.02.2023.
5. Τις ΟΣΕ Α.Ε., ΕΡΓΟΣΕ, Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε, ΟΣΥ, ΟΑΣΑ, ΟΣΕΘ, ΟΑΣΘ, Αττικό μετρό, Κτιριακές Υποδομές Α.Ε., Εγνατία Οδός Α.Ε., ΕΥΔΑΠ και ΕΛΤΑ, καθώς και τη Hellenic Train και την Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Υλικού, από 22.03.2023.
6. Τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας [με κύριο ΚΑΔ από 10 έως και 33, πλην του διψήφιου 19],
7. Τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο του λιανικού εμπορίου (με κύριο ΚΑΔ 47) από 01.01.2024 (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21.06.2024).

Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

ΥΑ Αριθμ. 44485/11.9.2024

8. Οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο τουρισμού & εστίασης από 11.9.2024 (ΥΑ Αριθμ. 44485/11.9.2024).

Για τους κλάδους τουρισμού και εστίασης οι διοικητικές κυρώσεις που αφορούν στην εφαρμογή του Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, της υπό στοιχεία 80016/31-08-2022 (Β'4629) Υπουργικής απόφασης επιβάλλονται από την 1η Μαρτίου 2025.

Υποβολή Δήλωσης Εξαίρεσης από την Υποχρέωση Προαναγγελίας (απολογιστικό σύστημα)

Το απολογιστικό σύστημα μπορεί να εφαρμοστεί μόνο από επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Οι διαδικασίες της Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας, Μεταβαλλόμενο / Τροποποιούμενο ωράριο (ανά Ημέρα) αλλά απολογιστικά, και οι Υπερωρίες αλλά απολογιστικά, προϋποθέτουν την υποβολή δήλωσης εξαίρεσης από υποχρέωση προαναγγελίας, για επιχειρήσεις που ανήκουν στους Κλάδους Ένταξης στην Κάρτα Εργασίας.

Ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου εργασίας, οργάνωσης χρόνου εργασίας

- Η Ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου εργασίας, οργάνωσης χρόνου εργασίας από επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας υποβάλλεται έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από την πραγματοποίησής τους.
- Στην περίπτωση απολογιστικής δήλωσης απαιτείται ένας αρχικός προγραμματισμός από τις επιχειρήσεις (π.χ σε επίπεδο εβδομάδας ή μήνα) ώστε να υφίσταται ένα αρχικό δηλωθέν ωράριο.

Ψηφιακή απολογιστική δήλωση & σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας

- Εάν στον επιτόπιο έλεγχο βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ή
- εάν υφίσταται χτύπημα και κατά την έναρξη και κατά την λήξη του δηλωθέντος ωραρίου και βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται μετά τη λήξη του ωραρίου, η αναντιστοιχία αυτή επισύρει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας .
- Εάν βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης και υφίσταται χτύπημα μόνο κατά την έναρξη της εργασίας , το γεγονός αυτό δεν συνιστά από μόνο του παράβαση .

Είδος παράβασης ΥΑ 80016/2022 (ΦΕΚ Β' 4629/01-09-2022) Στο προαναγγελτικό σύστημα καταχώρισης	Πρόστιμο ανά θιγόμενο εργαζόμενο €
<p>Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζόμενου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης.</p>	<p>3.000,00</p>
<p>Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης.</p>	<p>3.000,00</p>
<p>Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας Εργαζομένου.</p>	<p>10.500,00</p>
<p>Μη τήρηση για χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε (5) ετών των στοιχείων του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας, εφόσον παρεμποδίζεται ο έλεγχος και η επαλήθευση οικονομικών απαιτήσεων εργαζομένου σε εν γένει εργατική διαφορά.</p>	<p>4.000,00</p>

Πρόστιμα επί παραβάσεων Άρθρο 22 Ν.5053/2023

Στην παρ. 1 του άρθρου [80 του ν. 4144/2013](#) (Α' 88), περί καταχώρισης αλλαγής ωραρίου και υπερωριών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) προστίθεται περ. βά' ως εξής:

«β. Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.»

β) στην περ. γ', η φράση «και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος,» αντικαθίσταται από τη φράση «, η διαδικασία ελέγχου και επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου» και η περ. γ' διαμορφώνεται ως εξής:

«γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται, η διαδικασία ελέγχου και επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.»

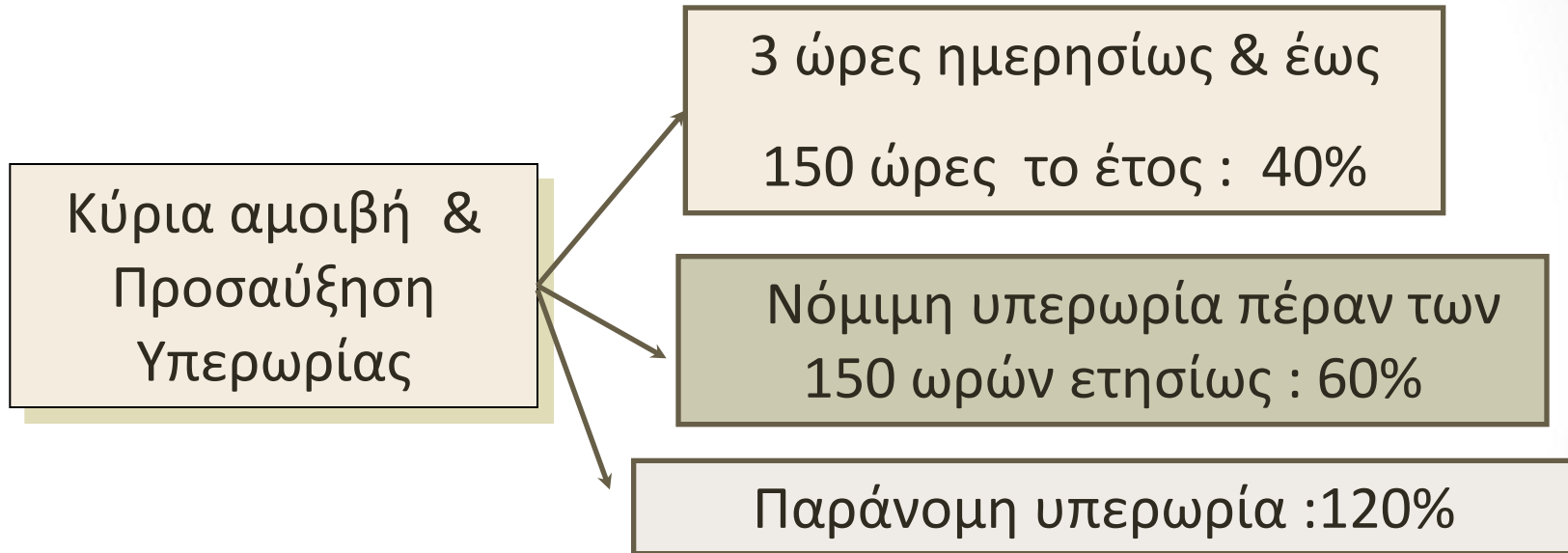
Ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας & έλεγχος ΣΕΠΕ

- Απογραφή (Δήλωση μεταβολής στοιχείων εργασιακής σχέσης)
- Δηλώσεις ψηφιακού ωραρίου
- Χτυπήματα κάρτας
- Διαφορές ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας με κάρτα εργασίας
- Διασταύρωση ωραρίου καταχώρισης , με πραγματικά στοιχεία απασχόλησης κατά τον επιτόπιο έλεγχο.

Αμοιβή υπερεργασίας & υπερωρίας

(Ν. 4808/19.6.2021, άρθρο 58)

- Κύρια αμοιβή & Προσαύξηση Υπερεργασίας 20%



Τίθεται ως ημερήσιο όριο νόμιμης υπερωρίας οι 3 ώρες, το οποίο αθροιζόμενο με το 8ωρο και τη μία ώρα υπερεργασίας μας δίνει 12 ώρες ημερήσιας απασχόλησης.

Υπερωρίες : ισχύουσα διαδικασία

Η υποβολή Υπερωριών συνίστανται σε δυνατότητα υποβολής στοιχείων νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης (Προαναγγελίας, Οδηγοί, Απολογιστικό).

- Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης
- Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης Οδηγοί
- Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης (Απολογιστικό)

Είδος Παράβασης Υ.Α. Αριθμ. 80016/2022 (ΦΕΚ Β' 4629/01-09-2022)	Πρόστιμο ανά θιγόμενο εργαζόμενο
Μη καταχώρηση υπερωρίας στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ»	1.000,00 €
Μη καταβολή αμοιβής υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας	1.000,00 €
Πραγματοποίηση υπερωριών πέραν των προβλεπομένων νομίμων ορίων υπερωριακής απασχόλησης	1.000,00 €

Μη υποβολής δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” πλήρως απασχολούμενου

Άρθρο 2Α περ Β παρ.2 της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520Β).

Αφορά το προαναγγελτικό σύστημα καταχώρησης

- Η Μη υποβολή δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” πλήρως απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν, συνιστά παράβαση ατομικού χαρακτήρα υψηλή και επισύρει πρόστιμο 600,00 € ανά θιγόμενο εργαζόμενο.

Μη υποβολής δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” μερικώς απασχολούμενου

Άρθρο 2Α περ Β παρ.2 της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520Β).

Αφορά το προαναγγελτικό σύστημα καταχώρησης

- Σε περιπτώσεις μεταβολών της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας, Τα στοιχεία υποβάλλονται πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν.
- Η Μη υποβολή δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν , συνιστά παράβαση ατομικού χαρακτήρα και επισύρει πρόστιμο 2.000,00 € ανά θιγόμενο εργαζόμενο.
- Επί πλήρους απασχόλησης το πρόστιμο είναι 600,00 € ανά θιγόμενο εργαζόμενο.

Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Από τη στιγμή που μια επιχείρηση – εργοδότης εντάσσεται στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, είναι υποχρεωμένη, ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων, να διαθέτει και να ενεργοποιεί αντιστοίχως, σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της **με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης**, (ήτοι, στην παρούσα φάση εφαρμογής, στις κτιριακές της εγκαταστάσεις), συμπεριλαμβανομένων και όσων απασχολούνται σε αυτήν μέσω δανεισμού, λαμβανομένων υπόψη των εξαιρέσεων της προηγούμενης σελίδας.

Αλλαγή ωραρίου με υπερωρία επί απολογιστικού συστήματος -1-

Αρχικά δηλωθέν ωράριο 07:00 έως 15:00 & προγραμματισμένη δηλωθείσα Υπερωριακή απασχόληση από 16:00 έως 19:00, όμως εκτάκτως ο εργαζόμενος άλλαξε ωράριο με χτύπημα κάρτας με ώρα έναρξης 13:00 και ώρα λήξης 23:00.

Η Απολογιστική δήλωση ωραρίου πραγματοποιήθηκε με ωράριο 13:00- 21:00.

Για την υπερωριακή απασχόληση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί για την συγκεκριμένη ημερομηνία [ΑΚΥΡΩΣΗ] υπερωρίας με Ε8 Απολογιστικό και νέα δήλωση Ε8 Απολογιστικό με τα νέα στοιχεία της υπερωριακής απασχόλησης, (δηλαδή σε περίπτωση που υπάρχει ήδη και πρέπει να γίνει αλλαγή η ώρα έναρξης πρέπει να πραγματοποιηθούν (2) δυο δηλώσεις πρώτα ακύρωση και μετά νέα δήλωση. Προσοχή η υποβολή δεν θα πραγματοποιηθεί από την εισαγωγή Ημερησίων αλλά μέσα από τη Υπερωρίες, εισαγωγή μέσω της σχετικής φόρμας.

Αλλαγή ωραρίου με υπερωρία επί απολογιστικού συστήματος-2-

Εργοδότης υπόχρεος κάρτας και με σχετική δήλωση Απολογιστικού συστήματος. Αρχικά δηλωθέν ωράριο 07:00 έως 15:00 και προγραμματισμένη δηλωθείσα Υπερωριακή απασχόληση από 16:00 έως 19:00. Υπάρχει ευέλικτη προσέλευση 60 λεπτών, και το διάλειμμά του εντός ωραρίου. Όμως ο εργαζόμενος χτύπησε την κάρτα του με ώρα έναρξης 08:00 και ώρα λήξης 20:00.

Απάντηση: Στο συγκεκριμένο παράδειγμα δεν υπάρχει υποχρέωση απολογιστικής δήλωσης δεδομένου ότι υπάρχει ευέλικτη προσέλευση 60 λεπτών και έχει προδηλωθεί η υπερωρία.

Ωστόσο, αν δεν προδηλωθεί η υπερωρία και προκύψει έκτακτη ανάγκη για πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης από τις από 17:00-20:00, θα πρέπει για την υπερωρία να γίνει Ε8-Απολογιστικό Υπερωριών με ωράριο 17:00-20:00.

Σήμανση της πρώτης εισόδου & της τελευταίας εξόδου από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας, σημαίνεται η πρώτη είσοδος και η τελευταία έξοδος από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε συνδυασμό με το συμβατικό προδηλωθέν και το προγραμματισμένο ημερήσιο ωράριο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, παράγει αποτελέσματα σε σχέση με τον πραγματικό ημερήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων, όπως την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, τη διάρκεια του διαλείμματος, καθώς και την υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας.
- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας απεικονίζει την πρώτη είσοδο και την τελευταία έξοδο από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε περιπτώσεις εργαζομένων που δεν ξεκινούν ή δεν ολοκληρώνουν την εργασία τους σε αυτές, δεν ισοδυναμεί με μέτρηση του συνολικού ημερήσιου χρόνου απασχόλησής τους.

Παράλειψη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου, η οποία θα πρέπει να τηρείται.
- Αυτό άλλωστε προκύπτει και από το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με το οποίο «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του».
- Ωστόσο είναι πιθανόν, από αμέλεια να μην χτυπηθεί η κάρτα κάποιου εργαζομένου κατά την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας του. Δεδομένου ότι ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι πιθανό, και στα πλαίσια της καλής πίστης, **είναι σκόπιμο να γίνονται αποδεκτά μέχρι 3 μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο, στην οποία περίπτωση, η σχετική διαπίστωση από την Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση και όχι επιβολή προστίμου.**

Σήμανση της πρώτης εισόδου & της τελευταίας εξόδου από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Αποκλίσεις μεταξύ του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, χωρίς τροποποίηση του ωραρίου εργασίας, θεωρούνται αποδεκτές όταν αυτές δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας ή από τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας (π.χ. ο εργαζόμενος έχει ωράριο 9:00 με 17:00, αλλά ξεκινάει την εργασία του εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και σημαίνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, που λαμβάνει χώρα στις 12:00. Αν ο εν λόγω εργαζόμενος αποχωρήσει στις 17:00 και σημαίνει την κάρτα του κατά την έξοδο του, η σχετική απόκλιση μεταξύ πραγματικής έναρξης και λήξης της εργασίας και των σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας δεν αποτελεί πρόβλημα). Αντιθέτως, αποκλίσεις μεταξύ του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας που σηματοδοτούν υπερβάσεις του ημερήσιου ωραρίου εργασίας, υπόκεινται σε έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας για να διαπιστωθεί αν έχουν τηρηθεί όλες προβλεπόμενες, από την εργατική νομοθεσία, διαδικασίες.

Ενδιάμεση παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης & σήμανση της κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Όσον αφορά την ενδιάμεση παρουσία στις εγκαταστάσεις εκτός έναρξης ισχύει και γι' αυτούς κανονικά η κάρτα εργασίας με έναρξη της ενδιάμεσης προσέλευσης.
- Αποκλίσεις μεταξύ του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, χωρίς τροποποίηση του ωραρίου εργασίας, θεωρούνται αποδεκτές όταν αυτές δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας ή από τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Έστω εργαζόμενος είναι πωλητής και έχει ωράριο 9:00 με 17:00, οπότε ξεκινάει την εργασία του σε πελάτη και σημαίνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, που λαμβάνει χώρα στις 12:00. Αν ο εν λόγω εργαζόμενος αποχωρήσει στις 17:00 και σημαίνει την κάρτα του κατά την έξοδο του, η σχετική απόκλιση μεταξύ πραγματικής έναρξης και λήξης της εργασίας και των σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας δεν αποτελεί πρόβλημα .

Εργαζόμενοι με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας & μη υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

π.χ. ιατρικοί επισκέπτες, επιθεωρητές πωλήσεων, περιοδεύοντες πωλητές, τεχνικοί, οδηγοί, εργαζόμενοι που επισκέπτονται τους πελάτες του εργοδότη τους, διαφημιστές κλπ. και δεν έχουν έναν σταθερό τόπο παροχής εργασίας αλλά είναι αναγκασμένοι να μετακινούνται τακτικά από τον έναν τόπο παροχής εργασίας στον άλλο, κατά την διάρκεια της ημέρας.

Δεν έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά τις ημέρες που εργάζονται εκτός του σταθερού τόπου παροχής εργασίας της επιχείρησης και μετακινούνται τακτικά και εντός της ίδιας ημέρας από το ένα σημείο στο άλλο.

Επί δικαιολογημένης μη σήμανσης της ψηφιακής θα τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Εφόσον, οι εργαζόμενοι αυτοί (ιατρικοί επισκέπτες, επιθεωρητές πωλήσεων, περιοδεύοντες πωλητές, τεχνικοί, οδηγοί κλπ , βρεθούν να απασχολούνται σε σημείο εκτός του σταθερού τόπου εργασίας τους και προκειμένου να μπορούν να αποδείξουν ότι θεωρείται δικαιολογημένη η μη σήμανση της ψηφιακής κάρτας στις εγκαταστάσεις των πελατών τους, **θα πρέπει να φέρουν μαζί τους :**

- αντίγραφο της σύμβασης εργασίας τους καθώς και
- αντίγραφο του πίνακα προσωπικού,

από τα οποία να προκύπτει όχι μόνο ο εργοδότης τους αλλά και η ειδικότητά και ο τρόπος παροχής εργασίας τους, από τα οποία να συνάγεται η δυνατότητα μη σήμανσης της ψηφιακής τους κάρτας.

Σε κάθε περίπτωση, ο Επιθεωρητής Εργασίας λαμβάνει υπόψη την ειδικότητα και τους όρους σύμβασης του εργαζομένου.

Εργαζόμενοι με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας & σήμανση της ψηφιακής κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Στην περίπτωση αυτή , κατά την οποία δεν υφίσταται σήμανση κάρτας κατά την έναρξη, ή/και κατά τη λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων αυτών που δεν έχουν έναν σταθερό τόπο παροχής εργασίας και απασχολούνται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, θα τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας και η μη σήμανση της κάρτας τους κατά τις συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, θα θεωρείται δικαιολογημένη και δεν θα επιφέρει κυρώσεις.

Υποχρέωση ενημέρωσης για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης

(1) Άρθρο 6 Ν.5053/2023 - Άρθρο 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 80/2022)

α) Στοιχεία ταυτότητας συμβαλλομένων

β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, η δυνατότητα επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη

γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.

ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν.

Μετακίνηση μεταξύ υποκαταστημάτων & σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Η υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας υφίσταται και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος ξεκινά την εργασία του στο υποκατάστημα Α της επιχείρησης και την ολοκληρώνει στο υποκατάστημα Β της ίδιας επιχείρησης.

Εν προκειμένω ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει οπωσδήποτε δύο σημάνσεις κάρτας εντός της ημέρας, εκ των οποίων :

- η πρώτη σήμανση (σήμανση εισόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Α και
- η δεύτερη σήμανση (σήμανση εξόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Β και

ως έναρξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η αρχική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Α και ως λήξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η τελική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Β. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ολοκληρώνει την εργασία του στο Υποκατάστημα Β, τότε η δεύτερη σήμανση στο Υποκατάστημα Β θα υποδηλώνει & το τέλος της εργασίας του.

Εργαζόμενοι σε βιομηχανικές επιχειρήσεις

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Η Βιομηχανία είναι ένας κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, στον οποίο ενδέχεται να απαιτείται χρόνος προετοιμασίας των εργαζομένων, πριν την ανάληψη υπηρεσίας και μετά την λήξη της. Στην περίπτωση που ισχύει κάτι τέτοιο, ο χρόνος αυτός, ο οποίος δεν δύναται να υπερβαίνει τα **30' λεπτά προ της έναρξης και τα 30' λεπτά μετά τη λήξη της εργασίας** (εκτός αν απαιτείται μεγαλύτερος χρόνος προετοιμασίας που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και μπορεί να αποδειχτεί κατά την ελεγκτική διαδικασία), δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και συνεπώς η σήμανση της ψηφιακής κάρτας για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνει χώρα:

- Κατά την έναρξη της εργασίας, μετά το πέρας της ολοκλήρωσης του χρόνου προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας και
- Κατά την λήξη της εργασίας, πριν την έναρξη του χρόνου προετοιμασίας για αποχώρηση.

Ο χρόνος προπαρασκευής των εργαζομένων πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή κατά την αποχώρησή τους από την εργασία

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Ο χρόνος προπαρασκευής των εργαζομένων πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή κατά την αποχώρησή τους από την εργασία, με βάση πάντα το δηλωθέν ωράριό τους, π.χ. αλλαγή ενδυμασίας, πλύσιμο κλπ, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας εκτός αντιθέτου συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. (Άρειος Πάγος 317/65).
- Η παραμονή εργαζομένων σε κοινόχρηστους χώρους της επιχείρησης, όπως αποδυτήρια, κυλικεία, γυμναστήρια, αίθουσες ψυχαγωγίας, πριν την έναρξη ή μετά την λήξη της εργασίας τους, αποτελεί θέμα που άπτεται της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της εκάστοτε επιχείρησης και νομίμως γίνεται, **ΑΛΛΑ σε περίπτωση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, το βάρος της απόδειξης, ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι παραμένουν στην επιχείρηση, χωρίς να εργάζονται, βαρύνει τον εργοδότη.**

Ο χρόνος προπαρασκευής των εργαζομένων πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή κατά την αποχώρησή τους από την εργασία

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Σε περίπτωση που βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται κατά τον χρόνο προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας ή ξεκινήσει να εργάζεται μετά την ολοκλήρωση της προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας χωρίς να έχει σημάνει την ψηφιακή του κάρτα, θα επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι προβλεπόμενες κυρώσεις. Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει σημάνει την κάρτα του κατά την λήξη της εργασίας του και συνεχίσει να εργάζεται κατά τον χρόνο προετοιμασίας για αποχώρηση.

Το διάλειμμα δηλώνεται στο έντυπο «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης»

Το διάλειμμα δηλώνεται στο έντυπο «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» επιλέγοντας:

- α. την αντίστοιχη τιμή ΝΑΙ/ΟΧΙ στο πεδίο «ΕΝΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ»
- β. Θέτοντας τα λεπτά στο πεδίο «ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ».

Διάλειμμα (Λεπτά) πχ ενδεικτικά 15' ή πχ 30'

Εντός Ωραρίου (Ναι / Όχι),

[Ναι] όταν το διάλειμμα παρέχεται εντός ωραρίου,

[Όχι] όταν το διάλειμμα παρέχεται με παράταση του ωραρίου.

Στη δήλωση του ωραρίου απασχόλησης του εργαζόμενου είτε με «Σταθερό Εβδομαδιαίο» είτε με «Μεταβαλλόμενο/ Τροποποιούμενο ανά Ημέρα» συμπληρώνεται το συμβατικό ωράριο απασχόλησης ανεξάρτητα αν το διάλειμμα είναι εντός ή εκτός ΩΡΑΡΙΟΥ, αν δηλαδή παρατείνει ή όχι το ωράριο εργασίας.

Το διάλειμμα δηλώνεται στο έντυπο «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης»

Παράδειγμα:

Εργαζόμενος πλήρως απασχολούμενος με εβδομαδιαία ωράριο ΔΕΥΤΕΡΑ έως ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 08:00 – 16:00 και με διάλειμμα 30 λεπτών ΕΚΤΟΣ ωραρίου θα δηλωθεί ως εξής: Στο Έντυπο «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» συμπληρώνεται

- Στο Πεδίο ΕΝΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ : ΟΧΙ
- Στο Πεδίο ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ : 30
- Στο Έντυπο Οργάνωσης χρόνου Εργασίας «Σταθερό Εβδομαδιαίο» ή «Μεταβαλλόμενο/ Τροποποιούμενο ανά Ημέρα» Συμπληρώνεται το συμβατικό ωράριο για κάθε ημέρα εργασίας: 08:00 – 16:00 και όχι 08.00 – 16:30.

Διαδικασία υποβολής των αδειών που έχουν ληφθεί

- Η απουσία , ασθένεια μισθωτού καθώς και κάθε είδους άδειες θα δηλώνονται απογραφικά εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα από το μήνα χορήγησής τους (από 1.3.2024). Για κατοχύρωση της επιχείρησης πρέπει να δικαιολογείται η απουσία του εργαζόμενου.
- Το σύστημα ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας παρακολουθεί την εργασία και τη δικαιολογημένη μη εργασία (άδεια , ανάπαυση).
- Σε περίπτωση που Εργαζόμενος είναι αδικαιολογήτως απών και εξ αυτού του λόγου δεν «χτυπήσει» την κάρτα του, δεν θα δηλωθεί η απουσία του στο ΠΣ Εργάνη II.

Δανεισμός Εργαζόμενου -1-

Όπως γίνεται και για το υπόλοιπο προσωπικό έτσι και στο δανειζόμενο προσωπικό, η επιχείρηση οφείλει να κάνει την απογραφική διαδικασία εφόσον έχει εργαζόμενους που απασχολούνται με δανεισμό.

Το δανειζόμενο προσωπικό απογράφεται και από τον άμεσο και από τον έμμεσο εργοδότη.

Η υποβολή Ψηφιακού Ωραρίου θα γίνεται από τον έμμεσο εργοδότη που έχει την υποχρέωση.

Η υποχρέωση των επιχειρήσεων που είναι ενταγμένες στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας να διαθέτουν και να ενεργοποιούν ψηφιακές κάρτες για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, **συμπεριλαμβάνει και τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024) .**

Δανεισμός Εργαζόμενου -2-

Ο έμμεσος εργοδότης είναι αυτός ο οποίος βαρύνεται με την υποχρέωση εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σε περίπτωση που η επιχείρηση του εντάσσεται, με βάση τον κύριο ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Το ίδιο ισχύει και όταν ο έμμεσος εργοδότης απασχολεί εργαζόμενους μέσω Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024).

Ο αριθμός των χτυπημάτων της ψηφιακής κάρτας εργασίας των εργαζομένων σε επίπεδο ημέρας θα πρέπει να είναι ζυγός αριθμός

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

A) Μηδέν (0) χτύπημα, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με το σύστημα της τηλεργασίας ή δεν έχει καθόλου φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης κατά μια συγκεκριμένη ημέρα για λόγους που δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας του (π.χ. περιοδεύων πωλητής, οδηγός κ.α.) ή την κατάσταση (π.χ. απεργία, μη προσέλευση στην εργασία κ.α.)

B) Δύο (2) χτυπήματα, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με συνεχές ωράριο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στην οποία περίπτωση θα πρέπει να σημάνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στην επιχείρηση και κατά την τελευταία έξοδο από αυτήν. Ευνόητο είναι ότι δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν ενδιάμεσα χτυπήματα.

Τέσσερα (4) χτυπήματα της ψηφιακής κάρτας εργασίας των εργαζομένων σε επίπεδο ημέρας στο σπαστό ωράριο

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Γ) **Τέσσερα (4) χτυπήματα**, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εργάζεται με σπαστό ωράριο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στην οποία περίπτωση θα πρέπει να σημάνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο και κατά την τελευταία έξοδο, τόσο του πρώτου όσο και του δεύτερου τμήματος του ωραρίου του. Ευνόητο είναι ότι σε καμία περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν ενδιάμεσα χτυπήματα.

Παράλειψη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου, η οποία θα πρέπει να τηρείται.
- Αυτό άλλωστε προκύπτει και από το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με το οποίο «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του».
- Ωστόσο είναι πιθανόν, από αμέλεια να μην χτυπηθεί η κάρτα κάποιου εργαζομένου κατά την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας του. Δεδομένου ότι ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι πιθανό, και στα πλαίσια της καλής πίστης, **είναι σκόπιμο να γίνονται αποδεκτά μέχρι 3 μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο, στην οποία περίπτωση, η σχετική διαπίστωση από την Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση και όχι επιβολή προστίμου.**

Διακεκομμένο ωράριο

Στην παρούσα Φάση δεν υποστηρίζεται το διακεκομμένο ωράριο και ο μηχανισμός Κάρτας Εργασίας του Π.Σ. Εργάνη μπορεί να δεχτεί τις «διπλές» υποβολές γεγονότων έναρξης (ή λήξης) εργασίας ανά ημέρα και εργαζόμενο, χωρίς πρόβλημα για το σύστημα. Στην περίπτωση αυτή, για κάθε εργαζόμενο λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία της τελευταίας (πιο πρόσφατης) υποβολής γεγονότος έναρξης (ή λήξης). Βρίσκονται σε εξέλιξη οι διεργασίες για τα επόμενα βήματα, ώστε να υποστηρίζεται το διακεκομμένο ωράριο ή η πρόσθετη εργασία στους μερικώς απασχολούμενους, το χρονοδιάγραμμα κάθε φάσης καθορίζεται από το Υπουργείο Εργασίας. Αν η επιχείρηση επιθυμεί να εξάγει στοιχεία για όσους έχουν διακεκομμένο ωράριο μπορεί να έχει πρόσβαση στα πολλά χτυπήματα, ανά ημέρα, από το μενού «Κάρτα Εργασίας» [Αναζήτηση] κατάσταση υποβολής [Υποβληθείσα] ΑΦΜ Εργαζόμενου, ημερομηνίες από.... έως....., όπου και εμφανίζονται για κάθε εργαζόμενο με διακεκομμένο ωράριο όλες οι υποβολές έναρξης και λήξης ανά ημέρα.

«Ευέλικτη Προσέλευση» και σήμανση της ψηφιακής κάρτας -1-

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Για όσες επιχειρήσεις είναι ενταγμένες στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας και έχουν προβεί σε ενεργοποίηση της κάρτας, δίνεται η δυνατότητα, κατόπιν ρητής συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο (η οποία συμφωνία μπορεί να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο μέσο) για ευέλικτη προσέλευση μέχρι 120 λεπτά.
- Σε περίπτωση που εφαρμόζεται «Ευέλικτη Προσέλευση», η αφετηρία για την έναρξη της ευέλικτης προσέλευσης είναι η δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και η προσέλευση - έναρξη της εργασίας, είναι δυνατή εντός Χ λεπτών (από 0 έως 120 λεπτά κατ' ανώτατο) από την δηλωθείσα έναρξη κι εντεύθεν.

«Ευέλικτη Προσέλευση» και σήμανση της ψηφιακής κάρτας -2-

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Αν το δηλωθέν ωράριο στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι 09:00-17:00 και έχει συμφωνηθεί ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών, ο εργαζόμενος οφείλει να προσέλθει στην επιχείρηση μεταξύ 9:00 και 9:30 και η σήμανση της κάρτας θα πρέπει να έχει γίνει εντός αυτού του χρονικού διαστήματος. Σε μια τέτοια περίπτωση η αποχώρηση μετά την συμπλήρωση δώρου, ήτοι μεταξύ 17:00 και 17:30 θεωρείται δικαιολογημένη, εφόσον βέβαια αποδεικνύεται από την σήμανση της ψηφιακής κάρτας και του συμφωνηθέντα όρου περί ευέλικτης προσέλευσης.

Η υποβολή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας επί πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνημένης στο προαναγγελτικό σύστημα

Ωράριο που έχει ξεκινήσει για μερικώς απασχολούμενο, μεταβάλλεται ως εξής:

Ενδεικτικό παράδειγμα, για τον εργαζόμενο έχει σταλεί το ωράριο 10.00 – 14.00 και στις 13.00 του αναφέρει ο εργοδότης ότι εκτάκτως πρέπει να εργαστεί ως στις 18.00, θα σταλεί το μεταβαλλόμενο ανά ημέρα πρόγραμμα στις 13.00.

- Μία νέα υποβολή 10.00 – 18.00 (Δηλαδή στο Ψηφιακό Ωράριο για την ίδια μέρα απαιτείται εάν έχει ξεκινήσει το ωράριο η μεταβολή να εμπεριέχει το αρχικό) ή
- Μόνο τη μεταβολή 14.01 – 18.00. Σε αυτή τη περίπτωση, θεωρείται ότι δεν θα επικαλύπτεται η αρχική δήλωση .

«Ευέλικτη Προσέλευση» και πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνηθείσας στη μερική απασχόληση

Για εργαζόμενο, ο οποίος εργάζεται με μερική απασχόληση και με δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης 120 λεπτών, αν για μια συγκεκριμένη ημέρα έχει δηλωθέν ωράριο 09.00 – 16.00 και προσέλθει στην εργασία του και χτυπήσει κάρτα στις 10.00 με αποχώρηση στις 18.00 λόγω πραγματοποίησης μιας ώρας πρόσθετης εργασίας, η απολογιστική δήλωση ωραρίου θα πρέπει να είναι 09:00 - 17:00, αντί για 09.00-16.00, δηλαδή θα πρέπει να γίνει απολογιστική δήλωση η οποία να περιλαμβάνει μεν την πρόσθετη εργασία των 60 λεπτών, αλλά και όχι την ευέλικτη προσέλευση για την οποία δεν υφίσταται υποχρέωση δήλωσής της.

Προσαύξηση αμοιβής μερικής απασχόλησης

Άρθρο 59 Ν.4635/30.10.2019 - Άρθρο 38 , παρ 11 , Ν.1892/1990)

- Ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής, για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας πέραν της συμφωνημένης. Η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου.
- Μη καταβολή προσαύξησης επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε ώρα επιπλέον εργασίας μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση απασχόλησης πέραν της συμφωνημένης **Πρόστιμο 2.000,00€**

Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης (Άρθρο 57 Ν.4808/2021)

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης.

Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

Άρθρο 55 Ν.4808/2021

Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις ΣΣΕ ή τις ΔΑ. Όταν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε 8 ώρες, ενώ όταν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε 6 ώρες και 40 λεπτά ημερησίως. Με ΣΣΕ, ΔΑ ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.

Εργασία την έκτη ημέρα

Άρθρο 8, Ν3846/2010

- Η εργασία που παρέχεται την 6η μέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξαρτήτως από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι ξενοδοχειακές & επισιτιστικές επιχειρήσεις.
- Η αμοιβή της 6ης ημέρας, όπως και της κατ' εξαίρεση υπερωρίας στηρίζεται ευθέως στο νόμο και όχι στις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού.

Είδος παράβασης	Πρόστιμο
Μη καταβολή αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας προσαυξημένη κατά 30% κατά παράβαση του πενθημέρου	800,00€

Ψηφιακά υποβαλλόμενες δηλώσεις στο ΠΣ Εργάνη

ΥΑ Αριθμ. 113169/ ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

- 2.6 Ψηφιακή δήλωση στοιχείων εργοδότη για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς ή μη λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Κατ' εξαίρεση απασχόληση την 6^η ημέρα σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας

Άρθρο 25 Ν.5053/2023 - άρθρο 182Γ ΠΔ 80/2022

1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων, συνεχούς λειτουργίας, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, δύναται να επιτρέπεται, η απασχόλησή τους κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας, εφόσον καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο (Μέρος Γ Άρθρο πρώτο παρ 19 περ.στ Υπ. Απόφαση Αριθμ. 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023).

2. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις 8 ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της 6ης ημέρας, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

3. Η απασχόληση σύμφωνα με την παρ. 1 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

4. Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Κατ' εξαίρεση απασχόληση την 6^η ημέρα σε επιχειρήσεις μη συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας

Άρθρο 26 Ν.5053/2023 - άρθρο 182 Β ΠΔ 80/2022

1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί 24 ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας. Η ειδική αυτή συνθήκη γνωστοποιείται από τον εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

2. Η απασχόληση κατά 6^η ημέρα της εβδομάδας καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο ΠΣ«ΕΡΓΑΝΗ II» πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. 3. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις 8 ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής, προσαυξημένο κατά 40%. 4. Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

(Βλέπε και Μέρος Γ Άρθρο πρώτο παρ 19 περ. ζ Υπ. Απόφαση Αριθμ. 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023).

Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας
Άρθρο 5 , ΣΣΕ 15.12.2022 & Άρθρο 5, ΣΣΕ 30.12.2013

5.1. Η Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων βάσει ΣΣΕ ισχύει μόνο:

1. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 5 αστέρων	2. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 4 αστέρων	3. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 3 αστέρων από 35 δωμάτια & άνω.	4. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 2 αστέρων από 35 δωμάτια & άνω.
--	--	---	---

5.2. Συνεχόμενες ημέρες ανάπαυσης:

Καταργείται εφεξής ο όρος που περιλαμβάνεται σε προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ, ΔΑ) για τη χορήγηση συνεχών ημερών εβδομαδιαίας ανάπαυσης στους εργαζόμενους με πενήμερο, παρέχοντας εφεξής στον εργοδότη τη δυνατότητα να κατανέμει στους εργαζόμενους τη διήμερη ανάπαυση εντός της εβδομάδας, όχι όμως με συνεχόμενη μορφή, αλλά διακεκομμένα, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης και λαμβάνοντας υπόψη το φόρτο εργασίας της επιχείρησης (Άρθρο 4 παρ.3 ΣΣΕ 20.1.2021).

Απασχόληση Ξενοδοχοϋπάλληλων σε ημέρες ανάπαυσης

Άρθρο 5.4 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπάλληλων όλης της χώρας (15.12022).

1.1. Εάν υφίσταται **πληρότητα άνω του 70%**, συμφωνούνται τα εξής:

1.2. Οι μισθωτοί, εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσης τους, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή & συγκεκριμένα αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν, το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75% εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή αργία.

1.3. Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργασθέντων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμία λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δεν δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας - το οποίο εξακολουθεί να ισχύει - αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται, αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου φόρτου εργασίας του ξενοδοχείου και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών περί μη τήρησης του συμπεφωνημένου πενθημέρου.

1.4. Η ρύθμιση του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται μόνο κατά τις κάτωθι περιόδους: Τους θερινούς μήνες για την περίοδο **από 15ης Μαΐου έως 15ης Οκτωβρίου** και τους χειμερινούς μήνες **από 15ης Δεκεμβρίου έως τις 15 Φεβρουαρίου.....»**

Πενθήμερο στις επισιτιστικές επιχειρήσεις

άρθρο 5 ΣΣΕ 12.6.2023

2. α. Καθιερώνεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας και δύο ημέρες ανάπαυσης σε όλα τα καταστήματα.

β. Οι μισθωτοί που υπάγονται στην παρούσα, εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσης τους, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή και συγκεκριμένα αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν, το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75%, εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή σε ημέρα θεσμοθετημένης από την εργατική νομοθεσία αργίας.

γ. Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης εφόσον προκύψει και πραγματοποιηθεί, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργασθέντων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμία λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δεν δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας -το οποίο εξακολουθεί να ισχύει αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου φόρτου εργασίας των καταστημάτων που υπάγονται στην παρούσα και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών περί μη τήρησης του συμπεφωνημένου πενθημέρου.

ε. Η προσαύξηση των αποδοχών σε περίπτωση εργασίας άνω των 48 ωρών εβδομαδιαίως ανέρχεται σε ποσοστό 20% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου.

Εργασία κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επισιτιστικό κατάστημα

- Στην περίπτωση εργασίας για 8 ώρες καθ' όλη τη διάρκεια του πενθημέρου (5 ημέρες x 8 ώρες = 40ωρο) της υπό εξέταση εβδομάδας, η απασχόληση κατά την 6η ημέρα μέχρι 8 ώρες αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, χωρίς προσαύξηση.
- Στην περίπτωση εργασίας πέραν των 8 ωρών κατά τις εργάσιμες ημέρες του πενθημέρου μιας εβδομάδας, εφόσον υπερκαλύπτονται αθροιστικά στο σύνολο τους οι 48 ώρες, η τυχόν απασχόληση κατά την 6η ημέρα, αμείβεται με το κύριο ωρομίσθιο συν την προσαύξηση 20% του άρθρου 5 της ΣΣΕ 12.6.2023.
- Στην περίπτωση εργασίας πέραν των 8 ωρών κατά τις εργάσιμες ημέρες του πενθημέρου μιας εβδομάδας, εφόσον δεν υπερκαλύπτονται αθροιστικά στο σύνολο τους οι 48 ώρες, η τυχόν απασχόληση κατά την 6η ημέρα, για τις απομένουσες ώρες μέχρι τη συμπλήρωση του 48ωρου αμείβεται με το απλό ωρομίσθιο ενώ οι ενώ οι υπόλοιπες ώρες του 8ωρου αμείβονται με το κύριο ωρομίσθιο συν την προσαύξηση 20% του άρθρου 5 της ΣΣΕ 12.6.2023.

Εβδομαδιαίο ωράριο Εργαζόμενου σε επισιτιστικό κατάστημα

Ημέρες	Συμβατικές ώρες ημερήσιας απασχόλησης	Ωρες υπερεργασίας	Συνολικές ώρες Απασχόλησης στην πενθήμερη εργασία	Εργασία την 6η ημέρα κατά παράβαση του πενθημέρου
Δευτέρα	8 ώρες	1	9	
Τρίτη	8 ώρες	1	9	
Τετάρτη	Ρεπό		-	8
Πέμπτη	8 ώρες		8	
Παρασκευή	Ρεπό		-	
Σάββατο	8 ώρες		8	
Κυριακή	8 ώρες		8	
Σύνολο	40 ώρες	2 ώρες	42	<u>Σύνολο 8 ώρες</u> 6 ώρες απλό ωρομίσθιο & 2 ώρες με προσαύξηση 20%

Η εργασία κατά την 6η ημέρα επί μερικής απασχόλησης

- Η εργασία κατά την 6η ημέρα επί πενθήμερης απασχόλησης λογίζεται ως εργασία εκτός της εργάσιμης εβδομάδος, οι ώρες της οποίας δεν προστίθενται στο συνολικό ωράριο των πέντε εργασίμων ημερών, χωρίς προς τούτο να μετατρέπεται το πενθήμερο σε εξαήμερο.
- Η εργασία αυτή την έκτη ημέρα λογίζεται ως «διακριτή» και όχι ως «πρόσθετη» εργασία πέραν της συμφωνηθείσας, οπότε ο μερικώς απασχολούμενος, δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής χωρίς προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής, για κάθε ώρα παρεχόμενης εργασίας κατά την έκτη αυτή ημέρα .

Εργασία και την 7^η ημέρα της εβδομάδας χωρίς ρεπό

- Αν εργαζόμενος, απασχοληθεί και την εβδόμη ημέρα της εβδομάδος κατά τα αναφερόμενα στις διατάξεις της ΣΣΕ 12.6.2023 (που ορίζει «εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσής τους.....»), τίθεται θέμα παράβασης της διάταξης του άρθρου 5, του ΠΔ 88/99 που ορίζει μεταξύ των άλλων ότι στους εργαζόμενους πρέπει να εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων (24) ωρών. Στο πλαίσιο αυτό αν εργασθεί και τις επτά ημέρες της εβδομάδας καταστρατηγείται η διάταξη αυτή που σύμφωνα με την ΚΥΑ 80016 /Δ7.1422/(ΦΕΚ Β. 4629/1.9.2022) επισύρει πρόστιμο 800,00 ανά θιγόμενο εργαζόμενο.

ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ πολύ υψηλές

ΠΡΟΣΤΙΜΟ από 1.800 ,00 έως 8.000,00 € ανεξάρτητα από αριθμό θιγομένων (ΥΑ Αριθμ. 60201/Δ7.1422 ΦΕΚ Β 4997/31.12.2019)

- Μη εφαρμογή όρων Σ.Σ.Ε., Δ.Α. ή Υ.Α. ή Κανονισμού Εργασίας
- Εβδομαδιαία ανάπαυση και μείωση του χρόνου εργασίας που έχει καθοριστεί με Σ.Σ.Ε., Δ.Α. κλπ (γενικώς υποχρεωτικές ή μη) ή με ΥΑ εκδοθείσες βάσει του Α.Ν. 435/1968
- Μη καταβολή αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων ΣΣΕ Δ.Α. ή Υ.Α.)
- Μη καταβολή μισθών/ημερομισθίων βάσει νομοθετικώς καθορισμένου νομίμου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, Σ.Σ.Ε, Δ.Α., Υ.Α. ή βάσει ατομικής συμφωνίας

Πρόσωπα που κατέχουν θέσεις εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης

Τα ως άνω πρόσωπα, αν και δεν παύουν να είναι μισθωτοί, εξαιρούνται της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας περί **χρονικών ορίων** εργασίας, εβδομαδιαίας αναπαύσεως, αποζημιώσεως ή προσαυξήσεως για την **υπερωριακή ή κατά τις Κυριακές και εορτές εργασία**.

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Α

(άρθρο 79 Ν.4808/2021) ΥΑ 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021 – ΥΑ 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

Έγγραφο Υπ Εργασίας 3202/14.1.2022 (1)

Εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική, τεκμαίρονται οι εργαζόμενοι οι οποίοι, σύμφωνα με ρητό ή ρητούς όρους που αποτυπώνονται στην ατομική σύμβαση εργασίας τους και δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»:

Α. α. Ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα έναντι λοιπών εργαζομένων της επιχείρησης ή είναι πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα, ή

- β. εκπροσωπούν και δεσμεύουν την επιχείρηση προς τρίτους, ή

γ. είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή αντίστοιχου οργάνου διοίκησης του εργοδότη ή

δ. είναι μέτοχοι ή εταίροι κατέχοντες άνω του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου του εργοδότη.

Η περίπτωση Α., αφορά σε εργαζόμενους οι οποίοι πρέπει να πληρούν μια ή περισσότερες εκ των τεσσάρων προϋποθέσεων που ορίζονται στις υποπεριπτώσεις α, β, γ, δ.

Ως διαδικασία, η περίπτωση Α, μπορεί να ελεγχθεί.

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Α ισχύς από 1.12.2021

Άρθρο 79 Ν.4808/2021,ΥΑ Αριθμ. 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021, Έγγραφο Υπ Εργασίας 3202/14.1.2022 (2)

Εργαζόμενος κατέχει θέση εποπτείας ή εμπιστοσύνης του εργοδότη, νοείται αυτός που ανεξαρτήτως του τυχόν αριθμού υφισταμένων του, διακρίνεται σαφώς από τους υπολοίπους υπαλλήλους, ιδίως γιατί ασκεί ως επί το πλείστον τα δικαιώματα του εργοδότη, όπως λ.χ. η πρόσληψη και η απόλυση του προσωπικού, έναντι του οποίου επέχει θέση εργοδότη, η λήψη σημαντικών αποφάσεων για την επίτευξη του σκοπού του εργοδότη, η αξιολόγηση προσωπικού, ενασκεί δικαιώματα της εταιρίας, λαμβάνει σημαντικές αποφάσεις για την επίτευξη των στόχων, στους οποίους αποβλέπει ο εργοδότης, αναλαμβάνει ποινικές ευθύνες έναντι τρίτων για τυχόν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, ασκεί επί του προσωπικού δικαιώματα που αρμόζουν στον εργοδότη, χωρίς να ενεργεί, κατά την ενάσκηση των αναφερόμενων καθηκόντων του, σύμφωνα με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη.

Η έννοια του πρόσωπου εμπιστοσύνης - διευθύνσεως είναι νομική και το πότε συντρέχει για ένα συγκεκριμένο μισθωτό, ανήκει στην σφαίρα και την κρίση των δικαστηρίων.

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Α

(άρθρο 79 Ν.4808/2021) ΥΑ 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021 – ΥΑ 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

Έγγραφο Υπ Εργασίας 3202/14.1.2022 (3)

Ως εκπροσώπηση και δέσμευση νοείται αυτή που συνδέεται με ανάπτυξη πρωτοβουλίας και όχι με πράξεις απλής διαχείρισης, όπως η υπογραφή επιταγών μικρών ποσών για καταβολή γεγενημένων υποχρεώσεων της επιχείρησης ή η υπογραφή ή συνυπογραφή σε ισολογισμούς.

Εκπροσωπεί την επιχείρηση προς τρίτους ανεξάρτητα του θεματικού ή οικονομικού εύρους της εξουσιοδότησης που διαθέτει και της θέσης εργασίας που κατέχει, κλείνει εμπορικές συμφωνίες με πελάτες και προμηθευτές . Δύναται να εκπροσωπεί την επιχείρηση στα δικαστήρια τηρούμενης προς τούτο της νόμιμης διαδικασίας .

Δικαστηριακή απόφαση για πρόσωπο εμπιστοσύνης

Δ Π Λαρ 50/2024 (Τμήμα Β΄ Μονομελές)

Επειδή, η προσφεύγουσα υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος ... λόγω της αυξημένης εμπιστοσύνης της επιχείρησης στο πρόσωπό του και των αυξημένων καθηκόντων του, είχε την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου. Ειδικότερα, ως διευθυντής του καταστήματος έχει ελεύθερο ωράριο και δεν εφαρμόζεται για αυτόν το άρθρο 74 του νόμου 4808/2021. Προσκομίζει δε σχετικώς την από 1.2.2019 σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με την οποία ο παραπάνω εργαζόμενος, που προσελήφθη την 20.11.2012, εργάζεται με την ειδικότητα του προϊσταμένου διανομής και επιστροφών και οι ακαθάριστες αποδοχές του ανέρχονται σε 2.300 ευρώ μηνιαίως. Ωστόσο, εκ μόνου του λόγου ότι ο ... είχε οριστεί διευθυντής του υποκαταστήματος με καθήκοντα, κατά τα κοινώς γνωστά, τη γενική επίβλεψη και εποπτεία του καταστήματος, την κατεύθυνση εργασίας των άλλων εργαζομένων και τη μέριμνα για την τήρηση του ωραρίου εργασίας τους, με ενδεχομένως σημαντικά ανώτερες αποδοχές από τους λοιπούς και άλλες πρόσθετες οικειοθελείς παροχές που του χορηγεί η προσφεύγουσα, αλλά ασκών τα καθήκοντα αυτά με βάση το δεσμευτικό πρόγραμμα και τις εντολές της εργοδότης, χωρίς να ασκεί τα δικαιώματα του εργοδότη, χωρίς να έχει εξουσία να προσλαμβάνει ή να απολύει προσωπικό, δεν είχε τη θέση διευθυντικού στελέχους. Το αντίθετο δεν προκύπτει ούτε από τους όρους της προσκομισθείσης σύμβασης εργασίας, ώστε να τεκμαίρεται, σύμφωνα με την προαναφερθείσα 90972/15.11.2021 υπουργική απόφαση, ότι ο ως άνω εργαζόμενος ήταν διευθύνων υπάλληλος ούτε βέβαια είχε δηλωθεί στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» με αυτήν την ιδιότητα. Κατ' ακολουθία, η προσφεύγουσα είχε υποχρέωση να δηλώσει τα στοιχεία της ψηφιακής κάρτας του παραπάνω εργαζομένου και ο προβαλλόμενος λόγος πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος.

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Β,Γ

(άρθρο 79 Ν.4808/2021) ΥΑ 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021 – ΥΑ 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

Β. προϊστανται Διευθύνσεων, Μονάδων ή Τμημάτων ή άλλων αυτοτελών οργανικών της εργοδοτικής επιχείρησης που προσδιορίζονται στο οργανόγραμμά της, εφόσον η εργοδοτική επιχείρηση τους εμπιστεύεται την εποπτεία μέρους της συνεχούς, διακεκομμένης ή έκτακτης, αλλά πάντως ουσιώδους λειτουργίας της και οι εργαζόμενοι αυτοί αμείβονται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές που δεν υπολείπονται του τετραπλασίου του νομοθετημένου κατώτατου μισθού, ή

Γ. αμείβονται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές που δεν υπολείπονται του εξαπλασίου του εκάστοτε νομοθετημένου κατώτατου μισθού.

Δήλωση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» της κτήσης ιδιότητας του προσώπου εμπιστοσύνης (άρθρο 79 Ν.4808/2021, ΥΑ 90972/ΦΕΚ Β

5393/19.11.2021 , ΥΑ Αριθμ. 113169/ ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023)

- Η δήλωση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» της κτήσης ιδιότητας της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 , γίνεται με την Υποβολή της Δήλωσης Βασικών Όρων Εργασίας».

Δήλωση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» της κτήσης ιδιότητας του προσώπου εμπιστοσύνης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας, ή διεύθυνσης, ή εμπιστευτική, απογράφονται κανονικά στην διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Για τους εν λόγω εργαζόμενους απαιτείται η υποβολή Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας καθώς και η συμπλήρωση:

Ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας: **[ΝΑΙ]**

- Κάρτα Εργασίας: **[ΝΑΙ]**

ΑΛΛΑ δεν απαιτείται Ψηφιακό Ωράριο και Δήλωση Έναρξης – Λήξης Ψηφιακής Κάρτας.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι εξαιρούνται από την υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, εφόσον από την ατομική σύμβαση εργασίας τους και από τον τρόπο που είναι δηλωμένοι στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ προκύπτει ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ως άνω Υ.Α.

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί υποχρέωση του εργαζομένου

- Η ευθύνη για την ορθή εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, για την ορθή χρήση της από τον εργαζόμενο καθώς και για την τήρηση του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου βαρύνει τον εργοδότη.
- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η οποία θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την ψηφιακή δήλωση του ωραρίου εργασίας, αποτελεί υποχρέωση του εργαζομένου που δεν μπορεί να υποκατασταθεί κατ' άλλο τρόπο από τον εργοδότη (π.χ. συμπλήρωση ελλিপών «χτυπημάτων» από τον εργοδότη).
- **Η ώρα έναρξης και λήξης του χρόνου εργασίας με ευθύνη του εργοδότη πρέπει να διαβιβάζεται εντός 15 λεπτών στο ΠΣ Εργάνη II**
- Η επαναλαμβανόμενη όμως μη υποβολή δηλώσεων έναρξης και λήξης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ συνιστά αιτία ελέγχου από το ΣΕΠΕ (risk analysis).
- Σε περίπτωση νέας πρόσληψης, ο Εργαζόμενος θα μπορεί να λαμβάνει το QR Code αφού προηγουμένως θα έχει ολοκληρωθεί η υποβολή του νέου Εντύπου Ε.3.
- Το QR Code αποτελεί το στοιχείο που συνδέει και προσδιορίζει τη μοναδικότητα της σχέσης εργαζόμενου και εργοδότη.

Άρνηση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο ή συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Προκειμένου να αποκλειστεί η άρνηση σήμανσης ή η συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της ψηφιακής κάρτας από τους εργαζομένους, οι επιχειρήσεις/ εργοδότες έχουν τη δυνατότητα:

- Είτε να συμπεριλάβουν τη σχετική υποχρέωση στη σύμβαση των εργαζομένων,
- Είτε, εφόσον έχουν καταρτισμένο Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, να υφίσταται σχετική πρόβλεψη περί υποχρέωσης τήρησης του ωραρίου από τους εργαζόμενους στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου της επιχείρησης.

Σε καμία περίπτωση ωστόσο δεν είναι επιτρεπτά τα ακόλουθα:

I. Η μονομερής χρέωση ημερών αδείας ή ο συμψηφισμός των αποδοχών των εργαζομένων, από τους εργοδότες λόγω μη ορθής χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας και

II. Το κλείσιμο της ημερήσιας χρονοπαρουσίας μονομερώς από τον εργοδότη.

Εκπρόθεσμη δήλωση γεγονότος έναρξης / λήξης κάρτας εργασίας λόγω ανωτέρας βίας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Δεν επιτρέπεται, η εκπρόθεσμη δήλωση γεγονότος έναρξης / λήξης ψηφιακής κάρτας εργασίας.
- Η εκπρόθεσμη υποβολή , εφόσον δικαιολογείται δεν συνιστά παράβαση
- Η αιτιολόγηση εκπρόθεσμης δήλωσης επιτρέπεται ΜΟΝΟ σε περιπτώσεις γεγονότος ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη και εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και αφορά στους παρακάτω λόγους:
 - ❖ Πρόβλημα στα Συστήματα του Εργοδότη ή
 - ❖ Πρόβλημα στην Ηλεκτροδότηση/Τηλεπικοινωνίες ή
 - ❖ Πρόβλημα Σύνδεσης με το ΠΣ Εργάνη

Ενέργειες εργοδότη επί εκπρόθεσμης δήλωσης γεγονότος έναρξης / λήξης κάρτας εργασίας λόγω ανωτέρας βίας -1-

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί στις εξής ενέργειες:

- α) Να ειδοποιήσει άμεσα, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας για το πρόβλημα.
- β) Να ειδοποιήσει άμεσα, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αμέσως μόλις λήξει η κατάσταση ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, η οποία εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.
- γ) Να μπει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και να κάνει εκπρόθεσμη δήλωση αποστέλλοντας παράλληλα τα στοιχεία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, για το διάστημα που δεν είχε τη δυνατότητα να το κάνει, εφόσον αυτό είναι εφικτό.

Ενέργειες εργοδότη επί εκπρόθεσμης δήλωσης γεγονότος έναρξης / λήξης κάρτας εργασίας λόγω ανωτέρας βίας -2-

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Ως προς τον τρόπο ειδοποίησης, διευκρινίζεται ότι γίνεται με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως για παράδειγμα email, SMS κ.α.
- Ως προς τον χρόνο αρχικής ειδοποίησης, διευκρινίζεται ότι είναι άμεσος σε σχέση με το ίδιο το γεγονός που σημαίνει ότι η ειδοποίηση πραγματοποιείται όταν αυτό καταστεί δυνατό και όχι αργότερα από το ίδιο 24ωρο της αυτής εργάσιμης ημέρας που το γεγονός έλαβε χώρα. Ο λόγος προς τούτο είναι για να μην υπάρχουν καταχρήσεις ως προς τα πραγματικά γεγονότα ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας.

Περίπτωση μόνιμης μεταφοράς εργαζομένου σε άλλο παράρτημα της επιχείρησης

Σε περίπτωση που υπάρχει μόνιμη μεταφορά εργαζομένου σε άλλο παράρτημα της επιχείρησης/εργοδότη θα υποβάλλεται νέα Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης στο νέο παράρτημα και δήλωση ωραρίου στο νέο παράρτημα.

Εργαζόμενοι τόσο με τηλεργασία όσο και με φυσική παρουσία ορισμένο χρονικό διάστημα μιας ημέρας

Εργαζόμενος παρέχει εργασία με μικτό εβδομαδιαίο πρόγραμμα εργασίας με φυσική παρουσία και τηλεργασία. Π.χ. για 5ημερη εργασία, 3 ημέρες φυσική παρουσία και 2 ημέρες τηλεργασία. Πως θα απογραφούν οι παραπάνω περιπτώσεις σε ότι αφορά το πεδίο «κάρτα εργασίας» το οποίο δίνει τιμές «ΝΑΙ ή ΟΧΙ»; Υπάρχει υποχρέωση για τις περιπτώσεις αυτές για τήρηση κάρτας εργασίας και αποστολή γεγονότων έναρξης/λήξης ωραρίου; Τι θα συμβαίνει για τις ημέρες που ο εργαζόμενος απασχολείται με τηλεργασία;

Απάντηση: Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ υποστηρίζεται η δυνατότητα μικτού συστήματος απασχόλησής (κάποιες μέρες εργασία με φυσική παρουσία και κάποιες ημέρες Τηλεργασία), η δυνατότητα πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας (κάποιες ώρες εργασία με φυσική παρουσία και κάποιες ώρες τηλεργασία). Ο Μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας δεν εφαρμόζεται για τους εξ αποστάσεως εργαζόμενους, παρά μόνο για εργαζόμενους με φυσική παρουσία. Η Τηλεργασία δύναται να δηλώνεται είτε με σταθερό εβδομαδιαίο ωράριο, είτε με μεταβαλλόμενο, τροποποιούμενο.

Λειτουργία εμπορικών καταστημάτων τις Κυριακές ⁽¹⁾

άρθρα 15Α & 16 του Ν. 4177/2013 όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 39 Ν.5167/15.11.2024

Επιτρέπεται, προαιρετικά η λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων τις εξής Κυριακές:

- Την πρώτη Κυριακή κατά την έναρξη των χρονικών περιόδων που έχουν ορισθεί ως περίοδοι εκπτώσεων :
 - Από τη 2η Δευτέρα του Ιανουαρίου μέχρι το τέλος του Φεβρουαρίου(**19.1.2025**)
 - Από τη 2η Δευτέρα του Ιουλίου μέχρι το τέλος του Αυγούστου, (**20.7.2025**).
- Την τελευταία Κυριακή του Νοεμβρίου (**30.11.2025**),
- την Κυριακή που ακολουθεί την τελευταία Παρασκευή του Νοεμβρίου (**30.11.25**)
- Τη δεύτερη Κυριακή των χειμερινών εκπτώσεων (**26.1.2025**),
- Τις δύο (2) Κυριακές πριν από την ημέρα των Χριστουγέννων (**14.12.2025 & 21.12.2025**).
- Την τελευταία Κυριακή κάθε έτους (**28.12.2025**).
- Την Κυριακή των Βαΐων (**13.4.2025**).

Λειτουργία εμπορικών καταστημάτων τις Κυριακές (2)

άρθρα 15Α & 16 του Ν. 4177/2013 όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 39 Ν.5167/15.11.2024

Στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εμπορικά καταστήματα την Κυριακή, πάνω από πέντε (5) ώρες χορηγείται επιπλέον και υποχρεωτικά μια ημέρα ανάπαυσης σε άλλη εργάσιμη ημέρα την εβδομάδα που ξεκίνησε την Κυριακή αυτή, δηλαδή την εβδομάδα που ξεκινά τη Δευτέρα που ακολουθεί την Κυριακή αυτή

Οφείλεται αναπληρωματική ανάπαυση (υποχρεωτικά εφ' όσον η απασχόληση κατά την Κυριακή έχει διάρκεια άνω των 5 ωρών, προαιρετικά δε, εφ' όσον ζητηθεί από το μισθωτό, επί απασχόλησης μέχρι 5 ώρες) (άρθρο 10, παρ.1 του ΒΔ 748/66).

Απασχόληση μισθωτού εμποροϋπαλλήλου κατά τις εν λόγω Κυριακές

άρθρα 15Α & 16 του Ν.4177/2013 όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 39 Ν.5167/15.11.2024:

- **πέραν των 5 ωρών, επί 5νθήμερης απασχόλησης** χορηγείται μια (1) ημέρα ανάπαυσης σε άλλη ημέρα της επόμενης εβδομάδας.
- **μέχρι 5 ώρες, επί 5νθήμερης απασχόλησης** χορηγείται προαιρετικά εφόσον ζητηθεί ισόχρονη ανάπαυση σε άλλη ημέρα της επόμενης εβδομάδας . Εφόσον δεν χορηγηθεί ισόχρονη ανάπαυση , εκτός από την προσαύξηση που προβλέπεται για απασχόληση σε ημέρα Κυριακή ύψους 75% , οφείλεται και αμοιβή ίση με τόσα ωρομίσθια όσες οι ώρες απασχόλησης του μισθωτού.
- **επί 6ήμερης απασχόλησης** , ανεξαρτήτως ωρών εργασίας, χορηγείται υποχρεωτικά μια (1) ημέρα ανάπαυσης **σε άλλη ημέρα της ίδιας εβδομάδας** για να διασφαλισθεί η 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση του μισθωτού όπως αυτή προβλέπεται από το άρθρο 5 του ΠΔ 88/99.

Ευχαριστώ για την προσοχή σας !



Ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS ΔΕΝ ανήκει στους κλάδους που αναφέρονται στις Υ.Α που έχουν εκδοθεί για την ψηφιακή κάρτα

Εφόσον ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη/επιχείρησης στο TAXIS, ΔΕΝ ανήκει στους κλάδους που αναφέρονται στις Υ.Α που έχουν εκδοθεί για την ψηφιακή κάρτα (ΑΠ 113169/28-12-2023, ΑΠ 24595/29-03-2024 και ΑΠ 44485/11-09-2024), το σύνολο της επιχείρησης εξαιρείται από την υποχρέωση ένταξης στον Μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας.

Αναγγελία Πρόσληψης

Για πρόσληψη νέου εργαζόμενου, η διαδικασία Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3), η οποία περιέχει τα χαρακτηριστικά εργασιακής σχέσης, εξακολουθεί να ισχύει μέχρι την ολοκλήρωση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II - οπότε και θα αντικατασταθεί από την Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας- θα πρέπει να συνοδεύεται από τη δήλωση ωραρίου απασχόλησης σε ψηφιακή μορφή (είτε σταθερό εβδομαδιαίο είτε μεταβαλλόμενο ανά ημέρα).

Στην Αναγγελία Πρόσληψης υποχρεωτικά πεδία στα στοιχεία δήλωσης ανά απασχολούμενο

Στη διαδικασία Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης) II μέχρι την ολοκλήρωση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II- οπότε και θα αντικατασταθεί από την Ψηφιακή Αναγγελία έναρξης εργασίας, υπάρχουν τα εξής επιπλέον υποχρεωτικά πεδία στα στοιχεία δήλωσης ανά απασχολούμενο, τα οποία αφορούν την Οργάνωση Χρόνου Εργασίας:

- Ώρα αποχώρησης (κατά την πρώτη μέρα πρόσληψης)
- Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας (Ναι / Όχι)
- Συμβατικές Εβδομαδιαίες Ώρες Πλήρους Απασχόλησης (Ο εβδομαδιαίος χρόνος πλήρους απασχόλησης που καθορίζεται από ΣΣΕ ή Δ.Α. κλπ.)
- Εβδομαδιαία Απασχόληση (5-ημερη / 6-ημερη)
- Κάρτα Εργασίας (Ναι, Όχι) (ΠΡΟΣΟΧΗ: Επιτρέπεται [Ναι] μόνο σε ενταγμένους κλάδους της Κάρτας Εργασίας)
- Η επιλογή σε μη ενταγμένους κλάδους στον Μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας θα πρέπει να είναι [Όχι],
- Ευέλικτη Προσέλευση (Λεπτά, όριο 120'), [ΠΡΟΣΟΧΗ: Η Ευέλικτη Προσέλευση επιτρέπεται μόνο όταν έχει γίνει ενεργοποίηση της Κάρτας Εργασίας, η επιλογή σε μη ενταγμένους κλάδους στον Μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας θα πρέπει να είναι [0] μηδέν λεπτά].
- Διάλειμμα (Λεπτά)
- Εντός Ωραρίου (Ναι / Όχι), όταν το διάλειμμα παρέχεται εντός ωραρίου [Ναι], όταν το διάλειμμα παρέχεται με παράταση του ωραρίου [Όχι].

Προσαύξηση αμοιβής μερικής απασχόλησης

Άρθρο 59 Ν.4635/30.10.2019 - Άρθρο 38 , παρ 11 , Ν.1892/1990)

- Ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής, για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας πέραν της συμφωνημένης. Η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου.
- Μη καταβολή προσαύξησης επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε ώρα επιπλέον εργασίας μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση απασχόλησης πέραν της συμφωνημένης **Πρόστιμο 2.000,00€**

Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης (Άρθρο 57 Ν.4808/2021)

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης.

Η υποβολή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πραγματοποιείται πάντα πριν την έναρξη δήλωσης της εργασίας

- Ωράριο που έχει ξεκινήσει για μερικώς απασχολούμενο, μεταβάλλεται ως εξής:

Ενδεικτικό παράδειγμα, για τον εργαζόμενο έχει σταλεί το ωράριο 10.00 – 14.00 και στις 13.00 του αναφέρει ο εργοδότης ότι εκτάκτως πρέπει να εργαστεί ως στις 18.00, θα σταλεί το μεταβαλλόμενο ανά ημέρα πρόγραμμα στις 13.00.

- Μία νέα υποβολή 10.00 – 18.00 (Δηλαδή στο Ψηφιακό Ωράριο για την ίδια μέρα απαιτείται εάν έχει ξεκινήσει το ωράριο η μεταβολή να εμπεριέχει το αρχικό) ή
- Μόνο τη μεταβολή 14.01 – 18.00. Σε αυτή τη περίπτωση, θεωρείται ότι δεν θα επικαλύπτεται η αρχική δήλωση .

Δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης

άρθρο 4 Ν.5053/2023 - Άρθρο 1Α ΠΔ 80/2022

1. Ο εργοδότης δύναται, κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.
2. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του.

Λύση σύμβασης υπό δοκιμή

άρθρο 4 Ν.5053/2023 - Άρθρο 1Α ΠΔ 80/2022

3. Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως και ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.

Ψηφιακή αναγγελία της αυτοδίκαιης λύσης της σύμβασης υπό δοκιμή

Μέρος Γ Άρθρο πρώτο παρ 15 Υπ. Απόφαση Αριθμ. 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

«4.20 Η αναγγελία της αυτοδίκαιης λύσης της σύμβασης υπό δοκιμή υποβάλλεται από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια ή με το πέρας της συμφωνηθείσας αυτής περιόδου μόνο στις περιπτώσεις που η δοκιμαστική περίοδος δεν κρίθηκε επιτυχής από τον εργοδότη ή στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος επιθυμεί τη διακοπή της.»

Χρόνος υποβολής δηλώσεων λήξης/λύσης της σχέσης εργασίας

Μέρος Γ Άρθρο πρώτο παρ 15 Υπ. Απόφαση Αριθμ. 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

ε. Οι δηλώσεις λήξης/λύσης της σχέσης εργασίας υποβάλλονται **εντός τεσσάρων (4) ημερών** από την επέλευση του γεγονότος, με την επιφύλαξη της παρ. 15 του άρθρου 4 της παρούσης.

Δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης επί συμβάσεων ορισμένου χρόνου

άρθρο 4 Ν.5053/2023 - Άρθρο 1Α ΠΔ 80/2022

4. Σε περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, η δοκιμαστική περίοδος που συμφωνείται είναι ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση και, σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τέταρτο ($1/4$) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Αν ανανεωθεί η σύμβαση για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν επιτρέπεται πρόβλεψη για νέα δοκιμαστική περίοδο.

5. Αν η σχέση εργασίας ανασταλεί για οποιονδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, παρατείνεται αναλόγως η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

Εφαρμογή προστατευτικών διατάξεων επί Δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης

άρθρο 4 Ν.5053/2023 - Άρθρο 1Α ΠΔ 80/2022

6. Σε κάθε περίπτωση και κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, ιδίως τα άρθρα 162 έως 179 (χρονικά όρια εργασίας, άδεια, διάρκεια νυχτερινής εργασίας , ασφάλεια υγεία και η **παρ. 1 του άρθρου 339 (προστασία από τις απολύσεις).**

Παράλληλη απασχόληση εργαζόμενου την ίδια ημέρα σε άλλον ή άλλους εργοδότες

Η παράλληλη απασχόληση εργαζομένου σε άλλον ή άλλους εργοδότες είναι σύνηθες αρκεί να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις :

- Το 11ωρο της ημερήσιας ανάπαυσης. Ειδικότερα για κάθε περίοδο 24 ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από 11 συνεχείς ώρες (άρθρο 3 ΠΔ 88/99).
- Η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας. Ειδικότερα , ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών (άρθρο 6 ΠΔ 88/99).
- Η 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση. Ειδικότερα , στους εργαζόμενους εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων (24) ωρών (άρθρο 5 ΠΔ 88/99).

Παράλληλη απασχόληση την ίδια ημέρα

Άρθρο 9 Ν.5053/2023 – Άρθρο 189 ΠΔ 80/2022

«Δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη, εκτός αν 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.

Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες είναι άκυρες.

Η παράλληλη απασχόληση του τρίτου εδαφίου επιτρέπεται με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του παρόντος. Κάθε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου από τον εργοδότη λόγω παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες απαγορεύεται.

Εις πάντα μισθωτόν αναλαμβάνοντα έμμισθον απασχόλησιν κατά την διάρκειαν της ετησίας αδείας του, ο απασχολήσας τούτον εργοδότης δικαιούται να μη καταβάλλη αμοιβήν δια το αντίστοιχον χρονικόν διάστημα (Άρθρο 5 παρ.2 ΑΝ 539/45)

Ενημέρωση εργοδότη για παράλληλη απασχόληση

εργαζομένου Μέρος Γ Άρθρο πρώτο παρ 9 Υπ. Απόφαση Αριθμ. 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

«4.11. Ο εργοδότης ενημερώνεται από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ για τυχόν ισχύουσες δηλωθείσες συμβατικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης λόγω παράλληλης απασχόλησης του εργαζομένου αυτού σε άλλον ή άλλους εργοδότες, στους οποίους προσλαμβάνεται από την 1η Ιουλίου 2024 και μετά».

Παράλληλη απασχόληση την ίδια ημέρα

Άρθρο 9 Ν.5053/2023 – Άρθρο 189 ΠΔ 80/2022

- Απαγόρευση παροχής εργασίας σε περισσότερους εργοδότες, που είναι, όπως και ο αρχικός εργοδότης, εταιρίες του ίδιου ομίλου (Αιτιολογική έκθεση).
- Σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών προσαυξάνονται οι μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με την περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4387/2016 (Α' 85). Κάθε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου από τον εργοδότη λόγω παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες απαγορεύεται.

Είδος παράβασης

ΥΑ 80016/2022 (ΦΕΚ Β' 4629/01-09-2022)

Πρόστιμο ανά
θιγόμενο
εργαζόμενο

Παραβίαση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης των
μισθωτών

800,00 €

Μη χορήγηση ελάχιστης ημερήσιας ανάπαυσης

400,00

Η διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου δεν εξαρτάται από τον τρόπο αμοιβής του

Ως ιδιωτικός υπάλληλος προσδιορίζεται

«...παν πρόσωπον κατά κύριον επάγγελμα ασχολούμενον επ' αντιμισθία ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής..» άρθρο 1, Ν.Δ. 2655/53).

Η διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου εξαρτάται από το είδος της παρεχομένης εργασίας και όχι από τον περιεχόμενο στη σύμβαση χαρακτηρισμό αυτού ή τον τρόπο της αμοιβής του.» (Εφετείο Αθηνών 9671/1999, Εφετείο Πειραιά 46/2020, Άρειος Πάγος 839/1987). Ο συνήθης τρόπος αμοιβής των εργατοτεχνιτών είναι το ημερομίσθιο & των υπαλλήλων, ο μισθός.

Κριτήριο όμως για τον χαρακτηρισμό μισθωτού σε υπάλληλο ή εργάτη δεν αποτελεί ο τρόπος αμοιβής του.

Παρά τη συνήθη πρακτική είναι, σαφώς, επιτρεπτή η καταβολή μισθού στους εργατοτεχνίτες και αντίστοιχα, ημερομισθίου στους υπαλλήλους.

Ποιες κλαδικές & ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ είναι σε ισχύ

-1-

Αεροπορικών εταιρειών ξένων ΣΣΕ 5.3.2024 από 1.1.2024 έως 31.12.2026

Αισθητικών συμβούλων ΣΣΕ 29.7.2024 : από 1.6.2024 έως 31.5.2026

Αρτοποιείων όλης της χώρας ΣΣΕ 31.5.2023 : από 6.3.2023 έως 5.3.2025

Αρχαιολόγων μελών Συλλόγου Εκτάκτων Αρχαιολόγων από 24.9.2021 έως 23.9.2024

Ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα ΣΣΕ 18.7.2023(1.1.23 έως 31.12.24) **Υποχρεωτική από 9.5.2024 ΥΑ30487 2691 Β**

Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της χώρας: Σ.Σ.Ε. (23.2.2024), Ισχύς από 1.1.2024 έως 31.12.2025.

Επισιτιστικών καταστημάτων ΣΣΕ 12.6.2023 : (1.3.2023 έως 28.2.2025) **Υποχρεωτική από 17.6.2023 58993 ΦΕΚ Β΄3942**

Επισιτιστικών, Ξενοδοχειακών, Εμπορικών & Παροχής υπηρεσιών Επιχειρήσεων Μήλου ΣΣΕ 1.4.2024 από 1.4.2024 έως 31.3.2025

Επισιτιστικών & εμπορικών καταστημάτων νήσου Θήρας ΣΣΕ (23.8.2022) από 1.9.2022 έως 31.3.2024

Επισιτιστικών καταστημάτων Ρόδου ΣΣΕ 11.4.23, ΣΣΕ (1.4.2023 έως 1.4.2025)

Ζαχαρωδών προϊόντων προσωπικό βιομ/κών - βιοτ/ικών επιχειρήσεων (ΕΒΒΖΕ - ΣΕΒ) ΣΣΕ 28.4.2023 (1.1.2023 έως 31.12.2025)

Ζαχαρωδών προϊόντων εργατοτεχνίτες (ΟΕΖΕ - ΓΣΕΒΕΕ) ΣΣΕ 26.4.2024 (1.1.2024 -31.12.2025)

Ηθοποιών ΣΕΗ Εθνικού Θεάτρου ΣΣΕ 9.5.2023 από 9.5.2023 έως 8.5.2025

Ηθοποιών κρατικού θεάτρου Β. Ελλάδος Σ.Σ.Ε. 6.6.2022 (6.6.2022 -5.6.2024)

Ηλεκτρολόγοι ανελκυστήρων ΣΣΕ 24.10.2022 από 1.11.2022 έως 31.12.2023

Ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων ΠΟΣΕΗ ΣΣΕ 22.5.2023(1.5.2023 έως 31.12.2024)

Ηλεκτρολόγοι ξενοδοχείων ΣΣΕ 18.8.2023 από 1.1.2023 έως 31.12.2024

Καπνοβιομηχανίας εργαζόμενοι ΣΣΕ 7.4.2023 από 1.1.2023 έως 31.12.2024

Μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων Δ.Α.11/2024(ΤΡΙΜ) (1.1.2024 έως 31.12.2024)

Ναυτιλιακών πρακτορειών & ναυτιλιακών επιχ/σεων ΣΣΕ 7.9.2022 (1.6.22-31.12.24)

Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Ν. Αττικής Σ.Σ.Ε. (27.3.2024) Π.Κ. Υπ. Εργασίας: 6/29.3.2024 (1.4.2024-30.6.2025)

Ποιες κλαδικές & ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ είναι σε ισχύ

-2-

Ξεναγοί Αθηνών , Πειραιώς , Περιχώρων ΣΣΕ 26.6.2024 (1.6.2024 – 31.5.2027)
Ξεναγοί Βορείου Ελλάδος ΣΣΕ 23.2.2024 (1.3.2024 – 2.3.2025)
Ξεναγοί Κρήτης & Σαντορίνης ΣΣΕ 9.8.2024 (1.8.2024 – 31.12.2026)
Ξεναγοί Πάτμου ΣΣΕ 6.6.2023 (1.1.2023 – 31.12.2025)
Ξεναγοί Ρόδου ΣΣΕ 27.12.2021 (1.1.2022 – 31.12.2024)
Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας ΣΣΕ 15.12.2022 (1.1.2023 – 31.12.2024)
Υποχρεωτική από 21.4.2023 ΥΑ 39744/13.4.2023 (ΦΕΚ Β 2643/21.4.2023)
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου ΣΣΕ 22.3.2023 (1.4.2023 – 31.3.2025) 11-5-2023 Αριθμ. 47831 ΦΕΚ Β΄3126 Κήρυξη υποχρεωτικής
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Λασιθίου ΣΣΕ 20.5.21 (1.9.2020 – 31.12.2022)
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου ΣΣΕ 5.8.22 (1.9.2022 – 31.8.2025) 11-5-2023 ΥΑ Αριθμ. 47825 ΦΕΚ Β΄3123 Κήρυξη υποχρεωτικής
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων ΣΣΕ 16.4.23 (1.1.2023 – 31.12.2024) Υποχρεωτική από 9.5.2024 ΥΑ 30485 ΦΕΚ Β΄2691
Οδηγών Αυτοκινήτων – Πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Βορείου Ελλάδος Σ.Σ.Ε. (28.9.2023) (1.1.2023 – 31.12.2023)
Οδηγών ταξί Ρόδου Σ.Σ.Ε. 4.3.2024 (1.4.2024– 31.10.2024 & 1.4.2025– 31.10.2025)
Οδηγοί τουριστικών λεωφορείων Κρήτης ΣΣΕ 7.6.2024 (30.3.2024 έως 30.3.2027)
Οδηγοί τουριστικών λεωφορείων Κω ΣΣΕ 1.5.2024 από 31.3.2024 έως 1.5.2025
Οδηγοί τουριστικών λεωφορείων Ρόδου ΣΣΕ 15.12.2023 (2024-2026)
Οικοδόμων ΣΣΕ 28.4.2022(1.4.2022 έως 30.9.2024)
Ο.Τ.Α. Ιδιωτικού Δικαίου Προσωπικού ΣΣΕ 19.4.2022 (Ισχύς από 1.1.2022)
Ο.Τ.Α. (ΠΟΕ-ΟΤΑ) Σ.Σ.Ε. (15.4.2022) (Ισχύς από 1.1.2022)
Ποντοπόρων φορτηγών πλοίων Διαχειρίστριες εταιρείες του άρθρ. 25 του ν. 27/1975 Σ.Σ.Ε. (21.12.2022) (1.1.2023 – 31.12.2024)
Πετρελαίου και Υγραερίων όλης της χώρας Σ.Σ.Ε. (27.7.2023) (1.3.2023 – 31.3.2026)
Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της διεθνούς ναυτικής ένωσης (Δ.Ν.Ε.) Σ.Σ.Ε. (6.6.2022) (1.6.2022 – 31.12.2024)
Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών) ΣΣΕ 24.10.2022 (21.12.2021 – 20.12.2024)
Τεχνικοί Ιδιωτικών Τηλεοπτικών Σταθμών Εθνικής Εμβέλειας (μελών ΕΤΙΤΑ, ΕΤΙΤΒΕ και ΕΙΤΗΣΕΕ) ΔΑ (ΤΡΙΜ) 2/24 (9.6.2023 – 9.6.2024)
Τουριστικών Γραφείων Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 9/2024 (9.5.2023 – 8.5.2025)
Τραπεζοϋπαλλήλων (ΟΤΟΕ) ΣΣΕ 31.3.2022(2022-2024)